



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal
administrativo del Hospital II-1 Moyobamba, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORES:

Calle Rivasplata, Diana (ORCID: 0000-0003-0897-6027)

Carrión Chávez, Silvia Liseth (ORCID: 0000-0002-0414-2431)

ASESOR:

Mg. Díaz Saavedra, Robín Alexander (ORCID: 0000-0003-2707-8193)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

MOYOBAMBA - PERÚ

2021

DEDICATORIA

Este trabajo de investigación se lo dedicamos a Dios por darnos la vida así como también supo guiarnos por el buen camino, darnos las fuerzas para salir adelante a pesar de todas las adversidades que se presentan a lo largo de este camino.

A nuestro padres por mostrarnos el camino a la superación, así como su apoyo incondicional que nos brindaron y ellos son la motivación de nuestras vidas de ser y de lo que seremos.

A nuestros familiares por estar siempre presente acompañándonos y por el apoyo moral que nos brindaron a lo largo de esta etapa de nuestras vidas.

A todas las personas que nos apoyaron y han hecho que el trabajo se realice con éxito en especial a aquellos que nos abrieron las puertas y compartieron su conocimiento.

Diana Calle R. Y Silvia Carrión C.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a Dios por su infinito amor y misericordia, a nuestros padres Carrión Camacho Juan Hilder, Chávez Altamirano Nelly, Calle Piñin Jacinto y Rivasplata Alarcón Luisa. Por haber depositado toda su confianza en nosotras sus hijas y apoyarnos en cada proyecto de superación personal, a nuestros familiares por haber estado al pendiente de nuestra formación académica, a nuestros docentes, personal administrativo por brindarnos la atención necesaria durante estos cinco años, al docente de investigación Robín Díaz Saavedra, por estar presente y ser guía de la tesis, y por último a nuestros amigos, por habernos llenado nuestros momentos de alegrías y dando aliento para salir adelante.

Las autoras

Índice de contenido

Carátula.....	¡Error! Marcador no definido.
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos	vi
RESUMEN	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	¡Error! Marcador no definido.
II. MARCO TEÓRICO.....	¡Error! Marcador no definido.
III. METODOLOGIA	¡Error! Marcador no definido.
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	¡Error! Marcador no definido.
3.2. Variables y operacionalización	¡Error! Marcador no definido.
3.3. Población, Muestra y Muestreo.....	¡Error! Marcador no definido.
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	¡Error! Marcador no definido.
3.5. Procedimientos.....	¡Error! Marcador no definido.
3.6. Método de Análisis de Datos	¡Error! Marcador no definido.
3.7. Aspectos Éticos	¡Error! Marcador no definido.
IV. RESULTADOS	¡Error! Marcador no definido.
V. DISCUSION.....	¡Error! Marcador no definido.
VI. CONCLUSIONES	¡Error! Marcador no definido.
VII. RECOMENDACIONES	¡Error! Marcador no definido.
REFERENCIAS	60
ANEXOS.....	69

Índice de tablas

Tabla 1. <i>Análisis sociodemográfico</i>	40
Tabla 2. <i>Análisis de Fiabilidad de Alfa de Cronbach de la variable Gestión del talento humano y de la variable Desempeño laboral</i>	44
Tabla 3. <i>Análisis descriptivo de la variable gestión del talento humano del personal administrativo del Hospital II-1 Moyobamba, 2021.</i>	45
Tabla 4. <i>Análisis descriptivo de la variable desempeño laboral del personal administrativo del Hospital II-1 Moyobamba, 2021.</i>	46
Tabla 5. <i>Prueba de normalidad – Kolmogorov-Smirnov para una muestra</i>	47
Tabla 6. <i>Análisis de correlación entre gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo del Hospital II-1, Moyobamba, 2021.</i>	48
Tabla 7. <i>Análisis de correlación entre provisión de personal y desempeño laboral del personal administrativo del Hospital II-1, Moyobamba, 2021.</i>	48
Tabla 8. <i>Análisis de correlación entre organización del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo del Hospital II-1, Moyobamba, 2021.</i>	49
Tabla 9. <i>Análisis de correlación entre mantenimiento del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo del Hospital II-1, Moyobamba, 2021.</i>	49
Tabla 10 <i>Análisis de correlación entre desarrollo del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo del Hospital II-1, Moyobamba, 2021.</i>	50
Tabla 11 <i>Análisis de correlación entre auditoría del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo del Hospital II-1, Moyobamba, 2021.</i>	50

Índice de gráficos

Gráfico 1. Género	41
Gráfico 2. Edad.....	41
Gráfico 3. Grado de instrucción	42
Gráfico 4. Condición laboral.....	42
Gráfico 5. Lugar de procedencia.....	43
Gráfico 6. Área de trabajo.....	43

RESUMEN

El presente estudio de investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre Gestión del talento humano y el desempeño laboral, del personal administrativo del Hospital II-1 Moyobamba. La investigación fue de enfoque cuantitativo de tipo aplicado con un alcance descriptivo correlacional por que evalúa el grado de asociación o relación entre dos o más variables. El diseño de la investigación fue no experimental de corte trasversal porque se realizó sin manipular las variables la población total fue 124 colaboradores y una muestra equivalente al total de la población, compuesta por hombres y mujeres de diferentes edades, del área administrativa del Hospital II-1 Moyobamba, en la investigación se encuestó al total de la muestra.

Para recolectar los datos necesarios para la presente investigación se aplicó cuestionarios para cada una de las variables, en el caso del cuestionario para la variable Gestión del talento humano estuvo conformada por 19 preguntas agrupadas en 5 dimensiones; mientras que el cuestionario de Desempeño laboral por 20 preguntas agrupadas en 4 dimensiones, ambos instrumentos fueron validados mediante juicio de expertos, se comprobó su fiabilidad a través del Alpha de Cronbach, (0.929) para Gestión del talento humano y (0.930) para Desempeño laboral; lo cual indica que la confiabilidad es aceptable. Los resultados muestran que la correlación es buena entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral ($r = 0.417$; $p < 0,00$); se concluye que, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, la gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo del hospital II-1 Moyobamba, 2021.

Palabras clave: Gestión, desempeño, colaboradores

Abstract

The present research study aimed to determine the relationship between Human Talent Management and job performance of the administrative staff of Hospital II-1 Moyobamba. The research was of an applied quantitative approach with a correlational descriptive scope because it assesses the degree of association or relationship between two or more variables. The research design was non-experimental, cross-sectional because it was carried out without manipulating the variables, the total population was 124 collaborators and a sample equivalent to the total population, made up of men and women of different ages, from the administrative area of Hospital II- 1 Moyobamba, in the investigation the entire sample was surveyed.

To collect the data necessary for the present investigation, questionnaires were applied for each of the variables. In the case of the questionnaire for the variable Management of human talent, it was made up of 19 questions grouped in 5 dimensions; While the Job Performance questionnaire by 20 questions grouped in 4 dimensions, both instruments were validated through expert judgment, their reliability was verified through the Cronbach Alpha, (0.929) for Human Talent Management and (0.930) for Performance labor; which indicates that the reliability is acceptable. The results show that the correlation is good between the management of human talent and job performance ($r = 0.417$; $p < 0.00$); It is concluded that the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted, that is, the management of human talent is related to the work performance of the administrative staff of the II-1 Moyobamba hospital, 2021.

Keywords: Management, performance, collaborators

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente nos encontramos en la fase del conocimiento donde el principal factor de competencia empresarial es el talento humano, que ha permitido que se realicen programas para atraer, retener y fidelizar a sus colaboradores. Asimismo el desempeño laboral es un tema fundamental para una organización, generalmente se tiene el concepto que mientras un trabajador tenga un mejor desempeño, la organización será más eficaz logrando obtener éxito en el transcurso de su ciclo vital. Por ende, se debe de reconocer que para la coexistencia de un óptimo desempeño laboral en el interior de una organización, se requiere un estudio apropiado.

A nivel internacional de acuerdo a Rondón & Ammar (2016) mencionaron que la gestión o administración del talento humano (GTH) de acuerdo con la ideología gerencial de valores, convicción, sociedad y organizaciones, donde las organizaciones deben evaluar si su gestión es lenta y asumir nuevos cambios para su desarrollo. Es decir, resulta fundamental la GTH, porque te ayudará a obtener una guía, logrando así un diseño e implementación eficaz y eficiente para el mejoramiento de los procesos de todo el personal dentro de una organización. Es por eso que Díaz (2018). Nos dijo que en los últimos tiempos, ha existido una magnífica evolución del talento humano en América Latina, muy semejante a la transformación de Europa y EE.UU.

Según Guevara (2016). En Ecuador, las empresas más grandes cuentan con personal delegado GTH, sin embargo se dedican únicamente a captar personal nuevo, fiscalizar que se cumplan las horas de trabajo y a la desvinculación de trabajadores antiguos o trabajadores que ya no laboran ahí. Es decir, el desempeño laboral de los que laboran en un entidad es estudiada muy cuidadosamente por los supervisores mandos medios o por el superior, de tal manera que la principal prioridad es el acatamiento de las labores encargadas desistiendo el análisis de diferentes factores importantes como la actitud dentro de una empresa la personalidad, y el aprendizaje de los diferentes colaboradores.

Según Human Capital Institute (2017) actualmente existen más del 70% de colaboradores que ejercen cargos de servicios en áreas afines al conocimiento. Centrándose el desempeño en actitudes habilidades y en la capacidad para innovar impulsando el cambio a través de sus equipos.

En las universidades del Ecuador el desempeño laboral o rendimiento de los empleados del espacio administrativo del sector público, depende exclusivamente del Ministerio de relaciones laborales, ello permite que el personal que asciende de puesto sean los que obtienen una baja calificación en la evaluación a consecuencia de ello existe un impacto negativo de disconformidad por parte de los colaboradores, porque dichos cambios no se realizan de acuerdo a los puntajes obtenidos. Díaz (2018).

En cambio Mercurio & June (2019).fundamentaron que en Santiago el desempeño laboral de los ejecutivos se ha convertido en una de las más grandes preocupaciones y prioridades del día a día en una compañía, en donde el 40% deduce que el liderazgo del jefe es un elemento fundamental para un desempeño laboral óptimo, el 34% infiere que si existe claridad sobre cuáles son las competencias de la organización habrá un desarrollo eficiente, y el 26% está de acuerdo que se debe a la trayectoria laboral como también al conocimiento de un área específica.

En la empresa Buon Giorno, el desempeño laboral no es considerado como un tema de importancia debido a que no se utiliza una investigación determinante para demostrar lo valioso que es el desempeño laboral en una organización, por ende los empleados tienen dificultades para cumplir los objetivos y metas que la empresa tiene planteada, asimismo hoy en día existen diferentes herramientas que al aplicarlos ayudarían a obtener un mejor control del personal, producción y la completa administración de la empresa (Guevara 2016).

Teniendo en cuenta a (Reyes & Gómez, 2016) manifiestan que, la gestión del talento va desde los años 90 como un tema empresarial reconociendo el proceso de la selección del personal, incorporando un nuevo personal altamente calificado para el buen crecimiento organizacional. Es decir, encontrar candidatos competentes es una tarea complicada y de gran

importancia para las organizaciones porque se trata del futuro de la empresa ya que de eso depende el éxito.

El desempeño laboral se encuentra regido por normas, restricciones, instrucciones, imposición tecnológica como económica así también por incentivos al personal u otros recursos necesarios para asegurar la máxima la calidad de desempeño y lograr resultados positivos. (Peña Ochoa & Durán Palacio, 2016).

Asimismo, el desempeño laboral se enfoca en la capacitación y el desenvolvimiento que tiene el trabajador, en sus habilidades y destrezas posibilitando un ascenso en la empresa. Es decir, todos los trabajadores se deben guiar por objetivos concretos y dar cumplimiento en plazo establecido para tener una mejor productividad y como organización facilitar herramientas específicas o ideales para el buen desempeño de todos los trabajadores y que sean más eficaces tanto en la productividad y la calidad (Carmona Fuentes et al., 2015).

En nuestro país, desde la posición del Diario Gestión (2020) deduce que “cuando existen variaciones en las diferentes áreas de las organizaciones, muchas veces los colaboradores desarrollan roles adicionales o distinto a lo que se asignó, en este caso la mejor forma de saber cómo aportan de manera eficaz y eficiente a las organizaciones es a través de las evaluaciones de competencias. Hoy en día todas las organizaciones han entendido la gran importancia de captar y retener el talento humano ya que demuestra ser una pieza esencial para una buena evolución de las empresas u organizaciones más aún cuando existe una crisis de por medio. Por ende una investigación realizada por APEIM (2017), a más de 500 empresas de diversos rubros, demostró que el desempeño laboral existe siempre y cuando los trabajadores se sientan motivados por su jefe ejerciendo así con total eficacia sus funciones encomendadas.

Teniendo en cuenta al diario El Comercio, (2017) describió que en nuestro país sobresale por su apertura por la llegada de inversiones extranjeras, lo que hace suponer una interesante captación de talento humano, ya que en el Perú tiene muchas deficiencias para desarrollar, atraer y retener talento.

De igual manera la GTH es importante dentro una empresa, pero en el Perú nos falta desarrollar un poco más, por eso debemos conectar al estado con las empresas para facilitar el talento.

De acuerdo con el Diario El Peruano (2020) define que los resultados del desempeño laboral pueden llevar a tomar determinadas decisiones, ya que cada empleador está en la obligación de comunicar a sus trabajadores los resultados de su desempeño. Es decir que los resultados que obtuvo el trabajador lo puede llevar a tomar decisiones, si fueron positivos es posible que se le otorgue incrementos salariales, incentivos, bonos o se asigne nuevos retos y responsabilidades, en cambio sí fue negativo es probable que el trabajador se mantenga en su misma situación laboral o pase a un proceso de mejora.

En cambio, El Comercio (2017) relaciona que el 50% de personas en el Perú opinan que sus evaluaciones son injustas, también uno de 4 trabajadores rechaza las evaluaciones y el 28 % de gerentes y jefes sostienen que solamente llenan las evaluaciones de desempeño por cumplimiento. Mientras tanto la finalidad de la evaluación a los colaboradores es que tengan conocimiento de sus funciones y de su desempeño periódicamente, y analizar en qué pueden mejorar para establecer ascensos y aumento de remuneración.

El hospital de Moyobamba II-1 con su nueva infraestructura empezó a funcionar el 22 de agosto del 2019, contando con 22 consultorios, 4 salas de operaciones, 1 sala de parto, 87 camas (haciendo un total de 120), dicha institución se dedica a brindar atención y asistencia médica a enfermos por el personal médico, enfermería, personal auxiliar y personal de servicios técnicos, la cual realizan la atención las 24 horas y los 365 días del año; asimismo en la actualidad el hospital cuenta con un aproximado de 871 personas que laboran en las distintas áreas.

En el escenario de estudio identificamos muchas debilidades administrativas a través del método observacional las cuales son: el personal no cumple con los propósitos determinados por la institución a manera de que estos hacen la entrega del rol de asistencia e informes asignados después de la fecha

establecida por dicha entidad, el personal ejerce sus funciones o labores de manera individual, obstruyendo el trabajo en equipo a modo que no hay compañerismo ni unión para lograr un objetivo, sino que cada uno lo hace a su manera, las constantes tardanzas injustificadas por parte de los colaboradores hacia el centro laboral, ocasionando retrasos en sus pendientes y una pérdida económica para la institución, el personal no tiene iniciativa de superación personal para seguir creciendo en su vida profesional de modo que la mayoría de colaboradores que ejercen en dicha institución son técnicos y se avalan por tener un ingreso, mas no buscan seguir creciendo para obtener más logros en su vida personal y profesional. El presente estudio busca analizar la correlación existente del GTH con el desempeño laboral en la parte administrativa de la compañía por estudiar.

En base a lo anteriormente expuesto, llegamos a formular el problema general: ¿Cuál es la relación de gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo del hospital II-1 Moyobamba, 2021?, asimismo planteamos los problemas específicos: ¿De qué manera se relaciona la provisión del personal y el desempeño laboral del personal administrativo del hospital II-1 Moyobamba, 2021?, ¿De qué manera se relaciona la organización del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo del hospital II-1 Moyobamba, 2021?, ¿De qué manera se relaciona el mantenimiento del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo del hospital II-1 Moyobamba, 2021?, ¿De qué manera se relaciona el desarrollo del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo del hospital II-1 Moyobamba, 2021? y ¿De qué manera se relaciona la auditoría del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo del hospital II-1 Moyobamba, 2021?.

En cuanto a la justificación del trabajo de investigación las razones por la que se formula la investigación es para optimizar el desempeño laboral existente en el nosocomio, donde actualmente se está viendo afectada por no cumplir sus objetivos en el tiempo determinado, es decir, vamos aplicar la GTH, porque por medio de ella buscamos identificar las necesidades de

los colaboradores para poder encaminar bien los objetivos de la organización, gestionando y motivándolos para que exista un compromiso y de esta manera tener un buen desempeño laboral administrativo.

La utilidad metodológica de esta investigación es de tipo aplicada ya que permitirá realizar un diagnóstico situacional, asimismo es de alcance descriptivo correlacional, de enfoque cuantitativo, debido que el método científico empleado es el deductivo. Además, se utilizará el instrumento de medición válido y confiable para evaluar las dimensiones y la GTH. Del mismo modo, el diseño a utilizar es el no experimental con corte transversal, es decir no habrá manipulación alguna de las variables de estudio y finalizaremos en un tiempo definido.

Dicha teoría es avalada por Hernández, Fernández y Baptista (2014) y según la Institución del CONSYTEC.

Al valor teórico es recomendable que en el problema a investigar se consulten trabajos similares elaborados con anterioridad, de igual manera los modelos y teorías será justificado bajo el autor (Chiavenato, 2011) con su libro "Gestión del recurso humano" y desempeño laboral según (Alles, 2008) con su libro "Desempeño por competencias".

Con respecto a la práctica este estudio se desarrolla debido a que existe la necesidad de optimizar el nivel del desempeño de los colaboradores que conforman el área administrativa.

El aspecto social, el estudio o proyecto beneficiará a los usuarios del Hospital II-1 de Moyobamba al tener un mejor desempeño laboral por parte del personal administrativo, así como a futuras investigaciones.

El Objetivo principal: Determinar la relación entre gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo del hospital II-1 Moyobamba, 2021. Del mismo modo los objetivos específicos: Establecer la relación entre la provisión de personal y el desempeño laboral del personal administrativo del hospital II-1 Moyobamba, 2021; establecer la relación entre la organización del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo del hospital II-1 Moyobamba, 2021; establecer la relación el mantenimiento del talento y el desempeño laboral del personal administrativo del hospital II-1 Moyobamba, 2021; establecer la relación entre el desarrollo

del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo del hospital II-1 Moyobamba, 2021 y establecer la relación entre la auditoría del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo del hospital II-1 Moyobamba, 2021.

Finalmente se detalla la hipótesis general: Existe relación significativa entre la gestión de talento humano y desempeño laboral del personal administrativo del hospital II-1 Moyobamba y como hipótesis secundarias tenemos que existe relación significativa entre provisión de personal y desempeño laboral del personal administrativo del hospital II-1 Moyobamba, 2021, existe relación significativa entre la organización de gestión de talento humano y desempeño laboral del personal administrativo del hospital II-1 Moyobamba, 2021, existe relación significativa entre el mantenimiento del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo del hospital II-1, Moyobamba, 2021, existe relación significativa entre el desarrollo del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo del hospital II-1, Moyobamba, 2021 y finalmente existe relación significativa entre la auditoría del talento y humano y desempeño laboral del personal administrativo del hospital II-1 Moyobamba, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

El estudio se encuentra avalada mediante estudios desarrollados años posteriores mencionando los siguientes trabajos internacionales:

Lopez (2017) en su artículo: *Gestión del talento humano en un centro de salud en Cuba*. El objetivo fue determinar o estimar el valor de la GTH en un hospital cubano, el estudio fue de tipo evaluativo con diseño transversal, se empleó como muestra el total de la población siendo 32 empleados. El muestreo fue probabilístico, el instrumento un cuestionario, la técnica encuesta, el resultado y conclusiones del estudio mostró reflexiones importantes acerca de GTH, tienen relación o coexisten la valuación de la gestión de comprensión del personal y necesidades de desarrollo personal, también se planteó que la GTH en una entidad resulta positiva a pesar de haber reservas de mejora identificables.

Según Restrepo y Arias, (2016). En su artículo: *Prácticas de GTH en entidades ganaderas en Colombia*. El objetivo fue investigar experiencias sobre la GTH en empresas agropecuarias en Colombia. El estudio tuvo diseño transversal y fue de tipo aplicada, su población de estudio fue de 43 organizaciones, como técnica se empleó una encuesta y un cuestionario como herramienta, los municipios bananeros ubicados en Carepa fueron la muestra, donde los resultados principales y la conclusión evidenciaron que las apariencias teóricas y compromiso práctico para constituir la contribución de la gestión humana a la táctica organizacional y que las entidades tienen como finalidad de investigación a un trabajador del sector de RR.HH, con características en dimensión de sus funciones como participación activa.

Asimismo, Garcia, (2017) mencionó en su investigación: *Manejos de la gestión del talento humano para mejorar las aptitudes gerenciales de entidades metalmecánicas*. La finalidad fue estudiar el manejo de la GTH sobre el crecimiento de las aptitudes gerenciales en colaboradores, la metodología estuvo orientada cuantitativamente, de manera correlacional, no experimental y donde se analizó a 35 supervisores, así como, no probabilístico, la herramienta cuestionario a través de una encuesta, en donde la conclusión y resultados fueron que en las organizaciones coexisten

métodos de captación de aspirantes o candidatos y que estos manejos contienen fuentes de incorporación externa e interna dentro de la organización, así mismo dentro de las organizaciones existen procedimientos para atraer a candidatos y los manejos incluyen principios de reclutamiento, empleando directorios y también cuentan con habilidades de detención o retención para conservar a sus colaboradores eficaces.

Por consiguiente Guardiola y Basurto, (2019) mencionaron en su estudio: *Educación emocional y desempeño laboral de dirigentes pertenecientes al gremio adventista del norte de México*. La finalidad del estudio fue identificar el autoconcepto del grado o nivel de inteligencia emocional respecto al desempeño del trabajador. La investigación fue básica, descriptivo y transversal, tomando como muestra el total de la población siendo 73 directivos, la técnica fue una encuesta y la herramienta cuestionario, hallando en los resultados y concluyendo la existencia de la relación entre emociones y el desempeño, observada por los dirigentes y que el tiempo laborado y los grados académicos no revelaron contraste significativo para determinar mejor desempeño de los colaboradores.

Finalmente, Velásques,(2017). En el artículo: *E training aprendizaje colaborativo y desempeño laboral*. El objetivo fue estudiar el resultado e Training; acerca del desempeño del personal en organizaciones privadas en México, en relación a la metodología fue de diseño cuasiexperimental, cuantitativo, la población fueron todos los trabajadores y 28 fueron la muestra, la técnica fue encuesta, instrumento cuestionario. Los resultados concluyeron que establecer esta técnica de aprendizaje en organizaciones privadas admite tener formación efectiva para fomentar prácticas de mejora en la productividad de los cargos directivos. Así mismo que el e Training es una oferta para los mecanismos de una formación remota, el impacto en la productividad del personal permite apoyar investigaciones futuras con el propósito de contribuir con conocimientos originales que fundamenten los marcos teóricos, y examinar la certeza de esta modalidad de instrucción.

El presente estudio también se respaldó a nivel nacional según, Mamani (2018) en: *La GTH y rendimiento laboral de los colaboradores del*

establecimiento de Salud en Apurímac 2018. El propósito de la investigación fue identificar la correlación entre GTH y desempeño en los colaboradores de la Red de Salud. El estudio fue sustantiva con diseño correlacional, su población fue 130, se utilizó una encuesta como cuestionario, la muestra estuvo conformada por 101 personas mediante muestreo probabilístico. Como conclusiones y resultados el estudio arrojó que hay correlación entre la GTH y desempeño, por otro lado existe reciprocidad entre las variables, ya que el factor logrado en el coeficiente es de 0,460 que indica sobria o moderada correlación entre ambas variables.

Por consiguiente Carbajal M, (2016). En su investigación: *La GTH y el impulso turístico en la provincia de Huánuco, 2015*. La investigación tuvo como finalidad identificar si existe asociación entre el impulso turístico y GTH en la provincia de Huánuco. El estudio tuvo un tipo correlacional con corte transversal, se usó como técnica una encuesta, instrumento cuestionario y la muestra estuvo conformada por 22 empleados. El resultado concluyó, que al optimizar una gestión fundamentada en promover el talento humano de los operantes turísticos optimizando el talento humano, permitiendo el surgimiento de los servicios turísticos. Se concluyó que a mayor GTH, mayor incremento turístico.

Según Ica,(2017). En su investigación: *Nivel de motivación y desempeño laboral de colaboradores de la cadena Cineplanet, Ventanilla*. Se planteó establecer la correlación existente entre motivación en conjunto al desempeño laboral, donde se empleó una metodología básica, no experimental y correlacional, donde se aplicó un cuestionario, tomando una muestra conformada por 66 empleados que es el total de la población y se procesó en la estadística no paramétrica, donde se concluyó: la relación favorable entre motivación y el desempeño de los empleados, donde los que presentaban mayores niveles de motivación tenían un mejor rendimiento en sus labores operativas y administrativas en la empresa.

Del mismo modo, Guzman (2017) en la tesis: *Desempeño y motivación de los trabajadores en Casdel Hnos S.A. La Victoria*. Se planteó como propósito conocer la relación entre el desempeño y la motivación en los trabajadores,

el tipo analítico fue sustantivo, de enfoque correlacional, transversal y no experimental, en donde los resultados de la muestra de 50 trabajadores fue obtenida por medio de un cuestionario, evidenciando estadísticamente que hay relación inexistente sobre ambas desempeño y motivación extrínseco e intrínseco sobre los empleados de la empresa Casdel Hnos, dejando evidencia que Rho es mayor a alfa de 0.05.

Según Diaz y Vega (2018) en la tesis: *Motivación y desempeño laboral de los colaboradores que laboran en el municipio de Santa*. Plantearon establecer la relación entre el factor motivación y el factor desempeño laboral, de tipo básico con alcance correlacional y no experimental, obteniendo una muestra de 258 persona donde se les aplicó un cuestionario como instrumento de estudio. Se concluyó que el 44% de trabajadores señalaron que el grado de estimulación es “Bueno”, el 36% muestra a la motivación como “Malo” y solamente un 20% aseguró a la motivación como “Regular”, por ende se afirmó la relación directa y significativa entre la motivación y el desempeño laboral en la institución municipal.

La investigación también estuvo avalada a nivel local según Vargas (2018) en la tesis: *GTH y rendimiento laboral respecto a los colaboradores del centro de Salud en el Hospital II-1 Rioja en el año 2017*. Mencionó el autor que la finalidad del estudio conocer la correlación conjunta del GTH y el desempeño de la unidad de análisis. El presente estudio fue de orientación cuantitativa y no experimental, se empleó una encuesta en una muestra conformada por 123 trabajadores que fue el total de la población, como conclusiones y resultado se evidenció que la mayoría indicó que la administración del RR.HH es de manera regular, lo cual da indicios que la organización muestra deficiencias en varios aspectos internos de organización del personal, en base a los resultados se pudo concluir la existente relación de la GTH y el desempeño, priorizando que si mejoramos la gestión incrementará el desempeño.

Para Fernandez (2016).En su investigación: *Correlación entre desempeño laboral y administración del bienestar de los empleados que conforman la dirección regional educativa en San Martín, periodo 2015*. Plantearon como

finalidad contrastar si existe relación directa entre desempeño y administración del personal. La investigación fue de tipo correlacional de tipo no empírico y método deductivo, la población fueron todos los colaboradores y la muestra fue de 57 el cual fue un censo, la técnica empleada fue una encuesta a través de un cuestionario, evidenciando la correlación favorable en el desempeño laboral en relación a la administración del cuidado y bienestar del personal, así mismo, se concluyó que los trabajadores muestran un bajo desempeño en sus actividades laborales debido que en su mayoría incumplen con sus funciones asignadas y no siguen los lineamientos de la empresa en su tiempo el cual fue asignado.

Por consiguiente Vásquez (2016) mencionó en su investigación: *La administración de relaciones internas y el resultado en desempeño laboral del personal que labora en el poder judicial de la ciudad Nueva Cajamarca, 2015*, donde el propósito de estudio fue; medir las consecuencia administrativa en el rendimiento laboral de los colaboradores. El método fue correlacional y no experimental, se trabajó en una muestra de 19 personas, y se desarrolló mediante un cuestionario, donde la información resultante fue adquirida a través de una prueba estadística Rho de Spearman y resultó con un factor de correlación equivalente baja o débil de la administración interna y el desempeño, por ende se concluyó de la siguiente manera; el personal de la institución judicial tiene un bajo rendimiento, debido a que la mayor parte de los empleados incumplen con entregar sus actividades de manera puntual, no cuentan con el conocimiento y libertad para la solución de conflictos y existen colaboradores que influyen negativamente entre sus compañeros de labor.

Finalmente acotó Chilón (2016). En su investigación: *Motivación y desempeño de los colaboradores de la IE AMAE en Moyobamba, 2015*. La finalidad del estudio fue de establecer la similitud existente entre la motivación y el desempeño que muestran sus trabajadores. Ejecutó una metodología correlacional, básica y no experimental. De igual manera, se recolectó datos a través de un cuestionario que se aplicó a una muestra de 40 colaboradores que fue la participación de todo la población. Los resultados llevaron a la conclusión que el bajo compromiso de las

autoridades hacia la entidad educativas, lo cual se reflejó en los colaboradores y que el grado de motivación de los colaboradores es bajo en comparación con su rendimiento o desempeño de sus labores encomendadas, generando que los trabajadores internos tengan escasa motivación de parte de la institución el cual perjudica su desenvolvimiento de actividades en el centro laboral.

Asimismo, el estudio presenta hipótesis que fundamentan la investigación, de este modo será posible comprender nuestras dos variables, como GTH donde Chiavenato (2011) argumenta sobre cómo las entidades que tienen éxito pueden mantener su desarrollo si tienen la capacidad de mejorar el regreso relacionado a los cambios de sus colaboradores. La GTH en las instituciones es el cargo que aprueba la aportación eficaz a los empleados para lograr objetivos organizacionales s e individuales. Esta debe favorecer a la actividad organizacional por medio de:

- Apoyar a la entidad a conseguir propósitos y lograr sus objetivos.
- Cada negocio para la ARH, contiene diversas implicaciones, que tiene como finalidad ofrecer ayuda a la entidad para lograr su misión, objetivos y metas.
- Suministrar capacidad a la organización: destrezas y voluntad en la fuerza profesional o laboral.

Proporcionar en la entidad los trabajadores motivados y entrenados reconociendo a los colaboradores es primordial para la motivación. Para afinar el desempeño, el personal debe distinguir justicia en las distinciones obtenidas. Consentir el incremento de la autorrealización y complacencia de sus colaboradores, desarrollando las condiciones de vida en el centro de labores (p.6).

En consecuencia, la gestión de talento humano funciona cuando los colaboradores se encuentran involucrados y motivados por la empresa, por ello es importante que el gerente vea al personal como talento, que sepa liderar y guiar para que así cada uno de los subordinados aporten su conocimientos a la empresa solo así tendrán un buen desempeño y esto

contribuirá con el éxito de la empresa, del mismo modo es de vital importancia que los colaboradores contribuyan ayudando a la organización a cumplir sus metas en el tiempo determinado, esto permitirá que la organización sea competitiva y que el colaborador se desarrolle profesionalmente ya que al crecer la empresa tendrá más acogida convirtiéndose en una empresa líder en el mercado.

Pantoja, (2020) mencionó que “los puestos de GTH originan valor a las entidades en cinco dimensiones: proyección, orientación estratégica, gestión del cambio, infraestructura organizacional, eficacia y eficiencia como última dimensión está el liderazgo y responsabilidad social” (p.25). De modo adicional podemos decir, que la tecnología y la atribución de estas áreas en la organización constituyen una técnica óptima para el manejo de las organizaciones, y de esta manera lograr metas y objetivos.

El talento humano se requiere de un complejo estructural que permita desarrollar al trabajador, indistintamente del puesto que ocupe dentro del rango laboral. El propósito de toda organización empresarial es incrementar al máximo el desempeño del empleado, para que tenga efectos óptimos en todo el proceso productivo.

Asimismo para Segredo (2011) citado por Cedeño, (2016). La función de capital humano considera al empleado como un recurso importante que al no contar con su colaboración no podrían desarrollarse otros cargos esenciales en la empresa. Considerando algunas dimensiones como pensar en problemas complejos, acción coordinada e innovadora, equipos sobresalientes despliegan un impulso obrante y finalmente la función de los integrantes del equipo en otros equipos, así un equipo motiva a otros a instruirse al difundir destrezas y prácticas.

Por lo tanto el talento humano en una organización es muy importante, con el pasar del tiempo se ha ido fortaleciendo, las empresas son conscientes que sin el potencial humano ellos no podrían sacar adelante a una organización es así que se debe tener en cuenta a las tres dimensiones propuestas, porque la primera dimensión ayudará a expresar las ideas de todo un equipo, la segunda dimensión consiste en brindar ideas respetando

las opiniones de los demás porque somos un equipo que busca el mismo objetivo de la empresa entonces tenemos que tener una buena coordinación para el bien de la entidad y como última dimensión esta que si un equipo aprende enseña a los demás para así poder tener un buen desempeño dentro de la organización y apoyar para conseguir metas de una manera eficaz.

La GTH es el cimiento de la gestión empresarial, contribuye a instituir calidad de vida en el centro de labores. Constituye por tanto una herramienta clave para que la organización pueda lograr resultados óptimos en cuanto a la productividad, calidad y competitividad (Moreno & Sánchez, 2019, p.16).

La GTH es considerada como una orientación fundamental para la gestión de la organización, siendo muy necesario contar con una filosofía de gestión en capacidad de suscitar la indeleble formación del talento humano, de esa manera, se creará la posibilidad de estar en presencia de organizaciones que progresan de manera integral. (Carreño Villavicencio et al., 2019, p. 588), es decir que la GTH es la clave esencial para el desarrollo de una organización, es por esta razón que en el interior de una organización debe contener la filosofía de suscitar asiduamente al colaborador e implicarse en los objetivos de la entidad.

Asimismo, para Mendoza & Pernía (2018) el talento humano en una organización encarna un activo impalpable, puesto a que su capital intelectual se materializa en ejercicios pertinentes y esto conlleva hacer más competitiva a la empresa. A pesar que hay herramientas gerenciales para el progreso del talento humano en las universidades es una gestión sobreentendida de la tarea académica, extendida en labores de enseñanza, análisis y extensión (p.50).

Por ende, cuando la administración del recurso humano marcha correctamente, el personal se compromete con los propósitos a largo plazo de la empresa y se identifican con ella, logrando la adaptación sin importar el escenario.

Las organizaciones han comprendido lo fundamental de capacitar frecuentemente sus trabajadores; participando todos los integrantes de la

empresa. El talento humano es el pilar estratégico para el progreso institucional moderno donde se orienta al personal para que logre alcanzar sus objetivos y metas de forma individual o grupal; sueldos, seguridad, comodidad y satisfacción laboral, oportunidad para crecer. Beneficiándose ambas partes, pero también permitirá tener un personal más competitivo y eficaz dentro de la organización (Hidalgo Cedeño et al., 2019, p.214).

Mientras que para (Manjarrez et al., 2020), las organizaciones implementan modelos que contribuyan a la GTH con el objetivo de destacar los diversos paradigmas en el entendimiento del empleado, considerados como colaboradores competentes. Las entidades tienen que ser exitosas en los sectores productivos puesto que tendrá un valor altamente significativo para las economías de los países emergentes, es necesario ver a los colaboradores involucrados empresarialmente para así contribuir un compromiso mutuo (p.7).

Según Van Zolingen (2006) citado por Zambrano y Molina (2016) la GTH tiene dos modelos el primero denominado como “modelo duro” que hace el énfasis en que debe orientarse en las metas previamente planificadas de cada compañía el segundo, denominado “modelo blando” donde se construye a la GTH con los propósitos del negocio y tratando a los colaboradores como un activo del cual pende la superioridad competitiva. Por lo tanto, debemos de tener en cuenta estos dos tipos de modelos en una organización tanto el modelo duro como el modelo blando, de manera que el primero se basa en que debemos de enfocarnos en los objetivos estratégicos de la empresa y el segundo en que tanto la empresa como los colaboradores sientan que han ganado, logrando su total compromiso (p.262).

Para Rodríguez (2009) citado por (A. D. L. López, 2018) lo conceptualiza como una orientación estratégica con el propósito de obtener la mayor probabilidad de creación de valor que sirva para el buen funcionamiento de una compañía, a través de una conexión de actividades encaminadas a aumentar el grado de capacidades, habilidades y conocimientos, siendo competitivos hoy y en un futuro (p.14). Es decir que el objetivo principal del talento humano debe de basarse en aplicar todos los conocimientos que se

va adquiriendo durante el tiempo y debe de aplicarse en la empresa para poder hacer que la empresa sea altamente competitiva.



Figura 01. *Los componentes del talento*

Fuente: *Jericó (2008). La nueva gestión del talento de pág. 76. citado por fuente: (Del et al., 2018, p. 14)*

Por otro lado Arrieta & Valdés (2019) argumenta que el Talento Humano para las empresas se completa en la esencia que intensifica y admite la obtención de la misión y de sus propósitos. Encaminado a obtener políticas y estrategias obteniendo un personal apto y satisfecho laboralmente. Sujeta a los aspectos: políticas de reclutamiento, selección e inducción, capacitaciones, ascensos, estímulos y retención, evaluación del desempeño y política de bienestar laboral (p.12).

También Barrios (2020) lo conceptualizaron como el enfoque a futuro, anticipando a los cambios y evaluando las consecuencias de ellos. Por lo cual se obtiene mediante el liderazgo transformacional, permitiendo a los colaboradores manifestar y utilizar conocimientos multidisciplinares (p.04).

Como lo hacen notar, Mendivel R. et al., (2020), destacaron que el vocablo, gestión del talento tiene varias definiciones para diferentes empresas, para

unas significa comandar a las personas idóneas, asimismo, para otras, significa emplear el talento en su máximo rendimiento. Es decir, se labora bajo la premisa donde todo colaborador contribuye con alguna habilidad que tiene y que urge reconocer. Por consiguiente, las apreciaciones que involucran al desempeño abarcan un par de temas fundamentales; el rendimiento como tema principal y el potencial como tema secundario donde cada colaborador pueda demostrar sus habilidades en el interior de su centro laboral.

Teniendo en cuenta a Vera y Blanco (2019) expresaron que administrar el recurso humano de una compañía va a permitirles restituir el desempeño de sus trabajadores, debido a que es esencial las estrategias que se empleen, así como las herramientas y todos los elementos involucrados en esta área logrando obtener una competitividad favorable en la globalización (p.2).

Así mismo la GTL está organizado por diversos procesos que en trabajo unido y ordenado se obtengan propósitos y alcanzar ayudar el triunfo empresarial, asimismo es fundamental que se desenvuelvan acciones encaminadas en la esfera empresarial.

Citando a Ramírez et al. (2019) afirman que reside en la evolución de caracteres competitivos con el fin de realizar normas y establecer una determinada estructura organizacional, en relación a conseguir las mejores estrategias que generen un impacto positivo en la organización. A tal efecto la GTH busca planificar, desarrollar, ejecutar, evaluar y controlar los procesos integrales de las empresas fundadas perennemente en la admisión, aplicación, compensación, desarrollo, retención y monitoreo a los trabajadores a través de iniciativas estratégicas que acrecienten el beneficio socio productivo de la organización (p.2). Desde la posición de Flores L., (2020) define al talento humano como eje central y fundamental de la empresa, traslada precisamente a la eficacia y la eficiencia.

Asimismo la administración del talento humano la acomodan 2 principales aspectos:

- Talentos proporcionados de conocimientos, destrezas, habilidades, sentimientos y competencias patrocinados, actualizados y recompensados de manera frecuente y habitual.
- Contexto: espacio interno adecuado hacia el colaborador que sienta su centro de labores como un lugar al que le entusiasma asistir, a fin de que los talentos prosperen y progresen.



Figura 02. Componentes de GTH

Fuente: Flores L., (2020).

La finalidad de la administración de la GTH también denominada gestión del recurso humano consta en fomentar el talento inherente y proveer los recursos y herramientas que estén a su paso para un mejor desarrollo productivo (p.8).

Desde la posición de Armijos et al., (2019) agregaron que la implementación de procesos de la gestión del talento, sobrelleva estructurar determinados indicadores legales donde se admitan fortificar los procedimientos de: escogimiento, desempeño laboral, evaluación del rendimiento y capacitación constante de colaboradores, lo que influye en la incentivación y bienestar a través de mejores beneficios y remuneraciones (p.7). Es decir, se conecta la gestión del talento con la de recursos humanos, que conlleva estructurar indicadores fundamentales fortificando los procedimientos que involucran a los colaboradores.

Por congruente, Chiavenato (2011) la GTH comprende determinadas dimensiones como:

Abastecimiento de personal se encuentra relacionado con el suministro de colaboradores para la organización, teniendo en cuenta los procesos, los cuales comprenden todas el accionar que involucre estudiar el mercado, reclutar y seleccionar personal y por último la acumulación de actividades que se encomiendan al colaborador. Por ende la provisión de personal es la entrada de personal a la organización para el buen funcionamiento de la misma. (Chiavenato, 2011; p.112).

Sosteniendo los dos indicadores importantes de la provisión de personal, los cuales son:

- Reclutamiento de personal. Es la etapa que anticipa a la selección de personal, en donde se dispone de la menor cantidad posible de los postulantes que se asemejan al perfil requerido por dicha organización; es decir el reclutamiento se avala de técnicas y procedimientos para captar personal totalmente calificado para cubrir diferentes funciones dentro de la organización (Guzmán et al., 2018, p.123).
- Reclutamiento del personal. Se sustenta como la elección de la persona que cumple con el perfil requerido por la organización, con la intención de conservar o elevar la eficiencia, eficacia, así como la productividad o desempeño de los colaboradores, es decir con la captación de personal se pretende solventar dos inconvenientes ; la pertinencia del colaborador al trabajo y la eficiencia de la persona durante el desarrollo de su actividad en el puesto encomendado. (Chiavenato, 2011; p.144)

Organización del talento humano: Chiavenato, (2011), se refiere al involucramiento de nuevos colaboradores a la organización, en donde se le va a organizar el trabajo que debe de cumplirse dentro de la empresa, evaluando siempre su desempeño. Es decir una vez reclutado y seleccionado el personal para los puestos de trabajo requeridos se le hace una inducción de sus funciones que tendrá dentro de la empresa, para que

conozca a fondo a la empresa y pueda involucrarse en ella obteniendo resultados favorables en su desempeño.

Según Chiavenato, (2011) los cuatro indicadores importantes de la organización del talento humano, son:

- Diseño de puestos. Es el conjunto de labores que desempeña el personal, así también involucra la manera de efectuar sus tareas, las relaciones con su jefe y sus subordinados. Por ende, el diseño involucra la determinación del contenido del puesto, las maneras de trabajar y las relaciones en distintos puestos, cuyo propósito es conseguir la plena satisfacción de los requisitos organizacionales, personales y sociales.
- Descripción en los puestos. Se encuentra constituida por las funciones o tareas de ese puesto, en la cual lo diferencia de los demás y tiene una posición bien argumentada en el organigrama, definiendo su nivel jerárquico.
- Análisis de puestos. Es el desarrollo de datos ocupacionales asociados con el puesto de trabajo, con los requisitos imprescindibles para apropiarse, con la responsabilidad y las condiciones del ambiente en donde se realizará el trabajo.
- Evaluación de puestos. Es la calificación que refleja el desempeño de cada colaborador en relación a su puesto de labores y de su crecimiento; por ende toda evaluación permite determinar y juzgar las cualidades del desenvolvimiento del colaborador. (p.172-200).

Mantenimiento del factor humano: Según Chiavenato, (2011) es la exigencia de una secuencia de cuidados importantes, en donde se puede destacar los fondos de remuneración, los impuestos sociales, la adecuada seguridad y salubridad. Es decir, el sostenimiento de recursos humanos conlleva tener un uso adecuado en relación a los diferentes premios y a las sanciones que se puede tener hacia el trabajador, ya que se encuentra conformado por determinados salarios, ascensos que se puede otorgar a un buen colaborador, las prestaciones, entre otros.

- Remuneración. Son las retribuciones que tiende a recibir un colaborador por prestar un servicio a una organización de tal manera que dentro de una empresa se encuentra una jerarquía de diferentes puestos de trabajo

y funciones en donde se puede determinar y establecer sueldos justos y equitativos en relación a las funciones que realiza. (Mendes et al., 2017, p.210)

- Calidad de vida en el centro de labores. Es la mejora diligente y continuo en donde las diferentes actividades se encuentran bien organizadas, de manera objetiva y subjetiva en sus diferentes aspectos operativos que se relacionan, con la finalidad de aportar al desenvolvimiento del ser humano. (Patlán, 2020, p.5).
- Relaciones con las personas. Existen dos tipos de relaciones las cuales son las relaciones internas que se dan con las personas que laboran en nuestro mismo centro laboral y las externas se refieren a las que no se encuentran dentro a la cual pertenecemos; por ende las relaciones con los trabajadores, hace énfasis a la manera de cómo se tratan, de cómo se comportan con los diferentes colaboradores al interior de la organización es analizar la disciplina que tienen los colaboradores y los lazos que utilizan para llevar aspectos sociales positivos en la empresa.(Chiavenato, 2011; p.296).

Desarrollo del talento humano: contiene diferentes actividades donde se fortalece la capacidad de cada persona, las oportunidades, y el crecimiento de la organización; en donde se encuentran involucradas las diferentes inversiones que la empresa realiza en sus colaboradores. Las diferentes oportunidades de crecimiento que se puede facilitar a un colaborador, se va ver reflejada en el desenvolvimiento de las funciones laborales. (Naeimeh Tazakori et al., 2019; p.15).

- Capacitación del personal: es la clave fundamental que toda organización debe de brindar a sus colaboradores para que estén aptos para cualquier cambio que se pueda dar en la organización, y así también se pueda identificar las necesidades y debilidades de aprendizaje de los trabajadores para que de esa manera se les permita el crecimiento en su desempeño de sus diferentes funciones encomendadas. (Loera & Salazar, 2017; p.38).
- Desarrollo del personal: Es el proceso estructurado dirigido a los colaboradores donde se satisface las necesidades de una compañía; así

mismo se incluye el desarrollo de distintas estrategias, de la planificación para los requisitos de personal, el proceso de adaptación de los nuevos colaboradores, y la formación de una cultura organizacional (Chiavenato, 2011; p.392).

- Desarrollo organizacional. Se basa en la aplicación de estrategias para obtener una salud y excelencia empresarial, de igual modo tiene planificada creencias, actitudes, comportamientos, valores; que los empleados deben de tener de acuerdo a lo que la organización establece para así desarrollar un buen crecimiento tanto individual como empresarial (Chiavenato, 2011; p.295).

Auditoría del talento humano: permite que las diferentes áreas de una compañía consiga asumir favorablemente sus diferentes responsabilidades, su principal propósito es mostrar la identificación de prácticas y sus condiciones perjudiciales de la empresa; por ende, la auditoria del talento humano se puede definir que es un sistema en la cual nos va a permitir llevar la revisión y control sobre la energía del plan de crecimiento, con más razón si el programa se encuentra diseminado. (Chiavenato, 2011; p.295).

- Método de información de la gestión del recurso humano. Hace referencia al sistema en la cual une información, procesa información, almacena información y por último difunde toda la información requerida, de manera que va permitir al gerente tomar la decisión correcta; es decir en este sistema se debe de manejar la mejor información pertinente, clara, precisa, y oportuna para tener una ventaja competitiva a diferencia de la competencia. (Chiavenato, 2011; p.298).
- Ética: Es el sustento para que una organización actúe con responsabilidad, contribuyendo al desarrollo sostenible de la sociedad por ende es muy importante que la empresa involucre a todos sus empleados a trabajar en base a sus valores que establece, para que así ellos conozcan y se desempeñen de la mejor manera ,esto también generará que la organización tenga una buena reputación e imagen por la sociedad (Orozco Martínez, 2020; p.78).

- Responsabilidad social: Es el compromiso responsable y oportuno, de ejecutar íntegramente la finalidad que tiene la organización, ya sea internamente o externo, estimando las previsiones sociales, económicas y ambientales, de todos sus integrantes demostrando así el respeto que se tiene con la sociedad, con los valores éticos, por el medio ambiente, cooperando para la formación del bien común.

Según, Rodríguez & Lechuga, (2020) determinaron que el desempeño laboral se refiere al resultado de dos aspectos primero, la sublimidad de cada empresa plasmado en la calidad del accionar de sus empleados y segundo, irradiado en el conocimiento y la constitución (p.87). Es decir, que el nivel que refleja el desempeño de cada colaborador debería empezar por el gerente, líder de su organización. Asimismo, el nivel de desempeño laboral refiere a la decisión si un trabajador es competente o no para ejercitar una función de servicio definido (p.89).

Del mismo modo Campbell y Wiernik (2015) citado por Ramos y Villagrasa, (2019) el desempeño es un constructo que comprende comportamientos bajo los control que contribuyen a las metas organizacionales, es decir que el desempeño laboral está constituido por cada habilidad, creatividad y comportamiento que un colaborador ejerza en el interior de la organización para poder conseguir las metas de la entidad.

Mientras que para Ruiz, (2015) citado por López & Gómez, (2018) definieron que el desempeño laboral es un término que tiene muchas acepciones, considerado como la destreza o habilidad para realizar una actividad o los objetivos, que un colaborador debe lograr dentro de la organización en un tiempo fijo, por lo tanto toda organización siempre busca que el colaborador sea eficaz y se identifique con la empresa es por ello que el desempeño laboral indicará si el trabajador está cumpliendo o no con la meta establecida de la empresa. Mientras que, para Rodríguez y Retamal (2011) citado por Suhendra et al., (2020) “el desempeño laboral radica en la consecuencia neta del esfuerzo de cada individuo que se encuentre involucrado y que se refleja por los rasgos y habilidades, por la manera en que percibe su rol” (p. 34). Es decir que el desempeño laboral se refiere al desgaste de manera física o mental, de los colaboradores, teniendo en cuenta que aquí tienen

que ejercer sus diferentes habilidades que poseen para poder tener un buen desenvolvimiento en la empresa.

Así mismo Amador Licona et al., (2018) conceptualizan como el comportamiento del empleado, referido al tema profesional y técnico cómo en lo interpersonal (p.3) por ende, es básico debido a que beneficia el apropiado y puntual cumplimiento de los propósitos, también que las prácticas habituales se vean reflejadas en el aprendizaje, tanto en jefes y en los colaboradores. Del mismo modo para Ramírez-Vielma & Nazar, (2019) el desempeño laboral son conductas del personal encauzadas al logro de objetivos, estableciendo un valor anhelado por la empresa para una mayor efectividad, considerando fundamental la obtención de metas (p.792).

Para (Zuta et al., 2018) se comprende como el grado de ejecución logrado por el personal al conseguir sus metas dentro de una entidad en un lapso determinado. O sea que toda entidad tiene metas y objetivos por alcanzar en la cual el colaborador deberá de mostrar toda su capacidad para poder cumplir las metas en el tiempo establecido por dicha organización. Además, Mintzberg, (2000) citado por (Zuta et al., 2018) fundamentó que las evaluaciones que congregan el desempeño laboral como principal fuente de análisis se refiere a la apreciación del progreso de los colaboradores en el área que dirige. Es un proceso para calificar el valor la evolución de los colaboradores que desempeñan funciones dentro de una empresa puede realizarse diversas orientaciones según los propósitos y metas planteadas (p.160).

De tal modo que Pradhan & Jena, (2017) citado por Ramírez-Vielma & Nazar, (2019) “el desempeño es una variable de carácter multidimensional, identificándose varias fases el desempeño de tarea, contextual, adaptativo, proactivo y desempeño contra productivo; dicho de otra manera, el desempeño trasciende de la ejecución de un rol laboral, resultando la clave en su medición y evaluación” (p.792).

Mientras que, para Salgado y Cabal, (2011), citado por Castro Vivar et al., (2020). La evaluación al desempeño de un trabajador es muy fundamental, de manera que permitirá medir el beneficio en los cargos designados a cada

funcionario, estableciendo diversas estrategias en el progreso del desempeño laboral (p.10). Por consiguiente, tiene la finalidad de valorar en forma sistemática, el desenvolvimiento o rendimiento de los colaboradores.

Según Álvarez et al., (2018), mencionó que el triunfo o la frustración de las evaluaciones dependerán únicamente de una filosofía realizada por acciones del equipo a un nivel de gerencia, dirección, coordinación y control hacia el programa y su suficiencia en el cumplimiento de los determinados propósitos y metas. Desde esta óptica las normas gerenciales en la evaluación del desempeño se fundamentan de la siguiente manera:

- Cada empresa tiene que poseer un único sistema de evaluación referente al desempeño, liderado por cada departamento del talento humano, ofreciendo asesoría, soporte y apoyo constante en la implementación y aplicación en las diversas áreas de la entidad.
- Herramienta que admita estudiar los logros, contribuciones, fortificaciones y mejoramiento de los empleados de la empresa en su crecimiento competitivo.
- Verificar la estimación del desempeño o productividad acerca de efectos directamente aplicable a lo personal y al colectivo (p.190).

Asimismo, Robbins y Judge (2013) citado por Ramos et al., (2019), fundamentan que en las entidades solamente evalúan a los trabajadores en su forma efectúan sus acciones conteniendo una descripción de los puestos de empleo, sin embargo empresas existentes pequeñas requieren de información, es por ellos que se muestran tres ejemplos primordiales de comportamientos que establecen el rendimiento laboral las cuales son desempeño de funciones, acatamiento responsabilidades y obligaciones de los deberes y obligaciones que colaboran para una elaboración de un servicio o un bien, realizando tareas administrativas y operaciones que ayudan al ambiente psicológico de la entidad ofreciendo apoyo a los restantes, a pesar que no se requiera así defenderemos los propósitos organizacionales considerar a los trabajadores con mucho respeto, realizar sugerencia constructiva y siempre expresar aspectos positivas acerca del espacio de trabajo y como última conducta del desempeño laboral es la

inexactitud de productividad y desempeño, acciones que perjudican de forma activa a la empresa, las conductas que contienen el desfalco deterioros a la posesión de la empresa actuando de manera provocadora con el personal y faltar con asiduidad del centro laboral y no cumplir sus funciones encomendadas (p.14).

El estudio de gestión del individuo es una herramienta para regir y supervisar al personal. Los fundamentales propósitos señalan el progreso profesional y personal de los colaboradores, permite el perfeccionamiento de los efectos de la entidad y el beneficio resultantes de las correctas gestiones. Sin embargo, extiende un determinado pasadero tanto en cada encargado y en los empleados de comprensión recíproca y diálogo apropiado.

Una evaluación de desempeño se ejecuta permanentemente con vínculo a lo citado por el puesto. Solamente se expresa que un individuo se desempeña ya sea bien o mal en correspondencia con el puesto. Verificando el perfil de un puesto con el de un trabajador evaluado se funda una correlación entre uno y otro, el acomodamiento persona-puesto a la sazón la valuación de trabajo admite: escasez de aprendizaje, hallar empleados clave localizar dudas del personal evaluado, hallar un trabajador para otro cargo o puesto, atenuar a los colaboradores al informarles sobre su productividad e implicarlos en propósitos de la empresa (retroalimentación) jefaturas y el personal consideren la manera cómo se están realizando las acciones y finalmente te apoyará a tomar decisiones sobre salarios y promociones(Alles, 2008, p. 32).

Según Toro (2002), citado por Peña M. & Durán N., (2016) manifestaron que el desempeño laboral está sitiado y regularizado por normas, prohibiciones, instrucciones, perspectivas de los demás, requerimientos, terminología y económicas, discernimientos de eficiencia, estímulos y recursos necesarios para aseverar la calidad de la correlación desempeño (p.07). Es decir que se trata de un contexto inmediato del trabajo las especificaciones del diseño del trabajo que incluye a esta clase todos los componentes tecnológicos, culturales, económicos y valiosos de la entidad.

Como afirmaron Carmona P. et al., (2015) dieron a conocer el desempeño laboral se fundamenta en dar la razón a las necesidades de preparación y

progreso del colaborador con base en el estudio perenne de las competencias del mismo (p. 59). Es decir evaluando las posibilidades de conceder ascenso en el interior de la entidad no obstante el trabajador no es apreciado como un ser holístico.

Empleando las palabras de Palacio (2005) citado por Sánchez J, (2017) expresó el desempeño laboral como valor que se espera contribuir en todas las organizaciones de varios comportamientos que realiza un individuo en determinado tiempo(p.121). Es decir que estas conductas de uno o diversas personas en disímiles tiempos a la vez, ayudarán a la eficacia organizacional.

Teniendo en cuenta a Matas (2006) citado por Rodríguez k. & Lechuga J, (2020) afirmaron que el desempeño es la efectividad en concordancia con discernimientos sistémicos, midiéndose en relación al talento de gestión para acomodarse, conservarse y desarrollarse con el fin de modernizarse y convertirse en una empresa que enfatiza a la supervivencia, crecimiento y adaptación (p.82). Es decir que uno de los procesos vitales de la conducción de recursos humanos de una entidad es la evaluación de desempeño de sus colaboradores que permita realizar la distribución y hacer seguimiento del desarrollo laboral y tomar decisiones acerca de la permanencia de un empleado en la organización.

Como expresa Gil-Monte & Peiró, (1997).Citado por Cabezas, (2016) destacó el desempeño laboral como la manera en que los colaboradores ejecutan su labor, este se valora a través de las revisiones de su rendimiento un jefe considera aspectos como el talento de liderato administración de tiempo, destrezas organizativas y producción, al momento de estudiar a los colaboradores individualmente (p.82). Es decir, toda organización o empresa espera que sus trabajadores entreguen su mejor desempeño laboral para así poder lograr crecer como empresa y tener una ventaja competitiva y sobre los demás.

Desde la óptica de Quinn y Rohrbaugh (1983), citado por García M. et al., (2019) dio a conocer el modelo de desempeño consta de cuatro submodelos estructurados de acuerdo con el nivel de flexibilidad y control que presentan:

modelo de relaciones humanas, sistema abierto, proceso interno y racional. Así mismo toda entidad desea lograr en un menor tiempo posible, un mejor desempeño de sus colaboradores.

En referencia como lo hace notar Alles, (2008) el desempeño laboral comprende las siguientes magnitudes:

Acatamiento de metas y labores, la colaboración en equipo tiene una gran importancia y un valor significativo en las organizaciones y empresas, ya que protege y trata de mejorar de forma continua lo cual el objetivo principal es ser eficientes dentro de cada proceso que se desarrolla en las organizaciones. Así mismo, la comunicación juega un papel importante en la gestión de cada empresa ya que es el medio de interactuar entre los trabajadores para alcanzar las metas y objetivos. (Guaman et al., 2019: p. 233).

Sosteniendo los tres indicadores importantes del cumplimiento de objetivos y tareas, los cuales son:

- Ejecutar las tareas. Cada día las organizaciones automatizan la principal medida en los procesos rentables o productivos, por ende, desarrollan el aumento hacia el logro de las metas en cada proceso de sus tareas diarias empleando metodologías y herramientas tecnológicas ofreciendo facilidades necesarias para preparar el recurso humano (Aljure, 2020; p. 3).
- Alcanzar las metas trazadas. El control interno estimula la operación eficiente de toda organización direccionando a lograr sus propósitos a largo o corto plazo, así mismo el desarrollo administrativo juega un papel importante para poder identificar la planeación, organización, dirección y control, así poder fijar responsabilidades, establecer funciones. (Fuentes Diaz et al., 2019; p. 187).
- Lograr la misión. Busca dar una coherencia importante en la actuación empresarial, identifica las amenazas y oportunidades que se encuentra en el entorno de las organizaciones y está enfocada directamente a lograr los objetivos a mediano y largo plazo. (Burbano, 2017; p. 23).

Cooperación y trabajo en equipo. Empleando las palabras de (Cardona Triana & Trejos Parra, 2020) nos mencionó que conlleva a tener mayor eficacia incrementando la probabilidad de alcanzar los objetivos y tener mayor eficiencia y mejorar los recursos y tener un mejor clima organizacional, por lo tanto es importante que las organizaciones u empresas amplíen sus habilidades, talento y competencias de sus colaboradores así se interrelacionen de forma concurrente y complementaria para alcanzar un objetivo común, por último en este proceso participan dos o más personas para contribuir la comunicación en las organizaciones y influenciar en la conducta de otros colaboradores y así lograr las metas planteados por la organización.

Sosteniendo los dos indicadores importantes de cooperación y trabajo en equipo los cuales son:

- Lograr mejoras. Las empresas deben saber si sus colaboradores están motivados de eso dependerá que sean productivos y eficientes, para ello es importante desarrollar herramientas y plataformas para hacerlo más fácil y eficiente, de acuerdo como indica (Alles, 2008) citado por Quezada-rodríguez et al., (2020), existen diferentes tipos de evaluaciones de desempeño y la más importante se encuentra en la evaluación vertical, es método muy común que todas las organizaciones deben usarlo direcciona los objetivos con la gestión de capacidades, también tenemos evaluación 360° identificando la conducta de los trabajadores y por último tenemos a la evaluación 180°. Y así lograr mejoras en toda la organización (p.769).
- Emprendimientos en los proyectos en la sociedad. Se conceptualiza como la habilidad que posee un individuo para generar un plan o una idea de comercio, podemos encontrar grandes desafíos entre ellos la crisis económica, crear una ventaja competitiva entre los demás, crear buena gestión empresarial, tecnología e innovación, así mismo todo proyecto tiene un punto de partida donde se realiza un análisis y planificación para que tenga éxito, sin embargo es importante que el

producto que brinde la organización sea aceptado en el mercado al cual se dirige. (Baque Villanueva et al., 2019; p. 121)

Disciplina Laboral: Es el conjunto de actos de cada individuo, el propósito de cada acción disciplinaria es consolidar que la conducta y el ejercicio de los colaboradores concuerden con las direcciones de comportamiento de las empresas. De igual modo para facilitar el logro de sus intenciones las organizaciones imponen políticas y normas de convivencia, reglamentos que garanticen un mejor comportamiento de sus empleados, mientras tanto el desconocimiento y la vulneración de estos elementos esenciales y organizativos puede atentar contra los objetivos de toda empresa, influyendo negativamente en el ambiente y calidad de vida en los colaboradores. (Francisco Trinidad, 2018; p. 33)

Sosteniendo los dos indicadores importantes de cooperación y trabajo en equipo los cuales son:

- Cumplimiento de horario. Ejecutar el horario de trabajo dentro de una empresa es una de las normas más importantes ya que define la responsabilidad y compromiso de cada colaborador, definiendo mucho su personalidad y ética profesional.
- Alcanzar fines trazados. En la actualidad las organizaciones buscan ser más eficaces y están encaminadas con un grado de eficacia alto a las metas trazadas para ello se recomienda tener ambientes motivadores, participativos con personal identificado con la empresa. No obstante, el colaborador debe considerarse un miembro importante para conseguir altos índices de productividad, de modo que pueda visualizarse que la energía humana es importante para el impulso y encaminamiento organizacional de este modo alcanzar todos los fines que se propongan. (García Guilianny et al., 2017; p. 3)

Superación Personal: Desde el punto de vista Martínez Sariol et al., (2018) nos revela que también es conocida como crecimiento personal es un proceso de evolución y transmutación que experimenta un individuo al optar

por nuevos hábitos formas de pensar y cualidades que le permite alcanzar todas sus metas trazadas y desenvolverse en su potencial en diferentes ámbitos que le ofrece la vida como personal y laboral. De igual modo se puede llamar como un proceso gradual que ocurre a lo largo de toda su trayectoria donde desarrolla su aprendizaje que no solo son válidos para una actividad laboral, sino que también son importantes para la vida familiar y social (p.4).

Sosteniendo los tres indicadores importantes de superación personal los cuales son:

- Formación. Su objetivo principal es fomentar sus capacidades laborales y personales, para que incremente la empleabilidad y productividad de los colaboradores para lograr todos los objetivos de la organización, por lo que se denomina un ciclo de mejora en función a proyectos futuros de la misma. Por otro lado la formación profesional ha sido sobre pasados por las nuevas tendencias de las organizaciones del trabajo, así como el estallido de las nuevas demandas hacia los colaboradores más competentes y aquellos que exigen ser transformados profesionalmente. (Cejas Martínez et al., 2019; p. 98)
- Realización. Es el indicador del cumplimiento de los objetivos personales optando sus capacidades y habilidades al desarrollarlo dentro de una empresa u organización esto no depende de los medios que el colaborador utiliza, sino los fines que propone a conseguirla.
- Relaciones personales. Se les denomina a todas aquellas interacciones mutuas que se puedan disponer con una o más individuos, lo cual pueden ser relaciones sociales, laborales y culturales. Así mismo las relaciones en el trabajo representan un elemento principal para el éxito que mantengamos de nuestro desempeño laboral para un buen crecimiento de las organizaciones y así lograr las metas y objetivos a mediano y largo plazo. (Arias Gallegos et al., 2018; p.82).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Aplicada. Para CONCYTEC (2018) es fundamental por medio del juicio científico los medios: tecnologías, metodologías y protocolos cubriendo una necesidad examinada y determinada dentro de una sociedad. (Congreso de la República, 2018 p.7). La finalidad se basó en determinar la correspondencia o correlación entre el desempeño laboral y la GTH en relación al área administrativa de un nosocomio de salud en Moyobamba.

Alcances:

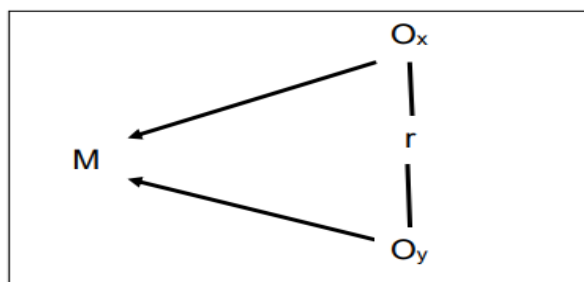
Descriptivo. A través de métodos descriptivos se pretende detallar las cualidades, tipologías y los contornos de personas, grupos, entidades, objetos u otros fenómenos en estudio (Hernández, Fernandez y Baptista 2014, p.92). Es decir, procura acopiar datos de manera emancipada o ligada sobre las variables a estudiar.

Correlacional. La finalidad es identificar la correlación entre dos o más nociones, variables o categorías en una muestra. A veces solamente se considera la correspondencia que pueda existir entre dos variables, sin embargo en reiteradas oportunidades se ejerce la investigación de diversas variables, Hernández et al.(2014).

Diseño

El diseño fue no experimental con corte transversal, para Hernández et al. (2014) un estudio no experimental es cuando visualizan contextos que ya existen, no inducidos por el experto. En el estudio no experimental no se puede operar a las variables independientes porque ya acontecieron y a causa de esta ya tiene sus efectos (p.152); vale decir se refiere a estudios en los que no variamos intencionalmente las variables autónomas para visualizar el resultado sobre las demás.

El diseño se manifiesta en el siguiente esquema:



Ox: GTH

Oy: Desempeño laboral.

r: Similitud entre las variables.

M: Muestra.

3.2. Variables y operacionalización

Variable Independiente: GTH

La GTH es primordial y predomina la mentalidad de las empresas, y su función administrativa fundamental que se dedica a la adquisición, evaluación y retribución a sus trabajadores, permitiendo la ayuda de los individuos (empleados, funcionarios o recursos humanos) logrando los propósitos tanto de las empresariales como individuales (Chiavenato, 2009, p.6).

Definición Operacional

Se midió a través de un cuestionario conformado de 19 ítems, 4 cuantifican el suministro, 4 cuantifican la organización de los recursos humanos, 3 cuantifican el mantenimiento de recursos humanos, 4 cuantifican el progreso de recursos humanos y 4 ítems miden la auditoría de recursos humanos.

Los indicadores y las dimensiones empleadas para calcular dicha variable "GTH", son:

Provisión de personal: Reclutamiento y selección de personal.

Organización del talento humano: Diseño de cargos, descripción de puestos, análisis de puestos y evaluación de puestos.

Mantenimiento del talento humano: Remuneración, Calidad de vida en el trabajo, relaciones con las personas.

Desarrollo del talento humano: Capacitación del personal, desarrollo del personal, desarrollo organizacional.

Auditoría del talento humano: Sistema de información de recursos humanos, ética, responsabilidad social.

Escala: Ordinal

Variable Dependiente: Desempeño laboral

Desempeño laboral va en relación con conseguir los objetivos de diferentes subsistemas de las empresas, a su vez están diseñadas a su función competencias que serán el vínculo para lograrlo. También es el medio perfecto para llegar al éxito ya que por medio de las competencias nos permitirá alcanzar los resultados esperados tanto para el empleado y el empleador (Alles, 2008, p.32)

Definición Operacional

La variable de estudio se midió a través que estuvo conformada por 20 interrogantes, de las cuales 5 calculan el acatamiento de las metas y tareas, 5 calculan la colaboración y el trabajo colaborativo, 5 calculan la pauta laboral y los últimos 5 miden el desarrollo personal.

Los indicadores y dimensiones empleados para medir la variable desempeño laboral fueron:

Cumplimiento de los objetivos y tareas: Ejecutar tareas, alcanzar las metas trazadas, lograr la misión.

Cooperación y trabajo en equipo: Lograr mejoras, emprendimiento de proyectos en la sociedad.

Disciplina laboral: Cumplimiento de horario, alcanzar los fines trazados

Superación personal: Formación, Realización, relaciones personales.

Escala: Ordinal

3.3. Población, Muestra y Muestreo

Población

Hernández et al. (2014) afirma que “hace referencia a la población como un grupo que realiza argumentos que coinciden con una sucesión de detalles” (p.174). Asimismo Tamayo y Tamayo, (2003) “ población es el conjunto del tema a investigar donde la población tiene como peculiaridad frecuente la cual se indaga y da comienzo a los antecedentes de la investigación” (p.176). Es decir, la población es un grupo de cosas que concuerdan con una sucesión definitiva de detalles.

Población finita: Según (Arias, 2006) es el conjunto en la cual se tiene conocimiento de la cantidad que la constituyen (p.81).

Por ello, la población de la investigación es de 124 colaboradores administrativos del Hospital II-1 Moyobamba, que incluye a trabajadores de ambos sexos.

Criterios de inclusión. Son todos los trabajadores que conforman el área administrativa en el Hospital II-1 Moyobamba que viene laborando presencialmente.

Criterios de exclusión. Es todo el personal médico del Hospital II-1 Moyobamba, o personal que no conforma áreas administrativas y algunos que realizan trabajo virtual.

Muestra. Es un pequeño grupo de la población la cual el investigador escogió, de tal modo que se le va a recolectar los datos, definiéndose con exactitud, teniendo en cuenta que debe de ser característico de la población para Hernández et al. (2014).

Conformado por 124 colaboradores administrativos del Hospital II-1 Moyobamba, 2021.

Muestreo. Es de tipo aplicado en la investigación no es probabilístico por conveniencia. Los modelos o muestras no probabilísticas, tienen una forma de elección encaminada por las cualidades del estudio según Hernández et al. (2014), (Mientras que para (Sabino, 1996) el investigador desconoce la idea del error que puede estar empotrando en sus valoraciones (p.100).

Unidad de Análisis

Para el presente estudio se utilizó una encuesta aplicada a cada colaborador del área administrativa del Hospital II-1, Moyobamba sin importar el sexo y la edad ya que se será general, a manera de que podamos obtener resultados más satisfactorios en nuestro estudio, teniendo como fin la correspondencia entre la GTH y laboral.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se emplearon las siguientes metodologías e instrumentos:

Técnica

Técnica de encuesta según (Bernal, 2010) definió como encuesta a la una técnica para recolección de datos más utilizada en el proceso investigativo, se fundamenta en un informe que se realiza a fin de conseguir información sobre los individuos (p.194).

Instrumentos

Para la presente investigación utilizamos el instrumento del cuestionario que se basa en un grupo de interrogantes en relación de una o más variables a calcular, de acuerdo con el planteamiento de la hipótesis (Brace, 2013). Los cuestionarios son utilizados para diferentes tipos de encuestas, así también se implementan en otros campos para Hernández et al. (2014).

Validez:

Habilidad de nivel para calcular los modos para las que fue construida y no otras semejantes. Una escala tiene validez cuando efectivamente calcula lo que indica calcular (Bernal, 2010, p.110).

Confiabilidad

Según (Bernal, 2010) “es un régimen de firmeza del grado que evalúa la capacidad para segregar de manera frecuente entre un valor y otro” (p.110).

La confiabilidad se determinará mediante el Alfa de Cronbach determinando el índice de confiabilidad las dos variables.

Hernández et al. (2014) .

Para la investigación hemos utilizado las técnicas e instrumentos de datos de Alles (2008) adaptado por Carina Mancilla Chamorro y Katherine Vara Morales 2018

3.5. Procedimientos

Para realizar el estudio se utilizó un método o procedimiento respectivo, en primer lugar, se detectó el problema que existe dentro del lugar de estudio, sobre todo en el área administrativa a través del método observacional, luego previa coordinación con la directiva del Hospital MINSA-Moyobamba, para que brinde autorización autorizar a ejercer la investigación GTH y desempeño laboral de los colaboradores con intención de ver cuál es la correspondencia existente entre GTH y el desempeño laboral, dicha solicitud se presentó formalmente por medio de un documento explicando la finalidad de dicho estudio, la cual fue aceptada por la entidad con una respuesta satisfactoria donde nos autorizan para poder ejercer el trabajo de investigación.

3.6. Método de Análisis de Datos

Se empleó un determinado programa estadístico llamado SPSS 26 y Excel, como instrumento, estos serán incorporados y elaborados mediante gráficos y cuadros, del mismo modo lo analizaremos para poder expresar interpretaciones, en donde los efectos nos ayudarán a solucionar y debatir el problema planteado.

3.7. Aspectos Éticos

En el estudio se empleó las reglas APA para las diferentes fuentes analizadas, lo cual afirmamos que el proyecto es plagiado parcial ni totalmente. Del mismo modo no fue auto plagiado; es decir que no fue publicado ni exhibido por otro autor.

El CONCYTEC, puesto al compromiso de las infracciones, puede imputar sanciones a personas naturales, entidades o grupos de investigación

Infracciones básicas: suspensión en el SINACYT por al menos 2 años;
Infracciones graves: suspensión con multa de pertenencias al SINACYT por 5 años;
Infracciones demasiadas graves: multa y/o expulsión del SINACYT.

IV. RESULTADOS

Tabla 1.

Análisis sociodemográfico

		Frecuencia	Porcentaje
Sexo	Masculino	60	48.4%
	Femenino	64	51.6%
	Total	124	100.0%
Edad	20 a 30	38	30.6%
	31 a 40	59	47.6%
	41 a 50	19	15.3%
	51 a más	8	6.5%
	Total	124	100.0%
Grado de instrucción	Secundaria	10	8.1%
	Técnico superior	64	51.6%
	Universitario	50	40.3%
	Total	124	100.0%
Condición laboral	Contrato CAS	70	56.5%
	Nombrado	20	16.1%
	Locador	34	27.4%
	Total	124	100.0%
Lugar de procedencia	Costa	6	4.8%
	Sierra	11	8.9%
	Selva	107	86.3%
	Total	124	100.0%
Área de trabajo	RR.HH	15	12.10%
	Servicios generales	19	15.3%
	Patrimonio	15	12.1%
	Caja y tesorería	12	9.7%
	Logística	19	15.3%
	Informática y estadística	12	9.7%
	Unidad de administración	6	4.8%
	Dirección	26	21.0%
	Total	124	100.0%

Fuente: mediante el SPSS 25

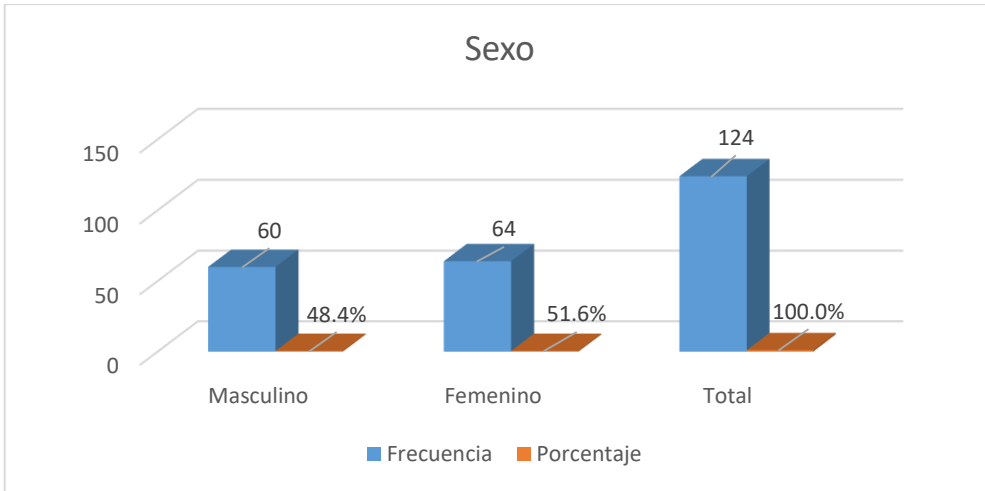


Gráfico 1. Género

Interpretación

En cuanto al sexo el 48.4% de las personas son masculino y el 51.6% es de sexo femenino.

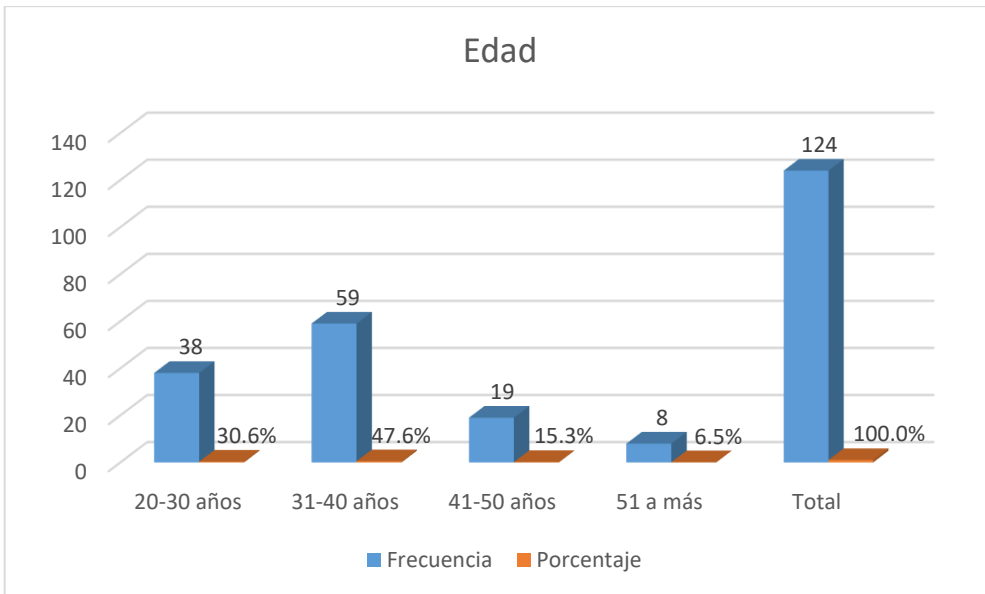


Gráfico 2. Edad

Asimismo, para las edades el 30.6% tienen entre 20 a 30 años, 47.6% tienen de 31 a 40 años, 15.3% tienen de 41 a 50 años y tan sólo 6.5% tienen de 51 años a más.

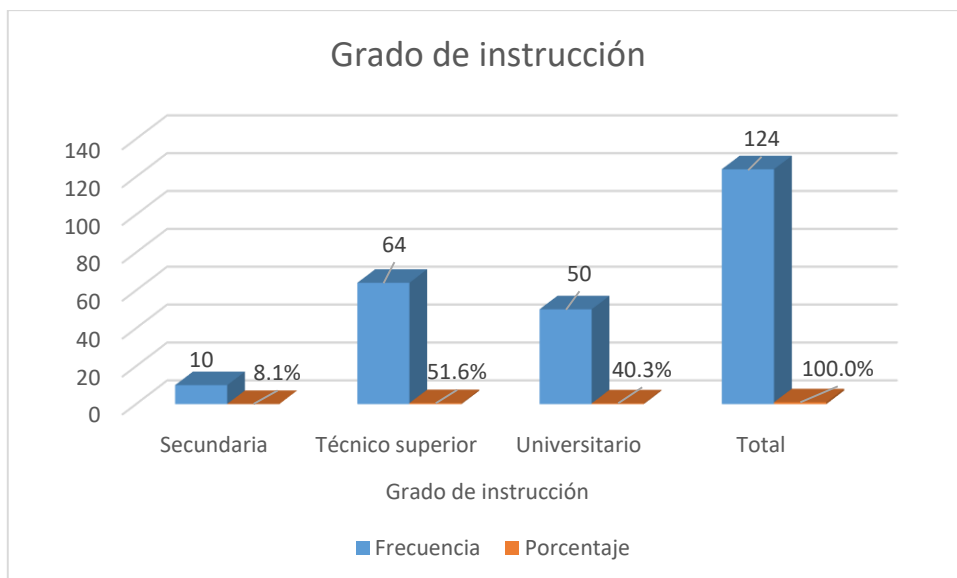


Gráfico 3. Grado de instrucción

Por otra parte, para el grado de instrucción el 8.1% tiene secundaria, el 51.6% técnico superior y el 40.3% universitario.

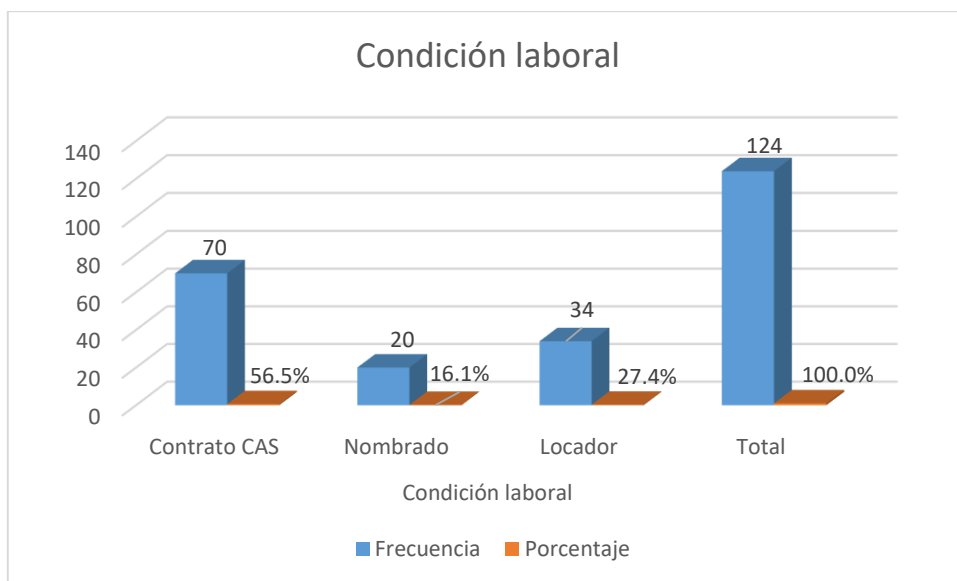


Gráfico 4. Condición laboral

Para la condición laboral, el 56.5% tiene contrato CAS el 16.1% es nombrado y el 27.4% es locador.

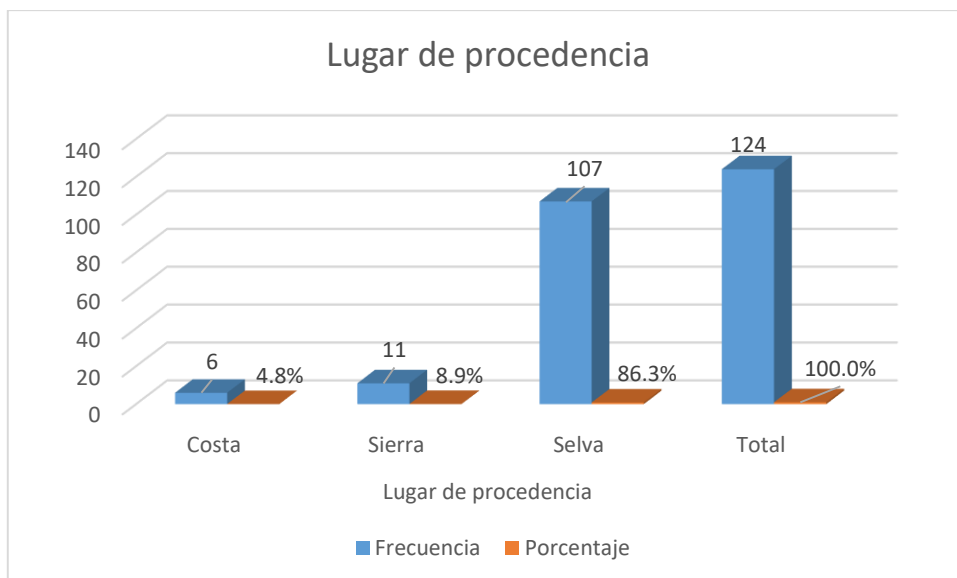


Gráfico 5. Lugar de procedencia

Respecto al lugar de procedencia, sólo 4.8% es de la costa, 8.9% reside en la sierra y 86.3% corresponde a la selva.

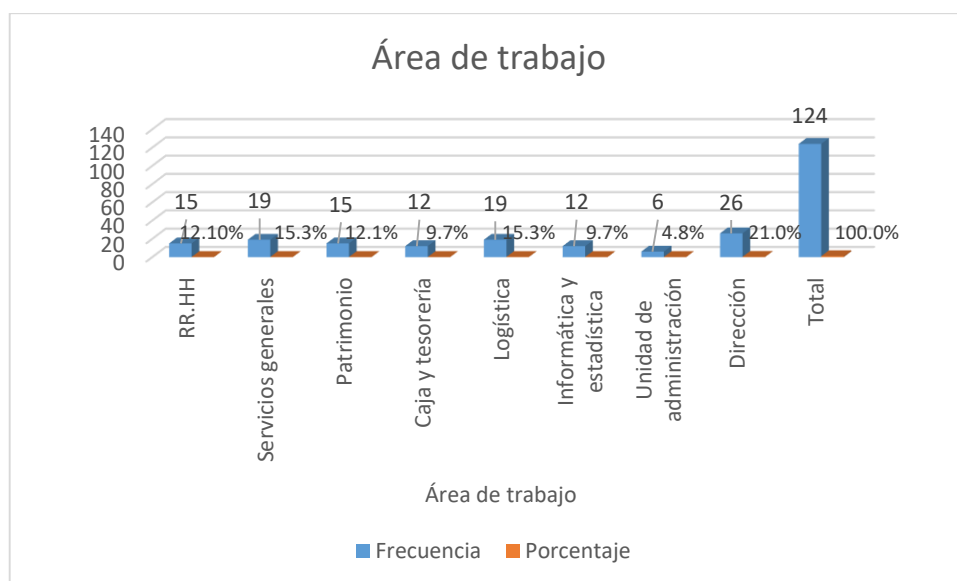


Gráfico 6. Área de trabajo

Por último, para el área de trabajo el 12.10% trabaja en RR. HH, el 15.3% en Servicios generales, el 12.1% en Patrimonio, el 9.7% en Caja y tesorería, el 15.3% en logística, el 9.7% en Informática y estadística, el 4.8% en Unidad de administración y el 21% en Dirección.

Tabla 2.

Análisis de Fiabilidad de Gestión del talento humano y Desempeño laboral.

	Dimensiones	Fiabilidad	Reactivo
	Provisión de personal	0,831	4
	Organización del talento humano	0,856	4
Gestión del talento humano	Mantenimiento del talento humano	0,508	3
0,929 (19 ítems)	Desarrollo del talento humano	0,856	4
	Auditoría del talento humano	0,787	4
	Dimensiones	Fiabilidad	Reactivo
	Cumplimiento de los objetivos y tareas	0,773	5
Desempeño laboral	Cooperación y trabajo en equipo	0,673	5
0,930 (20 ítems)	Disciplina laboral	0,912	5
	Superación personal	0,758	5

Respecto a la fiabilidad de Alfa de Cronbach se muestra que la mayoría de coeficientes tienen resultados desde 0,7 lo cual quiere decir que la fiabilidad es aceptable. Para Hernández et al. (2014) la herramienta se considera fiable cuando su coeficiente es mayor a 0,70. (p.295).

Tabla 3

Análisis descriptivo de gestión del talento humano del personal administrativo del Hospital II-1 Moyobamba, 2021.

Variable / Dimensión	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Gestión del talento humano	Elemental	5	4.0
	Básico	69	55.6
	Intermedio	50	40.3
	Total	124	100.0
Provisión de personal	Elemental	5	4.0
	Básico	62	50.0
	Intermedio	57	46.0
	Total	124	100.0
Organización del talento humano	Elemental	3	2.4
	Básico	73	58.9
	Intermedio	48	38.7
	Total	124	100.0
Mantenimiento del talento humano	Elemental	15	12.1
	Básico	69	55.6
	Intermedio	40	32.3
	Total	124	100.0
Desarrollo del talento humano	Elemental	22	17.7
	Básico	73	58.9
	Intermedio	29	23.4
	Total	124	100.0
Auditoría del talento humano	Elemental	3	2.4
	Básico	67	54.0
	Intermedio	54	43.5
	Total	124	100

Fuente: *mediante el SPSS 25*

La variable GTH presenta un 4% en relación al nivel elemental 55.6% al nivel básico y 40.3% al nivel intermedio. En cuanto a la provisión de personal, el análisis estadístico arrojó que tan sólo el 4% es de nivel elemental 50% nivel básico y 46% intermedio. Asimismo, para lo que respecta al mantenimiento del talento humano se manifestó como el 12.1% de nivel elemental, 58.9% de nivel básico y 38.7% de nivel intermedio. Además, para el progreso del talento de personal, el 17.7% de los encuestados manifestaron ser de nivel elemental, 58.9% de nivel básico y 23.4% de nivel intermedio. Finalmente, para la auditoría del talento humano, se obtuvieron resultados estadísticos del 2.4% para el nivel elemental, 54% para el nivel básico y 43.5% para el nivel intermedio.

Tabla 4.

Análisis descriptivo desempeño laboral del personal administrativo del Hospital II-1 Moyobamba, 2021.

Variable / Dimensión	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Desempeño laboral	Elemental	3	2.4
	Básico	22	17.7
	Intermedio	99	79.8
	Total	124	100.0
Cumplimiento de tareas y objetivos	Elemental	5	4.0
	Básico	27	21.8
	Intermedio	92	74.2
	Total	124	100.0
Cooperación y trabajo en equipo	Elemental	3	2.4
	Básico	32	25.8
	Intermedio	89	71.8
	Total	124	100.0
Disciplina laboral	Elemental	3	2.4
	Básico	14	11.3
	Intermedio	107	86.3
	Total	124	100.0
Superación personal	Elemental	3	2.4
	Básico	25	20.2
	Intermedio	96	77.4
	Total	124	100.0

Fuente: *mediante el SPSS 25*

Por otro lado, para el análisis descriptivo de la variable desempeño laboral se pudo constatar que tan sólo el 2.4% son de nivel elemental, 17.7% de nivel básico y 79.8% de nivel intermedio. Para lo que respecta al acatamiento de las metas y obligaciones, tan sólo el 4% de los encuestados lo relacionaron de manera elemental el 21.8% de nivel básico y 74.2% de nivel intermedio. Asimismo, para la cooperación y trabajo en equipo, 2.4% elemental, 25.8% básico y 71.8% intermedio. De igual manera para la disciplina laboral se obtuvo resultados donde el 2.4% es elemental 11.3% básico y 86.3% intermedio. Por último, para la superación personal, se identificó que el 2.4% es elemental, 20.2% es básico y 77.4% intermedio.

Tabla 5.*Kolmogórov-Smirnov prueba de normalidad.*

Variables / Dimensiones	Estadístico	n	Sig.
Gestión del talento humano	,338	124	,000
Provisión de personal	,309	124	,000
Organización del talento humano	,366	124	,000
Mantenimiento del talento humano	,302	124	,000
Desarrollo del talento humano	,301	124	,000
Auditoría del talento humano	,341	124	,000
Desempeño laboral	,481	124	,000
Cumplimiento de los objetivos y tareas	,451	124	,000
Cooperación y trabajo en equipo	,443	124	,000
Disciplina laboral	,509	124	,000
Superación personal	,470	124	,000

En concordancia a la normalidad de Kolmogorov para 124 muestras, nos muestra que los datos son no normales, en donde se determinó la correlación de las variables empleando Spearman (Rho) para la estadística. Para, Hernández et al. (2014) se utilizará Kolmogorov cuando la muestra es mayor a 50 ya que si la muestra fuera inferior o = 50 se utilizara Shapiro Wilk. y cuando la prueba es no paramétrica se refiere a que el nivel de sig. es menor a ,005 por la cual se empleará el estadístico de Spearman. (p.322)

Tabla 6.

Análisis de correlación de gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo del Hospital II-1, Moyobamba, 2021.

Gestión del talento humano	Desempeño laboral		
	Rho de Spearman	p	N
	,417	,000	124

En la tabla 6 exponemos la correspondencia entre GTH y desempeño laboral en la cual, por medio del análisis estadístico de Spearman logró el coeficiente 0,417 lo que indica relación buena según Hernández et al. (2014) y un $p = 0,000$ ($p \leq 0.05$). Por ende, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a .

Tabla 7.

Análisis de relación entre provisión de personal y desempeño laboral del personal administrativo del Hospital II-1, Moyobamba, 2021.

Provisión de personal	Desempeño laboral		
	Rho de Spearman	p	N
	,456	,000	124

En la tabla 7 se exhibe la correlación entre provisión de personal y desempeño laboral y mediante estadística de Spearman se determinó el coeficiente 0,456 lo que significa una correlación positiva. Para, Hernández et al. (2014) y un $p = 0,000$ ($p \leq 0.05$). Entonces, se objeta o desestima la H_0 y se acepta la H_a .

Tabla 8.

Análisis de correlación entre organización de GTH y desempeño laboral del personal administrativo del Hospital II-1, Moyobamba, 2021.

Organización del talento humano	Desempeño laboral		
	Rho de Spearman	p	N
	,454	,000	124

La figura 8 evidencia la correlación entre organización del TH y el rendimiento en donde el análisis estadístico Spearman arrojó el coeficiente 0,454 lo que significa una correlación positiva según Hernández et al. (2014) y un $p = 0,000$ ($p \leq 0.05$). Por ende, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a .

Tabla 9.

Análisis de relación entre mantenimiento del talento humano y desempeño laboral en el Hospital II-1, Moyobamba, 2021.

Mantenimiento del talento humano	Desempeño laboral		
	Rho de Spearman	p	N
	,400	,008	124

En la tabla 9 se expone la relación entre mantenimiento de la GTH y desempeño laboral del personal administrativo del Hospital II-1, Moyobamba, 2021 y se empleó el análisis estadístico de Spearman donde se extrajo el coeficiente 0,400 mostrando una correlación positiva según Hernández et al. (2014) y un $p = 0,008$ ($p \leq 0.05$). Por tanto, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a .

Tabla 10

Análisis de relación entre desarrollo del recurso humano y desempeño laboral del personal administrativo del Hospital II-1, Moyobamba, 2021.

Desarrollo del talento humano	Desempeño laboral		
	Rho de Spearman	p	N
	,280	,002	124

En la figura 10 se muestra la correspondencia entre desarrollo del talento humano y desempeño laboral en la cual por medio del análisis estadístico Rho de Spearman se obtuvo el coeficiente 0,280, lo que significa una correlación positiva según Hernández et al. (2014) y un $p = 0,002$ ($p \leq 0.05$). Por ende, se impugna la H_0 y se acepta la H_a .

Tabla 11

Análisis de relación entre auditoría del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo del Hospital II-1, Moyobamba, 2021.

Auditoría del talento humano	Desempeño laboral		
	Rho de Spearman	p	N
	,413	,000	124

En la tabla 11, la correlación de auditoría del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo del Hospital II-1, Moyobamba, 2021, y a través del estadístico de Spearman se obtuvo el coeficiente 0,413 lo que significa una correlación de manera positiva así como lo afirma Hernández et al. (2014) y un $p = 0,000$ ($p \leq 0.05$). Por tanto, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a .

V. DISCUSIÓN

Por ende, GTH exhibe una buena correlación en correspondencia a la variable desempeño laboral correlación positiva respecto a los colaboradores administrativos del Hospital II-1 Moyobamba, en donde se obtuvo dicho resultado en base a un análisis estadístico, siendo el valor de Rho Spearman de significando una relación efectiva y el p valor de 0,000 siendo menor al 0,05; estableciendo que si había correcta gestión del recurso humano incrementaría su desempeño o productividad de los trabajadores administrativos del hospital ubicado en Moyobamba. Dado que si el colaborador recibe una buena atención por parte de los directivos maneja una buena gestión, realiza las remuneraciones adecuadas premia al personal por su dedicación laboral; entonces el colaborador será más productivo y tendrá un eficiente desempeño laboral. En similitud con el estudio realizado por Mamani, R. (2018) donde llegó a coincidir con los resultados que coexiste correlación positiva, al igual que el nivel de $p = 0,000$ además que la planificación debía ser mejorada y los colaboradores tenían que tener una mayor capacitación en el ámbito correspondiente de su área.

Por consiguiente, en comparación con la investigación de Guzmán, Y. (2017) no obtuvo similares resultados, ya que, presentó un grado de relación mayor de 0,070 y un grado de significancia de 0.627 el cual era mayor a 0.05; por ende, en este estudio no hubo una relación lineal directa lo cual determinaba que no había efectos parejos en el presente estudio.

Por otra parte en lo que respecta provisión del personal y desempeño se deduce que el resultado es de 0,456; dando a entender como una correlación buena o positiva; al igual que la investigación de Vargas (2018) donde obtuvo como resultado de 0.833; entonces se puede destacar que ambos estudios guardan relación, en donde se entiende que el personal provisiona sus actividades para desarrollar un buen desempeño laboral. Pero sí hay una similitud en los resultados de

Mamani, R. (2018) donde destaca que el grado de correlación es positiva.

En cuanto a organización de la GTH y desempeño laboral guardan relación de 0,454, además que la organización debe ser mejorada para poder lograr conseguir un eficiente desempeño de los colaboradores. Entre tanto, en relación con el estudio de Vásquez (2016) se determinó también que no había una buena organización en el personal; ya que, no tenían la capacidad adecuada para buscar soluciones inmediatas ante el surgimiento de algún problema. Igualmente, no cumplen los trabajadores con la ejecución de sus actividades a tiempo; por tanto, ambos estudios presentan similitud. Con respecto al estudio de Fernández (2016) se llegó a concluir que los colaboradores presentan bajo desempeño o rendimiento debido a que no manejan una organización adecuada entre el directivo y los colaboradores de manera que cumplan con todas las actividades a realizar por tanto coexiste igualdad con la presente investigación.

Por otro lado, la subsistencia de la GTH y desempeño del colaborador se consiguió como correspondencia buena 0,400, además que el hospital debía mejorar las instalaciones del personal administrativo para conseguir una mayor eficiencia de sus colaboradores y puedan desempeñarse adecuadamente y de esta manera también se puedan sentir motivados con los equipos que cuenta la organización. Asimismo se llegó a obtener resultados similares a Chilón (2016) donde obtuvo que la motivación en el personal era baja ya que no contaban con la implementación correcta de estrategias que aumenten en el compromiso del personal de la misma manera hay concordancia con el estudio de Díaz y Vega (2018) en el cual llegó a alcanzar que el personal tenía una motivación baja ya que no se generaba actividades que ayuden a que el personal pueda desenvolverse correctamente en su área laboral. Por lo tanto, se establece que ambas investigaciones ejecutadas por los autores coinciden con las conclusiones del presente estudio.

Respecto, al desarrollo de la GTH y el desempeño laboral se afirmó que coexiste relación buena de 0,280; al igual que la tesis de Ica (2017) donde establece que la motivación era baja y por esta razón el personal no se desarrollaba de manera correcta para poder conseguir un buen desempeño laboral, al igual que el estudio el desarrollo del personal no es muy eficiente ya que el hospital debe ejercer estrategias de integración, fomentar el trabajo en equipo para lograr que el colaborador consiga desarrollar mejor sus habilidades y destrezas. De igual modo, en el estudio de Velásquez (2017) sostuvo que el desempeño laboral del personal no era adecuado y por ende, se debía generar propuestas que faciliten contar con una formación efectiva, que ayude a desarrollar las prácticas de los trabajadores y mejorar en desempeño de todos los colaboradores. Por ello ambos estudios llegaron a coincidir con el estudio.

Por último en función a auditoría de la GTH y desempeño laboral se consiguió como grado de correlación buena de 0,413, además que el control y la revisión de las tareas no son muy eficientes en su totalidad por ello la auditoría en el hospital falta ser mejorado de igual modo García, J. et al.(2017) en su estudio establece que el manejo del control de la entidad no era adecuada, ya que los programas no eran apropiados para aportar a que el colaborador tenga un óptimo rendimiento y se consiga un control eficiente. De la misma manera con la tesis de Carbajal (2016) que la gestión no era adecuada ya que no había un buen manejo en el control del personal y por ello el desempeño de los colaboradores no era muy óptimo por tal motivo hay una similitud de ambos estudios.

Cabe hacer hincapié que ambas variables a investigar son esenciales para las empresas de diferentes rubros ya que el factor clave de toda organización es el personal siendo en este caso el de los colaboradores del área administrativa. Además que las organizaciones deben velar y tener mejor compromiso con sus colaboradores involucrarse más para fomentar el crecimiento del colaborador y su desarrollo en el aspecto laboral y profesional del colaborador.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1. La GTH corresponde a un (nivel bueno) con el desempeño del personal administrativo del Hospital II-1 Moyobamba, siendo el valor de la prueba de Spearman 0,417 (relación buena) y un p valor igual a 0,000 ($p \leq 0.05$); señalando que si hay mejor GTH el nivel de desempeño en las actividades laborales en el centro hospitalario se incrementan.
- 6.2. La provisión del recurso o talento humano está relacionado con alto nivel (grado positivo) respecto al rendimiento laboral de empleados administrativos del Hospital, siendo el valor de Spearman 0,456 (correlación positiva) y un p valor igual a 0,000 ($p \leq 0.05$) señalando una mejor gestión de provisión aumentaría el nivel de desempeño laboral.
- 6.3. La organización del recurso humano tiene relación con un (nivel bueno) con el desempeño del personal administrativo del Hospital, siendo el valor de Spearman de 0,454 (correlación directa o positiva) y un p igual a 0,000 ($p \leq 0.05$); deduciendo que una mejor organización de colaborador interno aumentaría el desempeño laboral.
- 6.4. El mantenimiento del recurso humano tiene relación buena con desempeño del personal administrativo del Hospital, siendo la correlación de Spearman de 0,400 (positiva) y un $p = 0,008$ ($p \leq 0.05$); derivando, que si hay mayor mantenimiento del colaborador interno se incrementaría el desempeño del colaborador.
- 6.5. La mejora del desarrollo del talento humano tiene relación con un (nivel bueno) con el desempeño laboral, siendo el valor de Spearman 0,280 (correlación positiva) y un p valor igual a 0,002 ($p \leq 0.05$); señalando que a un mejor desarrollo del colaborador interno se incrementaría el desempeño de los empleados del centro hospitalario.
- 6.6. La auditoría del colaborador o talento humano está relacionada con (grado bueno) con el desempeño de los colaboradores del

Hospital, siendo el valor de coeficiente de Spearman 0,413 (relación positiva) y un p valor igual a 0,000 ($p \leq 0.05$) entonces si la auditoría es adecuada mejoraría el desempeño laboral en el centro de salud.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. Implementar talleres relacionados a las tareas laborales de los trabajadores donde puedan aprender nuevos conocimientos relacionados a sus trabajos fomentando a que puedan desarrollarse adecuadamente en la organización.
- 7.2. Desarrollar un adecuado control en los colaboradores donde estos pueda conocer diariamente sus actividades a desarrollar de modo que el directivo del área de administración pueda guiar al personal desde el inicio del día alentándolo al cumplimiento de las metas a largo y corto plazo y si tuviese algún inconveniente pueda ayudarlo inmediatamente.
- 7.3. Promover el trabajo de manera grupal donde el personal del área administrativa trabaje de manera unida y puedan apoyarse entre todos en consecuencia, puedan lograr sus metas y consigan mejores resultados.
- 7.4. Incentivar el empleo de equipos adecuados para el área administrativo donde puedan desempeñarse adecuadamente con los equipos necesarios para su labor, además que el hospital debe contar con adecuadas instalaciones con espacios apropiados y con todos los instrumentos requeridos en el área con la finalidad de que el colaborador pueda laborar satisfactoriamente.
- 7.5. Estimular capacitación para favorecer el incremento de habilidades de los colaboradores donde puedan laborar eficientemente y puedan alcanzar un mayor crecimiento en el ámbito laboral, personal y profesional.
- 7.6. Promover actividades de integración para el personal como concursos que fomenten el rendimiento óptimo del personal y aumente el compromiso del colaborador de la organización asimismo se debe evaluar las remuneraciones del personal y fomentar motivación en el personal administrativo dado que estos factores son importantes para que el colaborador se desempeñe correctamente.

REFERENCIAS

- Aljure Cantillo, C. A. (2020). PROCESOS TECNOLÓGICOS EN LA CAPACITACIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LAS ORGANIZACIONES DEL MAÑANA. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 21(1), 1–9. <https://doi.org/10.1016/j.tmaid.2020.101607><https://doi.org/10.1016/j.ijsu.2020.02.034><https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/cjag.12228><https://doi.org/10.1016/j.ssci.2020.104773><https://doi.org/10.1016/j.jinf.2020.04.011><https://doi.org/10.1016/j.jinf.2020.04.011>
- Alles, M. A. (2008). desempeño por competencias. *Desempeño Por Competencias*, 2, 337.
- Álvarez, B., Indacochea, B., Álvarez, A., Figueroa, M., & Yoza, N. (2018). Human talent management oriented to the performance evaluation model of public servants Gestão do talento humano orientada para o modelo de avaliação do desempenho dos servidores públicos Resumen. *Polo Del Conocimiento*, 3(1), 182–196. <https://doi.org/10.23857/pc.v3i1.422>
- Amador Licona, N., Aguirre García, M., Anguiano Peña, N., & Guízar Mendoza, J. M. (2018). Desempeño laboral de acuerdo al estado de salud del trabajador y el uso del móvil en organizaciones laborales. *Nova Scientia*, 10(21), 423–440. <https://doi.org/10.21640/ns.v10i21.1406>
- Arias, F. G. (2006). *El Proyecto de Investigación Introducción a la metodología científica*.
- Arias Gallegos, W. L., Lazo Mora, J., & Quintana Cuentas, S. (2018). ¿Es el clima organizacional determinante de relaciones interpersonales o son las relaciones interpersonales las que determinan el clima organizacional? *Industrial Data*, 21(2), 81. <https://doi.org/10.15381/idata.v21i2.15606>
- Armijos Mayon, F., Bermúdez Burgos, A., & Mora Sánchez, N. (2019). GESTIÓN DE ADMINISTRACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS MANAGEMENT OF HUMAN RESOURCES MANAGEMENT. *Universidad y Sociedad*, 9(2), 313–318. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400163

- Arrieta Reales, N., & Valdés Ortega, J. R. (2019). 濟無No Title No Title. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
<http://www.scielo.org.ar/pdf/interd/v37n1/1668-7027-Interd-37-01-00020.pdf>
- Baque Villanueva, L. K., Viteri Intriago, D. A., Alvarez Gomez, L. K., & Izquierdo Mora, A. M. (2019). PLAN DE NEGOCIO PARA EMPRENDIMIENTOS DE LOS ACTORES Y ORGANIZACIONES DE ECONOMÍA POPULAR Y SOLIDARIA. *Universidad y Sociedad*, 9(2), 313–318.
<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-120.pdf>
- Barrios-Hernández, K. del C., Olivero-Vega, E., & Figueroa-Saumet, B. (2020). Condiciones de la gestión del talento humano que favorecen el desarrollo de capacidades dinámicas. *Información Tecnológica*, 31(2), 55–62.
<https://doi.org/10.4067/s0718-07642020000200055>
- Bernal, C. (2010). *METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION*.
- Burbano, Á. (2017). Importancia de la dirección estratégica para el desarrollo empresarial importance of strategic direction for business development Importância da direção estratégica para o desenvolvimento de negócios. *Revista Científica Dominio de Las Ciencias*, 3, 2477–8818.
<file:///C:/Users/Diana Calle/Downloads/Dialnet-ImportanciaDeLaDireccionEstrategicaParaElDesarroll-6102848.pdf>
- Cabezas, E. (2016). Análisis del síndrome de Burnout en docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional de Chimborazo y su incidencia en el desempeño laboral. *Industrial Data*, 19(1), 59.
<https://doi.org/10.15381/idata.v19i1.12538>
- Carbajal Alvarez, M. haydee. (2016). GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESARROLLO DEL TURISMO EN LA PROVINCIA DE HUÁNUCO, 2015. *Universidad de Huánuco*, 1–105.
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UDHR_15198d912b4e8c91e307c27a826c9696
- Cardona Triana, claudia P., & Trejos Parra, jhon J. (2020). Estudio cualitativo del aprendizaje experiencial para equipos de trabajo organizacional/ Qualitative

- study of experiential learning for organizational work teams. *Revista de Ciencias Sociales*, XXVI(Vol. 26, Num. 3).
<https://doi.org/10.31876/rcs.v26i3.33232>
- Carmona Fuentes, P., Vargas Hernandez, J. G., & Rosas Reyes, R. E. (2015). Influencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral. *Sapienza Organizacional*, 2(3), 53–68.
<https://www.redalyc.org/pdf/5530/553056601004.pdf>
- Carreño Villavicencio, D. V., Molina Quiroz, C. A., Granda Garcia, M. I., & Mero Rosado, V. F. (2019). Gestión del talento humano en cooperativas de emprendimiento rural. *Cienciamatria*, 6(10), 585–597.
<https://doi.org/10.35381/cm.v6i10.234>
- Castro Vivar, K. V., Luna Altamirano, K. A., & Erazo Álvarez, J. C. (2020). Gestión de talento humano para la mejora laboral en el banco solidario. *Telos Revista de Estudios Interdisciplinarios En Ciencias Sociales*, 22(1), 184–203.
<https://doi.org/10.36390/telos221.13>
- Cedeño, M. E. P. (2016). GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA UNIVERSIDAD ECUATORIANA ACTUAL. *Revista Didasc@lia: D&E*, 285–290.
- Cejas Martínez, M. F., Rueda Manzano, M. J., Cayo Lema, L. E., & Villa Andrade, L. C. (2019). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7025815>. *Revista de Ciencias Sociales*, 25(1), 94–101.
<https://doi.org/10.31876/rcs.v25i1.27298>
- Chiavenato, I. (2011). *ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS*.
- Congreso de la República. (2018). Ley de Marco de Ciencia Tecnología e Innovación Tecnológica Ley del Concytec. *El Peruano*, 4–8.
- DIARIO EL PERUANO. (2020). Las evaluaciones del desempeño laboral. *20 DE FEBRERO MARZO*, 1.
- Diario Gestion. (2020). Tres claves para identificar al talento humano en tiempos de cambio. *16 de Junio 2020*, 1.

- DÍAZ, J. (2018). EL DESEMPEÑO LABORAL: UN PROBLEMA SOCIAL DE LA CIENCIA. *Revista de La Construcción*, VI, 45–62.
- Díaz Matos, Lucero Jennifer, & Vega Echevarria, Aron. (2018). Facultad de Ciencias Empresariales. *Normas Tributarias*, 44.
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28964>
- EL COMERIO, P. (2017a). Cómo le fue al Perú en ránking que mide la gestión de talento. *LIMA 16 DE ENERO 2017*, 1.
- EL COMERIO, P. (2017b). “Evaluaciones de desempeño”,. *Peru 16 de Abril 2017*, 1.
- Fernandez Altamirano, E. R. (2017). Facultad de Ciencias Empresariales. *Normas Tributarias*, 84.
http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/1891/Casas_Ochochoque_Joel_Rainier.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Flores-Quispe, L. R. (2020). Gestión del talento humano y rentabilidad del sector hotelero de la región de Puno. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 87, 59–77. <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2410>
- Francisco Trinidad, A. Y. (2018). *El Comportamiento Organizacional Y Su Influencia En La Disciplina De Los Trabajadores De La Municipalidad Distrital De Supe Puebl En El Año 2016* (p. 80).
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/1925/TFCE-04-03.pdf?sequence=1>
- Fuentes Díaz, D., Chapis Cabrera, E., & Chapis Cabrera, E. (2019). Cita sugerida (APA, sexta edición). *Universidad y Sociedad*, 9(2), 313–318.
<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v11n3/2218-3620-rus-11-03-186.pdf>
- García-Solarte, M., Salas-Arbeláez, L., & Orozco-Escobar, H. (2019). El impacto del género del gerente sobre el desempeño organizacional: análisis en las pymes. *Entramado*, 16(1), 12–26. <https://doi.org/10.18041/1900-3803/entramado.1.6062>
- García Guilianny, J., Duran, S., Cardeño Portela, E., Prieto Pulido, R., García Cali,

- E., & Paz Marcano, A. (2017). Proceso de planificación estratégica: Etapas ejecutadas en pequeñas y medianas empresas para optimizar la competitividad. *Espacios*, 38(52), 15.
[https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/2150/Proceso de planificación estratégica.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/2150/Proceso%20de%20planificaci%C3%B3n%20estrat%C3%A9gica.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- García, J., Durán, S., & Prieto, R. (2017). Resumen : METALMECANICA COMPANIES . GESTÃO EM EMPRESAS DE METALMECANICA . *Facultad de Ciencias y Empresariales*, 130–142.
<http://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/2905>
- Guaman Llongo, L., & Alvarez Baque, W. (2019). Clima organizacional y su incidencia en los logros de objetivos institucionales en las organizaciones públicas. *Brava*, 11, 233–248.
<http://200.14.53.83/index.php/opuntiabrava/article/view/868/905>
- Guardiola, C., & Basurto, K. (2019). Inteligencia emocional y desempeño laboral de los directivos del corporativo adventista del norte de México. *Apuntes Universitarios*, 5(1), 69–78. <https://doi.org/10.17162/au.v5i1.66>
- Guzmán, O., Rodríguez, G., Codina, B., Nicolás, J., & Cadena, V. (2018). Nuevos Escenarios para el Reclutamiento y Selección de Personal: Descripción Del “Método Adizes”. (New Scenarios for the Recruitment and Selection of Personnel: Description of “Adizes Method”). *Daena: International Journal of Good Conscience*, 13(1), 121–136.
- Hernandez Sampieri, Roberto; Fernandez Collado, Carlos y Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación*.
- Hidalgo Cedeño, M. del M., Romero Zambrano, M. A., & Pazmiño Chica, V. E. (2019). Capacitación y gestión del talento humano en administración de empresas. *Cienciamatria*, 6(10), 204–222.
<https://doi.org/10.35381/cm.v6i10.125>
- Ica illatopa, M. (2018). Facultad de Ciencias Empresariales. *Normas Tributarias*, 44. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/21498>
- J.Ramos, Acosta, R., K., & Vásquez, Á. B. M. (2019). El clima organizacional y su

- incidencia en el desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Quinsaloma, año 2018. *Revista Publicando*, 1–121.
- Loera, E., & Salazar, A. (2017). Gestión de recursos humanos en organismos de agua de Hermosillo y Mexicali. *Estudios Fronterizos*, 18(36), 25–53.
<https://doi.org/10.21670/ref.2017.36.a02>
- López, A. D. L. (2018). Artículo Original Human Talent Management and the Quality of Public Service in the Province of Leoncio Prado, 2018 . *Revista de Investigacion Academico de Ciencias Contables*, 7, 12–17.
- López, J. S., & Carmen Gómez. (2018). *PRODUCTIVIDAD EN LAS TORTILLERÍAS DE LA LOCALIDAD DE ESCÁRCEGA*. 13(1), 317–327.
- Lopez, P., Diaz, Z., Segredo, A., & Pomares, Y. (2017). Evaluación de la gestión del talento humano en entorno hospitalario Cubano. *Revista Cubana de Salud Publica*, 43(1), 3–15.
- Majad Rondon, M. (2016). Gestión del talento humano en organizaciones educativas. *Revista de Investigación*, 40(88), 148–165.
http://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S1010-29142016000200008&script=sci_arttext&tIng=en
- Mamani Ccana, R. E. (2018). Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Red de Salud –Antabamba – Apurímac - 2018. *Universidad Cesar Vallejo*, 23–34.
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/30237>
- Manjarrez, N., Boza, J., & Moncayo, O. (2020). La gestión del talento humano un nuevo enfoque desde la gestión del conocimiento y la información. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.*, 21(1), 1–9.
- María de los Reyes González, & Gómez, A. M. M. (2016). Gestión del talento humano: reflexiones desde la Atención Primaria de Salud. *MediSur*, 14(2), 97–100. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=180045580002>
- Martínez Sariol, E., Travieso Ramos, N., Urbina Laza, O., & Martínez Ramírez, I. (2018). El proceso de superación del profesional de enfermería para la

- atención al neonato crítico. *Medisan*, 22(9), 996–1011.
<https://www.medigraphic.com/pdfs/medisan/mds-2018/mds189n.pdf>
- Mendes, A., Lunkes, R. J., Flach, L., & Kruger, S. D. (2017). La influencia de la remuneración en el comportamiento de los empleados en los hospitales de Brasil. *Contaduría y Administración*, 62(1), 207–221.
<https://doi.org/10.1016/j.cya.2016.04.005>
- Mendivel Geronimo, R., Lavado Puente, C., & Sanchez Castro, A. (2020). *ESTIÓN ADMINISTRATIVA Y GESTIÓN DE TALENTO HUMANO POR COMPETENCIAS EN LA UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES, FILIAL CHANCHAMAYO*. 2507(1), 1–9.
<https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/1242>
- Mendoza, I. C., & Pernía, J. C. (2018). Dialnet- Herramientas Gerenciales En La Gestion Del Talento Humano-6819503. *Revista Científica*.
- Mercurio, D. El, & June, S. S. (2019). *Liderazgo de las jefaturas es el factor que más influye en el desempeño laboral*. *June*, 2019–2020.
- Moreno Rodríguez, C., & Sánchez León, L. K. (2019). Nuevo modelo para la gestión del talento humano. *Journal of Business and Entrepreneurial Studie*, 3(2), 39–47. <https://doi.org/10.31876/jbes.v3i2.25>
- Naeimeh Tazakori, Feizi, M., & Rasouli, M. R. E. E. (2019). Investigación del efecto del modelo de desarrollo individual de los recursos humanos en el desempeño organizacional. Estudio de caso: Organización de la Seguridad Social de Teherán. *Ayar*, 8(5), 55.
- Orozco Martínez, I. (2020). De la ética empresarial a la sostenibilidad, ¿por qué debe interesar a las empresas? *The Anáhuac Journal*, 20(1), 76–106.
<https://doi.org/10.36105/theanahuacjour.2020v20n1.03>
- Pantoja-Kauffmann, G. (2020). Gestión del talento humano en micro, pequeñas y medianas empresas de servicios en Colombia: aproximaciones a un modelo de diagnóstico organizacional. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 87, 13–26. <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2441>

- Patlán, J. (2020). ¿Qué es la calidad de vida en el trabajo?: Una aproximación desde la teoría fundamentada. *Psicología Desde El Caribe*, 37(2), 43–87.
- Peña Ochoa, M., & Durán Palacio, N. M. (2016). justicia organizacional, desempeño laboral y discapacidad. *Rev.Colomb.Cienc.Soc. |Vol, 7(1)*, 201–222. <http://riberdis.cedd.net/handle/11181/4827>
- Quezada-rodríguez, M. R., Quevedo-barros, M. R., & Torres Palacios, M. M. (2020). Trabajo en Equipo, Comunicación y Desempeño laboral en las Organizaciones del sector público. *Arbitrada Interdisciplinaria Koinonia*, V, 748–778. file:///C:/Users/Diana Calle/Desktop/Trabajo en Equipo, Comunicación y Desempeño laboral en las Organizaciones del.pdf
- Ramírez-Vielma, R., & Nazar, G. (2019). Factores motivacionales de diseño del trabajo y su relación con desempeño laboral. *Revista Psicología: Organizações e Trabalho*, 19(4), 791–799. <https://doi.org/10.17652/rpot/2019.4.17517>
- Ramírez, R. I., Espindola, C. A., Ruíz, G. I., & Hugueth, A. M. (2019). Human talent management: Analysis from the strategic approach. *Informacion Tecnologica*, 30(6), 167–176. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>
- Ramos-villagrasa, P. J. (2019). Assessing Job Performance Using Brief Self-report Scales : The Case of the Journal of Work and Organizational Psychology Assessing Job Performance Using Brief Self-report Scales : The Case of the. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 35(1), 195–205.
- Restrepo, F., & Arias, F. (2015). *Las prácticas de gestión del talento humano en empresas agropecuarias del sector bananero en Colombia*. 4(2), 20–32. <http://repository.lasallista.edu.co:8080/ojs/index.php/jals/article/view/912>
- Rodríguez-Marulanda, K. P., & Lechuga-Cardozo, J. I. (2020). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 87. <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>
- Rosas Guzman, Y. (2017). Motivación Y Desempeño Laboral De Los

- Colaboradores De La Empresa CASDEL HNOS S.A. *Universidad Cesar Vallejo*, 23–56. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/7208>
- Sabino, C. A. (1996). *El proceso de investigacion*. 92.
- Sanchez Henriquez, Jorge A. (2017). ANÁLISIS DEL RIESGO EN EL DESEMPEÑO LABORAL. PARTE I. *Seccion de Investigaciones Contables "Profesor Juan Alberto Arévalo,"* 37(2013), 1–261. <https://ojs.econ.uba.ar/index.php/Contyaudit/article/view/981>
- Suhendra, A. D., Asworowati, R. D., & Ismawati, T. (2020). Variables significativas en el desempeño laboral. *Akrab Juara*, 5(1), 43–54.
- Tamayo y Tamayo, M. (2003). Conocimiento, investigación, proyecto y evaluación. *El Proceso de La Investigación Científica*, 1–183.
- Vargas Lápiz, M. (2018). Gestión del Talento Humano y El Desempeño Laboral de los Profesionales de la Salud en el Hospital II-1 Rioja, 2017". *Universidad Cesar Vallejo*.
- Vásquez Culque, G. (2016). "Gestión de relaciones internas y su efecto en el desempeño laboral de los colaboradores del poder judicial de Nuevo Cajamarca, período – 2015." *Universidad César Vallejo*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14585>
- Velásquez, A. (2017). eTraining: aprendizaje colaborativo y desempeño laboral. *Education in the Knowledge Society (EKS)*, 18(4), 53. <https://doi.org/10.14201/eks20171845373>
- Vera-Barbosa, A., & Blanco-Ariza, A. B. (2019). Modelo para la gestión del talento humano en las pymes del sector servicios de Barranquilla, Colombia. *Innovar*, 29(74), 25–44. <https://doi.org/10.15446/innovar.v29n74.82059>
- Zambrano Farías, F., & Molina, C. (2016). Gestión del Talento Humano y Gestión del Conocimiento. *Revista Publicando*, 3(7), 257–266.
- Zuta, N., Castro, L., & Laura, Z. (2018). Motivación profesional y desempeño laboral de los docentes de práctica clínica de la escuela profesional de enfermería. *Revista de Investigación Valdizana*.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Operacionalización de variable

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
GESTION DEL TALENTO HUMANO	La gestión del talento humano es un área muy importante que predomina la mentalidad de las organizaciones, y su función administrativa fundamental dedicada a la adquisición, entrenamiento, evaluación y remuneración a sus trabajadores que permite la colaboración eficaz de las personas (empleados, funcionarios o recursos humanos) para así, poder alcanzar los objetivos organizacionales e individuales. (Chiavenato, 2011)	La variable gestión del talento humano se midió por medio de un cuestionario del talento humano compuesto de 19 ítems, 4 miden la provisión de personal, 4 miden la organización de recursos humanos, 3 miden el mantenimiento de recursos humanos, 4 miden el desarrollo de recursos humanos y 4 ítems miden la auditoría de recursos humanos, elaborada por la investigadora.	Provisión de personal.	Reclutamiento	ORDINAL
				Selección de personal	
			Organización del talento humano	Diseño de puestos	
				Descripción de puestos	
				Análisis de puestos	
				Evaluación de puestos	
			Mantenimiento del talento humano.	Remuneración	
				Calidad de vida en el trabajo	
				Relaciones con las personas	
			Desarrollo del talento humano.	Capacitación del personal	
				Desarrollo del personal	
				Desarrollo organizacional	
			Auditoría del talento humano	Sistema de información de recursos humanos	
				Ética	
	Responsabilidad social				
DESEMPEÑO LABORAL	desempeño laboral está relacionado con lograr los objetivos de diferentes subsistemas de las empresas, a su vez están diseñadas a	La variable desempeño laboral se midió por medio de un cuestionario de 20 ítems, 5 miden el	Cumplimiento de los objetivos y tareas	Ejecutar las tareas	ORDINAL
				Alcanzar las metas trazadas	
				Lograr la misión	
			Cooperación y trabajo en equipo	Lograr mejoras	

	<p>su función competencias que serán el vínculo para lograrlo. También, es el medio perfecto para llegar al éxito, ya que por medio de las competencias nos permitirá alcanzar los resultados esperados tanto para el empleado y el empleador. (Alles, 2008)</p>	<p>cumplimiento de los objetivos y tareas, 5 miden la cooperación y el trabajo en equipo, 5 miden la disciplina laboral y los últimos 5 miden la superación personal</p>		Emprendimiento de proyectos en la sociedad	
			Disciplina laboral	Cumplimiento de horario	
				Alcanzar fines trazados	
			Superación personal	Formación	
				Realización	
				Relaciones personales	

Anexo 2: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	TÉCNICA E INSTRUMENTOS DE ANÁLISIS DE DATOS																										
<p>PROBLEMA GENERAL ¿Cuál es la relación de gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo del hospital II-1 Moyobamba, 2021?</p> <p>ESPECÍFICO ¿de qué manera se relaciona la provisión de personal y el desempeño laboral del personal administrativo del hospital II-1 Moyobamba, 2021? ¿de qué manera se relaciona la organización del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo del hospital II-1 Moyobamba, 2021? ¿de qué manera se relaciona el mantenimiento del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo del hospital II-1 Moyobamba, 2021? ¿de qué manera se relaciona el desarrollo del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo del hospital II-1 Moyobamba, 2021? ¿de qué manera se relaciona la auditoría del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo del hospital II-1 Moyobamba, 2021?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo del hospital II-1 Moyobamba, 2021.</p> <p>ESPECÍFICO Establecer la relación entre la provisión de personal y el desempeño laboral del personal administrativo del hospital II-1 Moyobamba, 2021. establecer la relación entre la organización del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo del hospital II-1 Moyobamba, 2021. establecer la relación el mantenimiento del talento y el desempeño laboral del personal administrativo del hospital II-1 Moyobamba, 2021. establecer la relación entre el desarrollo del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo del hospital II-1 Moyobamba, 2021. establecer la relación entre la auditoría del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo del hospital II-1 Moyobamba, 2021</p>	<p>Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo del hospital II-1 Moyobamba, 2021.</p> <p>ESPECÍFICOS. existe relación significativa entre la provisión de personal y el desempeño laboral del personal administrativo del hospital II-1 Moyobamba, 2021; existe relación significativa entre la organización del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo del hospital II-1 Moyobamba, 2021; existe relación significativa entre el mantenimiento del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo del hospital II-1 Moyobamba, 2021; existe relación significativa entre el desarrollo del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo del hospital II-1 Moyobamba, 2021, y por último, existe relación significativa entre la auditoría del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo del hospital II-1 Moyobamba, 2021.</p>	<p>VARIABLE X: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>DIMENSIONES</th> <th>INDICADORES</th> <th>ESCALA DE MEDICION</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Provisión de personal</td> <td>- reclutamiento - selección de personal</td> <td rowspan="5">Ordinal</td> </tr> <tr> <td>Organización del talento humano</td> <td>- diseño de puestos - Descripción de puestos - Análisis de puestos - evaluación de puestos</td> </tr> <tr> <td>Mantenimiento del talento humano</td> <td>- remuneración - calidad de vida en el trabajo - relaciones con las personas</td> </tr> <tr> <td>Desarrollo del talento humano</td> <td>- capacitación del personal - desarrollo del personal - desarrollo organizacional</td> </tr> <tr> <td>Auditoría del talento humano</td> <td>- sistema de información de recursos humanos - ética - responsabilidad social</td> </tr> </tbody> </table> <p>VARIABLE X: DESEMPEÑO LABORAL</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>DIMENSIONES</th> <th>INDICADORES</th> <th>ESCALA DE MEDICION</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Cumplimiento de los objetivos y tareas</td> <td>- ejecutar las tareas - alcanzar las metas - lograr la misión</td> <td rowspan="4">Ordinal</td> </tr> <tr> <td>Cooperación y trabajo en equipo</td> <td>- lograr mejoras - emprendimiento de proyectos en la sociedad</td> </tr> <tr> <td>Disciplina laboral</td> <td>- cumplimiento de horarios - alcanzar fines trazados</td> </tr> <tr> <td>Superación personal</td> <td>- formación - realización - relaciones personales</td> </tr> </tbody> </table>	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION	Provisión de personal	- reclutamiento - selección de personal	Ordinal	Organización del talento humano	- diseño de puestos - Descripción de puestos - Análisis de puestos - evaluación de puestos	Mantenimiento del talento humano	- remuneración - calidad de vida en el trabajo - relaciones con las personas	Desarrollo del talento humano	- capacitación del personal - desarrollo del personal - desarrollo organizacional	Auditoría del talento humano	- sistema de información de recursos humanos - ética - responsabilidad social	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION	Cumplimiento de los objetivos y tareas	- ejecutar las tareas - alcanzar las metas - lograr la misión	Ordinal	Cooperación y trabajo en equipo	- lograr mejoras - emprendimiento de proyectos en la sociedad	Disciplina laboral	- cumplimiento de horarios - alcanzar fines trazados	Superación personal	- formación - realización - relaciones personales	<p>DISEÑO DE ESTUDIO No experimental (Transversal) correlacional Dónde:</p> <p>Ox: Gestión del talento humano Oy: Desempeño laboral r: Relación entre las variables. M: Muestra.</p> <p>POBLACIÓN 124 colaboradores administrativos del Hospital II-1 Moyobamba, que incluye a trabajadores de ambos sexos.</p> <p>MUESTRA 124 colaboradores administrativos del Hospital II-1 Moyobamba, que incluye a trabajadores de ambos sexos.</p> <p>MUESTREO - No probabilístico</p>	<p>TECNICAS Encuestas</p> <p>INSTRUMENTOS Cuestionarios</p> <p>MÉTODO DE ANÁLISIS DE DATOS Cuantitativo Estadística Descriptiva utilizando tablas y gráficos estadísticos medidas en tendencia central</p>
DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION																													
Provisión de personal	- reclutamiento - selección de personal	Ordinal																													
Organización del talento humano	- diseño de puestos - Descripción de puestos - Análisis de puestos - evaluación de puestos																														
Mantenimiento del talento humano	- remuneración - calidad de vida en el trabajo - relaciones con las personas																														
Desarrollo del talento humano	- capacitación del personal - desarrollo del personal - desarrollo organizacional																														
Auditoría del talento humano	- sistema de información de recursos humanos - ética - responsabilidad social																														
DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION																													
Cumplimiento de los objetivos y tareas	- ejecutar las tareas - alcanzar las metas - lograr la misión	Ordinal																													
Cooperación y trabajo en equipo	- lograr mejoras - emprendimiento de proyectos en la sociedad																														
Disciplina laboral	- cumplimiento de horarios - alcanzar fines trazados																														
Superación personal	- formación - realización - relaciones personales																														

CUESTIONARIO DE “GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL HOSPITAL II-1 MOYOBAMBA, 2021”

Estimado colaborador, el presente cuestionario busca recoger información respecto a la Gestión del talento humano y a la percepción del desempeño laboral al interior del Hospital II-1 Moyobamba, siendo de fines netamente académicos, es por ello que se pide responder con total veracidad y responsabilidad.

DATOS SOCIO DEMOGRAFICOS

1. Genero:

1.Masculino () 2. Femenino ()

2. Edad

20-30 () 31-40 () 41-50 () 51 a más ()

3. Grado de instrucción

1.Nivel Secundario () 2.Nivel Técnico superior () 3. Nivel Universitario ()

4. Condición laboral

1.Contrato formato CAS () 2. Nombrado () 3. Locador ()

5. Lugar de procedencia

1.Costa () 2. Sierra () 3.Selva ()

6. Área de trabajo

1.RRHH () 2.SERVICIOS GENERALES () 3.PATRIMONIO () 4.CAJA Y TESORERIA () 5.LOGISTICA Y ALMACEN () 6.INFORMATICA Y ESTADISTICA () 7. UNIDAD DE ADMINISTRACION () 8. DIRECCION ()

Instrucciones: a continuación, se presenta una serie de preguntas, las cuales según su opinión debe marcar con una “x” en los casilleros según la escala de criterios

ESCALA VALORATIVA

CATEGORÍA	CODIGO
TOTALMENTE DE ACUERDO	5
DE ACUERDO	4
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	3
EN DESACUERDO	2
TOTALMENTE EN DESACUERDO	1

VARIABLE 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO							
N°	Dimensión	Ítem	1	2	3	4	5
1	Provisión de personal	Consideras tú que el reclutamiento (convocatoria) de personal en el Hospital II-1 Moyobamba se realiza de manera efectiva.					
2		Estima usted que las convocatorias en el Hospital II-1 Moyobamba se efectúan de manera pública.					
3		Siente usted que el criterio de selección del personal obedece al tipo de trabajo a ejecutarse en el Hospital II-1 Moyobamba.					
4		Cree usted que el proceso de selección del personal del Hospital II-1 Moyobamba en las diferentes plazas, vacantes se realiza de manera adecuada.					
5	Organización del talento humano	Aprueba usted que el diseño de los puestos de trabajo en el Hospital II-1 Moyobamba se realiza de manera correcta.					
6		Siente usted que la descripción de las responsabilidades correspondientes a los puestos de trabajo en el Hospital II-1 Moyobamba se efectúa correctamente.					
7		Piensa usted que los requisitos que requiere cada puesto de trabajo en el Hospital II-1 Moyobamba son bien elaborados.					
8		Considera usted que la evaluación del desempeño del personal que labora en el Hospital II-1 Moyobamba se realiza de manera eficiente.					
9	Mantenimiento del talento humano.	Consideras que la remuneración en el Hospital II-1 Moyobamba es adecuada a los diferentes puestos de trabajo.					
10		Estima usted que la calidad de vida en el trabajo (dentro del ámbito del Hospital II-1 Moyobamba) es adecuado.					
11		Cree usted que las relaciones interpersonales (dentro del ámbito del Hospital II-1 Moyobamba) son las adecuadas.					
12	Desarrollo del talento humano.	Estima usted que en el Hospital II-1 Moyobamba se capacita al personal de manera permanente.					
13		Aprueba usted que la capacitación del personal correspondiente al Hospital II-1 Moyobamba se realiza de manera efectiva.					
14		Cree usted que existe alternativas de desarrollo del personal dentro del Hospital II-1 Moyobamba.					
15		Aprueba usted que las políticas del Hospital II-1 Moyobamba promueven el desarrollo organizacional.					
16	Auditoría del talento humano	Considera usted que el sistema de información de recursos humanos es eficiente en el Hospital II-1 Moyobamba.					
17		Estima usted que el responsable del Hospital II-1 Moyobamba evalúa el factor ético de los trabajadores.					
18		Cree usted que dentro del Hospital II-1 Moyobamba se trabaja con ética.					
19		Infiere usted que el Hospital II-1 Moyobamba practica la responsabilidad social.					

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL							
N°	Dimensión	Ítem	1	2	3	4	5
1	Cumplimiento de los objetivos y tareas	Realiza usted atajos para realizar las tareas encomendadas del Hospital II-1 Moyobamba.					
2		Cumple usted a cabalidad las tareas encomendadas por sus superiores en el Hospital II-1 Moyobamba.					
3		Conoce usted las funciones y responsabilidades inherentes al cargo para alcanzar sus metas en el Hospital II-1 Moyobamba.					
4		Asume y practica los valores dados en la institución para lograr la misión del Hospital II-1 Moyobamba.					
5		Transmite con sus compañeros de trabajo sus conocimientos e información adquirida para el cumplimiento y/o logro de la misión del Hospital II-1 Moyobamba.					
6	Cooperación y trabajo en equipo	Siente usted que logró tener mejoras en la ejecución de sus tareas dentro del Hospital II-1 Moyobamba.					
7		Cree usted que el trabajo en equipo dentro del Hospital II-1 Moyobamba logra mejoras en sus labores.					
8		Ofrece apoyo en eventos u otras actividades que realiza para mejoras del Hospital II-1 Moyobamba.					
9		Apoya en ejecución de proyectos nuevos para la sociedad dados por el Hospital II-1 Moyobamba.					
10		Cree usted que se percibe el apoyo de la sociedad en la ejecución de los proyectos realizados por el Hospital II-1 Moyobamba.					
11	Disciplina laboral	Cumple con las tareas y responsabilidades encomendadas durante su horario de trabajo establecido en el Hospital II-1 Moyobamba.					
12		Maneja adecuadamente su información y su tiempo en el Hospital II-1 Moyobamba.					
13		Alcanza usted los fines trazados en la labor que realiza dentro del Hospital II-1 Moyobamba.					
14		Cree usted que el área donde labora cumple con las labores trazadas para la sociedad.					
15		Cree usted que el trabajo conjunto entre compañeros ayuda en la mejora de los fines trazados del Hospital II-1 Moyobamba.					
16	Superación personal	Cree usted que su formación profesional ayuda en su desempeño y bienestar del área, dentro del Hospital II-1 Moyobamba.					
17		Aprueba usted que es capaz de proponer mejoras en el área en base a sus conocimientos, dentro del Hospital II-1 Moyobamba.					
18		Estima usted que tiene bien organizado su lugar de trabajo para la realización de sus funciones, en el Hospital II-1 Moyobamba.					
19		Realiza usted constantes cursos, capacitaciones, diplomados, etc.					
20		Deduca usted que sus relaciones personales son buenas con sus compañeros dentro del Hospital II-1 Moyobamba.					

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Clavo Zumba, Icela Baneza

Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo

Especialidad : Marketing, Gestión

Instrumento de evaluación: Gestión del talento humano

Autor (s) del instrumento (s): Carrión Chávez Silvia Liseth - Calle Rivasplata Diana

**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.					x
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.				x	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión del talento humano				x	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				x	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				x	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				x	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				x	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión del talento humano					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
PUNTAJE TOTAL						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).

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Se recomienda la aplicación de los Instrumentos.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 44

Moyobamba, 29 de abril de 2021



.....
Mg. Icela Baneza Clavo Zumba
 CLAD - 07769

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Pereyra Gonzales Tony Venancio

Institución donde labora : Universidad César Vallejo

Especialidad : Mstr. Gestión Pública

Instrumento de evaluación: Gestión del talento humano

Autor (s) del instrumento (s): Carrión Chávez Silvia Liseth - Calle Rivasplata Diana

**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.					X
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.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión del talento humano				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión del talento humano				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		45				

(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)

OPINIÓN DE APLICABILIDAD
Aplicable para la investigación
PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.5

Moyobamba, 29 de abril de 2021



M. Sc. Tony Venancio Pereyra Gonzales
 CLAP 12957

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: COTRINA TRIGOZO, Carlos.

Institución donde labora : UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO / MINEDU.

Especialidad : Ing. Agroindustrial. / Lic. Mg. en Educación.

Instrumento de evaluación: Gestión del talento humano

Autor (s) del instrumento (s): Carrión Chávez Silvia Liseth - Calle Rivasplata Diana

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.					X	
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.					X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión del talento humano				X		
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X		
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión del talento humano					X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X	
PUNTAJE TOTAL							48

(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

El instrumento es válido y aplicable.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

48

Moyobamba, 29 de abril de
2021



Carlos Cotrina Trigozo
Ing. Agroindustrial CIP. N° 76630
Lic. Mg. en Educación CPPa. N° 0511379

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Clavo Zumba Icela Baneza

Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo

Especialidad : Marketing y Gestión

Instrumento de evaluación : Desempeño laboral

Autor (s) del instrumento (s): Carrión Chávez Silvia Liseth - Calle Rivasplata Diana

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.					x
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.				x	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño laboral					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				x	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				x	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño laboral				x	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				x	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
PUNTAJE TOTAL						45

(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)

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Se recomienda la aplicación de los Instrumentos

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 45

Moyobamba, 29 de abril de 2021



.....
Mg. Icela Baneza Clavo Zumba
CLAD - 07769

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Pereyra Gonzales Tony Venancio

Institución donde labora : Universidad César Vallejo

Especialidad : Mstr. Gestión Pública

Instrumento de evaluación : Desempeño laboral

Autor (s) del instrumento (s): Carrión Chávez Silvia Liseth - Calle Rivasplata Diana

**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.					X
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.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño laboral				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño laboral				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						45

(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)

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Aplicable para la investigación

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.5

Moyobamba, 29 de abril de 2021



M. Tony Venancio Pereyra Gonzales
CLAP 12957

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: COTRINA TRIGOZO, Carlos.
 Institución donde labora : UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO / MINEDU.
 Especialidad : Ing. Agroindustrial. / Lic. Mg. en Educación.
 Instrumento de evaluación : Desempeño laboral
 Autor (s) del instrumento (s): Carrión Chávez Silvia Liseth - Calle Rivasplata Diana

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.					X
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.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño laboral				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño laboral					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						49

(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

El instrumento es válido y aplicable.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

49

Moyobamba, 29 de abril de
2021



.....
Carlos Cotrina Trigozo
 Ing. Agroindustrial CIP. N° 76630
 Lic. Mg. en Educación CPPa. N° 0511379

Autorización para el desarrollo de la investigación



Reg. N° 001-2020093(Sic)

Moyobamba, 15 de diciembre de 2020.

CARTA N° 153-2020-DIRESA-OGESS-AM/DHII-1M.

Señora:
DIANA CALLE RIVASPLATA,
Jr. San Martín N° 151 – Moyobamba.
Ciudad.

ASUNTO : AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR PROYECTO DE TESIS EN EL HOSPITAL II-1 MOYOBAMBA.

REF. : a) INFORME N° 036-2020-DIRESA-OGESS-AM-HI-1MU4Del
Reg. N° 011-2020093388
b) SOLICITUD SIN de fecha 03 de Diciembre del 2020.

Por medio del presente me dirijo a usted expresándole un cordial saludo en nombre del Hospital II-1 Moyobamba, y a su vez manifestarle que en atención a la solicitud presentada, se le comunica que esta Dirección **AUTORIZA** realizar Proyecto de Tesis, titulado "Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral del Personal Administrativo del Hospital II-1 Moyobamba 2020", según lo indicado en el documento de la referencia a), al término de su proyecto de tesis deberá dejar una copia en la Biblioteca del Hospital II-1 Moyobamba.

Sin otro particular, me suscribo de usted.

Atentamente;



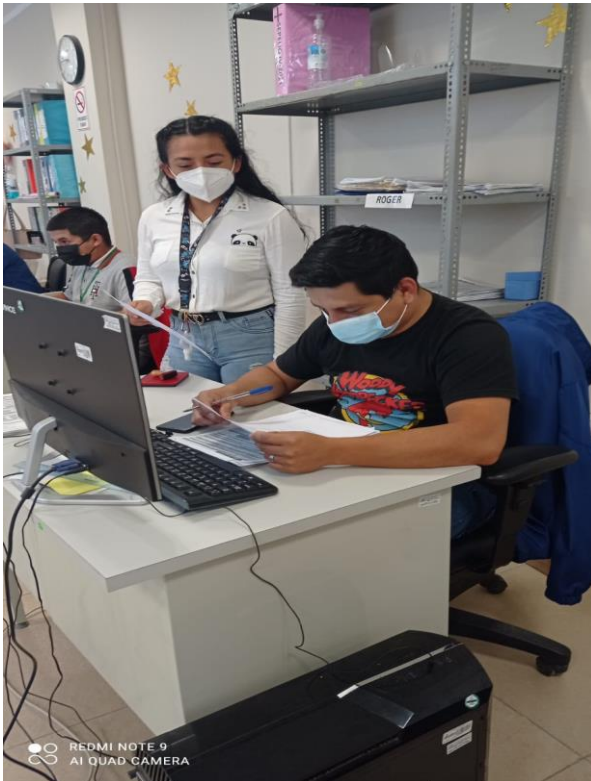
C.c.
UDE
Archivo,
CEDR/yc.

Av. Grau s/n Cdra. 04 – Moyobamba

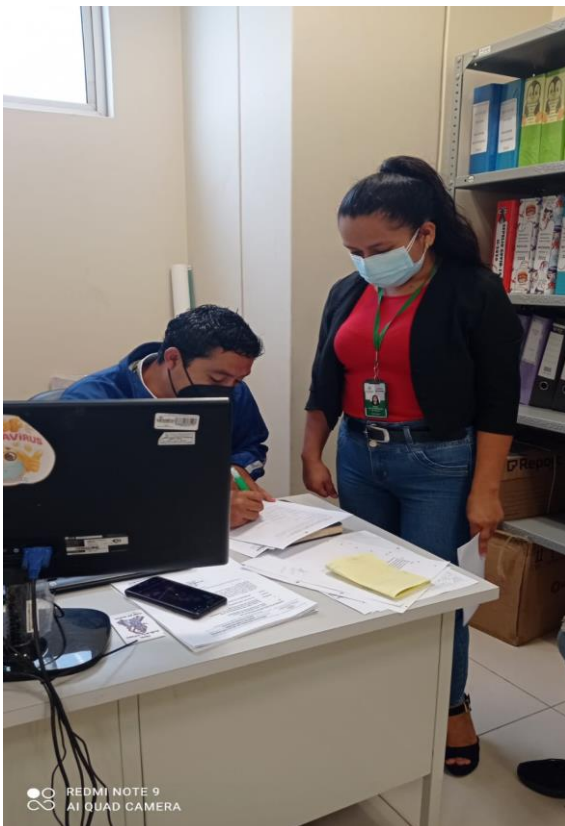
Call Center: 975399515 / 975399449

email: hospitalmoyobamba@hotmail.com

RECOLECCIÓN DE DATOS



Encuestando en la área de SIS.



Realizando la encuesta en el área de caja en caja y tesorería.



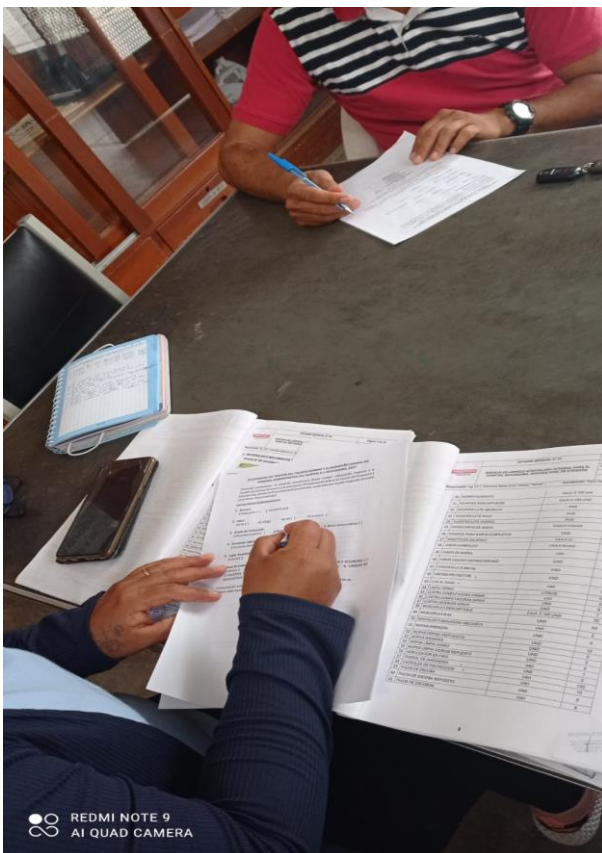
Encuestando en el área de informática y estadística.



Encuestando en el área de logística y almacén



Aplicando la encuesta en el área de patrimonio.



Encuestando en el área de Servicios Generales.

CUESTIONARIO DE "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL HOSPITAL II-1 MOYOBAMBA, 2021"

Estimado colaborador, el presente cuestionario busca recoger información respecto a la Gestión del talento humano y a la percepción del desempeño laboral al interior del Hospital II-1 Moyobamba, siendo de fines netamente académicos, es por ello que se pide responder con total veracidad y responsabilidad.

DATOS SOCIO DEMOGRAFICOS

1. Genero:

1. Masculino 2. Femenino ()

2. Edad

20-30 () 31-40 () 41-50 () 51 a mas

3. Grado de instrucción

1. Nivel Secundario 2. Nivel Técnico superior () 3. Nivel Universitario ()

4. Condición laboral

1. Contrato formato CAS 2. Nombrado () 3. Locador ()

5. Lugar de procedencia

1. Costa () 2. Sierra () 3. Selva

6. Área de trabajo

1. RRHH () 2. SERVICIOS GENERALES () 3. PATRIMONIO () 3. CAJA Y TESORERIA ()
 4. LOGISTICA Y ALMACEN () 5. INFORMATICA Y ESTADISTICA () 6. UNIDAD DE ADMINISTRACION () 7. DIRECCION 8. SIS ()

Instrucciones: a continuación, se presenta una serie de preguntas, las cuales según su opinión debe marcar con una "x" en los casilleros según la escala de criterios

ESCALA VALORATIVA

CATEGORIA	CODIGO
TOTALMENTE DE ACUERDO	5
DE ACUERDO	4
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	3
EN DESACUERDO	2
TOTALMENTE EN DESACUERDO	1

VARIABLE 1: GESTION DEL TALENTO HUMANO							
N°	Dimensión	Ítem	1	2	3	4	5
1	Provisión de personal	Consideras tú que el reclutamiento (convocatoria) de personal en el Hospital II-1 Moyobamba se realiza de manera efectiva.			X		
2		Estima usted que las convocatorias en el Hospital II-1 Moyobamba se efectúan de manera pública.			X		
3		Siente usted que el criterio de selección del personal obedece al tipo de trabajo a ejecutarse en el Hospital II-1 Moyobamba.					X
4		Cree usted que el proceso de selección del personal del Hospital II-1 Moyobamba en las diferentes plazas, vacantes se realiza de manera adecuada.			X		
5	Organización del talento humano	Aprueba usted que el diseño de los puestos de trabajo en el Hospital II-1 Moyobamba se realiza de manera correcta.			X		
6		Siente usted que la descripción de las responsabilidades correspondientes a los puestos de trabajo en el Hospital II-1 Moyobamba se efectúa correctamente.			X		
7		Piensa usted que los requisitos que requiere cada puesto de trabajo en el Hospital II-1 Moyobamba son bien elaborados.	X				
8		Considera usted que la evaluación del desempeño del personal que labora en el Hospital II-1 Moyobamba se realiza de manera eficiente.			X		
9	Mantenimiento del talento humano.	Consideras que la remuneración en el Hospital II-1 Moyobamba es adecuada a los diferentes puestos de trabajo.			X		
10		Estima usted que la calidad de vida en el trabajo (dentro del ámbito del Hospital II-1 Moyobamba) es adecuado.	X				
11		Cree usted que las relaciones interpersonales (dentro del ámbito del Hospital II-1 Moyobamba) son las adecuadas.					X
12	Desarrollo del talento humano.	Estima usted que en el Hospital II-1 Moyobamba se capacita al personal de manera permanente.			X		
13		Aprueba usted que la capacitación del personal correspondiente al Hospital II-1 Moyobamba se realiza de manera efectiva.			X		
14		Cree usted que existe alternativas de desarrollo del personal dentro del Hospital II-1 Moyobamba.					X
15		Aprueba usted que las políticas del Hospital II-1 Moyobamba promueven el desarrollo organizacional.					X
16	Auditoría del talento humano	Considera usted que el sistema de información de recursos humanos es eficiente en el Hospital II-1 Moyobamba.			X		
17		Estima usted que el responsable del Hospital II-1 Moyobamba evalúa el factor ético de los trabajadores.			X		
18		Cree usted que dentro del Hospital II-1 Moyobamba se trabaja con ética.			X		X
19		Infiere usted que el Hospital II-1 Moyobamba practica la responsabilidad social.					X



ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, DÍAZ SAAVEDRA ROBIN ALEXÁNDER, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - MOYOBAMBA, asesor de Tesis titulada: "GESTION DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL HOSPITAL II-1 MOYOBAMBA 2021", cuyos autores son CALLE RIVASPLATA DIANA, CARRION CHAVEZ SILVIA LISETH , constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

MOYOBAMBA, 22 de Julio del 2021

Apellidos y Nombres del Asesor	Firma
DÍAZ SAAVEDRA ROBIN ALEXÁNDER DNI: 44970126 ORCID: 0000-0003-2707-8193	Firmado digitalmente por :RDIAZSA11 el 22-07-2021 09:52:26

Código documento Trilce: TRI - 0142754