



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral
del personal administrativo en un hospital de la región San Martín, 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTORA:

Troncos Rivera, Maria Elicia (orcid.org/0000-0002-7535-0561)

ASESOR:

Mgtr. Fabian Rojas, Lenin Enrique (orcid.org/0000-0003-1949-6352)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo Económico, Empleo y Emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios por darme la vida, ser mi guía, ya que con su protección que me brinda, me da la seguridad de vencer la adversidad.

A mis hijos Cielo y Bitner y a mi madrecita Lidia quienes, me han brindado su amor incondicional y apoyo durante todo este proceso, están conmigo, también gracias, a mis hermanas, hermanos y a toda la familia por la paciencia que han tenido conmigo, y que me han permitido llegar a cumplir hoy un sueño hecho realidad, por sus oraciones y aliento que hicieron de mí una mejor persona y llegar a la meta.

Finalmente quiero dedicar esta tesis a todas mis amigas, y compañeros de trabajo, al Profesor Lenin Enrique Fabian, por brindarme el apoyo.

Agradecimiento

Mi profundo agradecimiento a mi Madrecita, mis hijos, toda mi familia y a mis compañeros de trabajo por brindarme el apoyo, por confiar en mí, abrirme las puertas y permitirme realizar todo el proceso investigativo.

De igual manera, mi enorme agradecimiento a la Universidad Cesar Vallejo, a mis profesores y Asesor, quien con sus enseñanzas de su valioso conocimiento ha hecho que pueda crecer día a día como profesional, gracias por la paciencia, dedicación, apoyo incondicional y amistad.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	8
II. MARCO TEÓRICO	12
III. METODOLOGÍA.....	25
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	25
3.2 Variables y operacionalización	26
3.3 Población, muestra y muestreo	27
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	29
3.5 Procedimientos.....	30
3.6 Métodos de análisis de datos	31
3.7 Aspectos éticos	31
IV. RESULTADOS	33
V. DISCUSIÓN.....	44
VI. CONCLUSIONES.....	51
VII. RECOMENDACIONES	52
REFERENCIAS.....	53
ANEXOS	61

Índice de tablas

Tabla 1: Operacionalización de la variable gestión del talento humano.....	26
Tabla 2: Operacionalización de la variable desempeño laboral	27
Tabla 3: Validez mediante el juicio de expertos.....	29
Tabla 4: Resultados del análisis de confiabilidad de las variables.....	30
Tabla 5: Resultado de la variable gestión del talento humano.....	33
Tabla 6: Resultado de la variable desempeño laboral	34
Tabla 7: Nivel de gestión de talento humano sobre el desempeño laboral	35
Tabla 8: Relación entre variables de gestión del talento humano y en el desempeño laboral.....	36
Tabla 9: Resumen del modelo de regresión lineal de gestión del talento humano y en el desempeño laboral.....	37
Tabla 10: Coeficientes del modelo de regresión de gestión del talento humano y en el desempeño laboral	37
Tabla 11: Relación entre admisión de personal y el desempeño laboral	38
Tabla 12: Resumen del modelo de regresión admisión de personal y en el desempeño laboral.....	39
Tabla 13: Coeficientes de modelo de regresión admisión de personal y en el desempeño laboral	39
Tabla 14: Relación entre capacidades y el desempeño laboral	40
Tabla 15: Resumen del modelo de regresión lineal de capacidades y en el desempeño laboral.....	40
Tabla 16: Coeficientes de modelo de regresión de capacidades y el desempeño laboral	41
Tabla 17: Relación entre compensación de personal y el desempeño laboral.....	42
Tabla 18: Resumen del modelo de regresión lineal personal y en el desempeño laboral	42
Tabla 19: Coeficientes de regresión lineal entre compensación del personal y en el desempeño laboral	43

Resumen

El objetivo de la presente investigación fue determinar la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal administrativo de un hospital de la Región San Martín. Fue una investigación cuantitativa con diseño no experimental causal explicativa, con una población de 60 trabajadores administrativos y para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento dos cuestionarios, el cual se validó por juicio de 3 expertos. Los resultados indicaron que la gestión del talento humano se mostró en un nivel alto con 55%, la admisión de personal en un nivel medio con un 50%, las capacidades de conocimientos, habilidades y actitudes que se posee el personal en un nivel alto con un 46.7% y la compensación de personal en un nivel alto con el 53.3% y el desempeño laboral se mostró en un nivel alto con un 63.3%, la evaluación de metas en un nivel alto con el 50% y la evaluación de compromisos en un nivel alto con el 63.3%. Concluyendo que existe una relación significativa entre gestión del talento humano y desempeño laboral con una correlación alta (Rho de Pearson =0,663) y una significancia menor al 5%.

Palabras clave: Talento humano, desempeño, trabajadores, organización.

Abstract

The objective of this research was to determine the influence of human talent management on the work performance of the administrative staff of a hospital in the San Martín Region. It was a quantitative research with a non-experimental causal explanatory design, with a population of 60 administrative workers and for data collection the survey technique was used and two questionnaires as an instrument, which was validated by the judgment of 3 experts. The results indicated that the management of human talent was shown at a high level with 55%, the admission of personnel at a medium level with 50%, the knowledge, skills and attitudes that staff possess at a high level with 46.7% and staff compensation at a high level with 53.3% and job performance was shown at a high level with 63.3%, the evaluation of goals at a high level with 50% and the evaluation of commitments at a high level with 63.3%. Concluding that there is a significant relationship between human talent management and job performance with a high correlation (Pearson's Rho = 663) and a significance of less than 5%.

Keywords: Human talent, performance, workers, organization.

I. INTRODUCCIÓN

En las organizaciones públicas y privadas es ideal que sus colaboradores alcancen el máximo desempeño para contribuir de manera eficiente en la entrega de sus bienes o servicios por lo cual juega un rol importante saber administrar y desarrollar una gestión del talento humano, es decir, la forma como se selecciona, distribuye, organiza, capacita y aprovecha los trabajadores para las áreas operativas y administrativas que permiten su funcionamiento y según la forma como se gestionan y se alcanzan determinados resultados y llevar al éxito o fracaso. Así Checa et al. (2020) indica que en la actualidad el principal pilar en una organización es saber gestionar bien el talento humano para lograr un mejor desarrollo en el desempeño laboral; las personas son los principales recursos que se direccionan para lograr un crecimiento y desarrollo.

En España, según Fernández (2018) hace mención que en dicho país se incrementa el número de organizaciones que presentan dificultades para poder desarrollar perfiles en puestos dentro de la organización. Solo en el último año se tiene un crecimiento de 7.5% del número de compañías con problemas al momento de cubrir un puesto vacante. Pero ahora, se tiene un total de 56.6% con estas consecuencias de una escasez sobre el talento humano. Las competencias técnicas que demanda el puesto son el tercer motivo, con un 31.3%. La dificultad para encontrar candidatos capaces para poder desempeñarse en un puesto determinado representa el 16.7%. Una alta rotación del personal sumado a ello los problemas para gestionar dicho talento y poder retener y reclutar para un puesto fijo representa el cuarto problema con un 21.6%, seguido por problemas de legislación laboral demasiado rígida, la escasez de profesionales calificados y el no tener un involucramiento entre instituciones educativas y empresas generan un problema sobre la gestión del talento humano en las organizaciones.

Según Michael (2020), son varios los países de Europa que están avanzando progresivamente en una mejor organización del talento humano, según las nuevas tendencias del futuro, así como en el desarrollo del lugar ideal de trabajo y lograr un mejor desempeño laboral. Un ejemplo de ello, es la creación de una mentalidad, así como de los franceses, que apostaron por la informática basada en la nube, implementando en los sectores con desarrollo,

márquetin y recurso humano. Sin embargo, ha generado una apuesta menor en la creación e implementación del teletrabajo. Entre los problemas es que existe personal que no está alineado a las nuevas tecnologías. Pero la pandemia del Covid-19 desde el 2020 aceleró el crecimiento del teletrabajo y las nuevas formas de gestionar el talento humano sin afectar su desempeño laboral, basado por ejemplo en el cumplimiento de metas.

En América Latina según Deloitte (2018) la gestión del talento humano ha sido considerado como una de las funciones principales en el sector de la administración, el cual se evidenció en la encuesta que realizó los líderes de consultoría en diferentes países que tienen intervención y participación, en el cual refleja que un 70% considera que la función del área es específicamente de un soporte administrativo y un 30% considera que el área se encarga del control de políticas. En la actualidad, en esta parte del mundo se tiene que la gestión del talento humano se está desarrollando de manera positiva el cual se está convirtiendo en un aliado estratégico para las organizaciones para impulsar y contribuir a lograr las metas y objetivos institucionales, es así que se demuestra un buen resultado y sobre todo efectivo del área y su contribución económica que le genera a favor de la organización. Un ejemplo, es que en Argentina los directivos de Recursos Humanos priorizan la administración interna de la gestión del talento con programas de aprendizaje y la adquisición de nuevos talentos.

América Latina, atraviesa un gran problema en cuanto a la formación y desarrollo del talento humano, el cual refleja una baja productividad y competitividad en las organizaciones; el 75% de los empresarios son en realidad autoempleados, por el cual la región de América Latina se caracteriza por tener exceso de empleo y baja formación del talento humano (Ramos, 2018). Existen grandes brechas también en la formación de profesionales, las cifras muestran que más del 50% no reciben capacitación constante mucho menos una formación profesional dentro de las organizaciones (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2018). Pero dicho problema no solo se muestra en América Latina, según la Encuesta Mundial de Escasez 2020 sobre el Talento de Manpower se observa que existe un déficit de talento humano a nivel mundial; el cual en un periodo de 4 años solo se incrementó un 16% (2015-2019), en el 2019 el 82% de los países reportaron falta de profesionales con talento o estar capacitados para un puesto de trabajo en las organizaciones (Arce, 2021).

En el Perú de acuerdo a Barboza (2018) indica que existe un problema complejo sobre el manejo del talento humano dentro del sector público, a consecuencia de ello es por los diversos procesos de reorganización y reestructuración de las entidades estatales el cual ha llevado que dentro de las instituciones se cuente con personal laborando mediante diferentes regímenes de contrato como en el sector público el cual es regulado por el Decreto Legislativo N°276 y en el privado es regulado por el Decreto Legislativo N°728 y el Decreto Legislativo N°1057 (CAS). Además de ello, se está generando la contratación del personal por vía civil altamente calificado mediante proyectos de inversión o de convenios con organizaciones internacionales (BID, Banco Mundial, PNUD) y se fueron sumando otras formas de contratos con el paso del tiempo que no llevo a ninguna solución de problemas todo lo contrario generó más problemas como Contratos de Servicios No Personales, también llamados “Locación de Servicios-Tercero”, que los priva de muchos beneficios sociales y hace que se incremente la inestabilidad laboral, su rotación y se reduzca también el desempeño laboral obtenido.

En uno de los Hospitales de la Región San Martín, no se tiene un registro de la evaluación del desempeño del personal administrativo, existiendo deficiencias en temas de atención; el cual se evidenció las deficiencias en el contexto de la Pandemia Covid-19. También fue que al reorganizar a sus colaboradores tuvo que enviar a los más vulnerables a realizar trabajo remoto, las personas vulnerables se encuentran contemplado el Resolución Ministerial N°448-2020-MINSA, lo mismo que no se había previsto, la capacitación en el tema de manejo de herramientas tecnológicas para el teletrabajo por lo cual el desempeño de los trabajadores no fue el mismo (Ministerio de Salud, 2020). Además, no están considerando que existe actualmente un alto porcentaje de personal que en el corto plazo superará los 60 años y tendrá la necesidad de buscar nuevas estrategias de gestionarlo si es que nuevamente se presenta un contexto parecido al Covid-19 que fuerce regresar a la presencialidad (Naciones Unidas, 2021).

Se formuló el siguiente problema general: ¿Cuál es la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal administrativo en un Hospital de la región San Martín? Se formuló también las siguientes preguntas específicas: (i) ¿Cuál es la influencia de la admisión de persona del

talento humano en el desempeño laboral del personal administrativo en un Hospital de la región San Martín? (ii) ¿Cuál es la influencia de las capacidades del talento humano en el desempeño laboral del personal administrativo en un Hospital de la región San Martín? (iii) ¿Cuál es la influencia de la compensación de personal del talento humano en el desempeño laboral del personal administrativo en el Hospital de la región San Martín?

Este trabajo se justifica porque en un Hospital de la región San Martín no se conoce el nivel de gestión del talento humano y su influencia con el desempeño laboral, de allí la necesidad de diagnosticar ambas variables y conocer su nivel que sirva como referencia para la mejora continua de la institución. Es importante porque contribuye a la eficiencia con el talento humano disponible, garantizando la continuidad y entrega de servicios creando valor público, en beneficio de todos los ciudadanos.

El objetivo general es determinar la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal administrativo de un hospital de la Región San Martín. Para el cual se plantea como objetivos específicos: (i) identificar el nivel de gestión talento humano de un hospital de la Región San Martín (ii) identificar el nivel de desempeño laboral de un hospital de la Región San Martín (iii) determinar la influencia de la admisión de persona del talento humano en el desempeño laboral del personal administrativo en un Hospital de la Región San Martín; (iv) determinar la influencia de las capacidades del talento humano en el desempeño laboral del personal administrativo en un Hospital de la Región San Martín y (v) determinar la influencia de la compensación de personal del talento humano en el desempeño laboral del personal administrativo en un Hospital de la Región San Martín.

Se plantea como hipótesis general: Existe influencia significativa entre gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo en un Hospital de la región San Martín. Hipótesis específicas: (i) Existe influencia significativa entre la dimensión admisión de personas y la variable desempeño laboral del personal administrativo en un Hospital de la Región de San Martín; (ii) Existe influencia significativa entre las capacidades y desempeño laboral del personal administrativo en un Hospital de la Región de San Martín y (iii) Existe influencia significativa entre la compensación de personal y el desempeño laboral del personal administrativo en un Hospital de la Región de San Martín.

II. MARCO TEÓRICO

Las investigaciones relacionadas con las variables de estudio con el tema investigado se presentan a nivel internacional y nacional.

Jara et al. (2018) en su investigación sobre gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral, se plantea como objetivo determinar la influencia del talento humano en el desempeño laboral. Realizaron una investigación con enfoque cuantitativo de nivel descriptiva con diseño no experimental, transversal utilizando el método deductivo, de técnica la encuesta en una muestra no probabilística. Concluyen que la gestión del talento humano tiene influencia en el desempeño laboral el cual, una adecuada gestión conlleva a un mejor desempeño; mejorando en lo profesional del personal y favor de la organización; más aún, que hoy por hoy se está pasando diferentes cambios el cual también afecta a las organizaciones en plantear diversas formas de gestión y tener líderes deben inculcar los principios éticos para enfrentar esta nueva realidad en gestión del talento para una mejor competitividad.

Valentín (2017) en su estudio sobre la gestión del talento humano y desempeño laboral, tuvo como objetivo determinar como la gestión del talento humano tiene influencia en el desempeño laboral. Realizando una investigación explicativa, con un diseño no experimental de corte transversal, utilizando la encuesta como técnica y el cuestionario en una muestra no probabilística. Concluyendo que la gestión del talento humano influye directamente sobre el desempeño laboral, generando una mejor gestión para mejorar el desempeño y cumplir con los objetivos y metas de cada organización; pero los líderes o jefes deben liderar acciones para fortalecer el desempeño laboral y brindar un mejor servicio a la población a través de la gestión de capacidades, brindando una mejor formación profesional, incentivando al personal con incentivos por su esfuerzo y reconocimientos en el cumplimiento de objetivos.

Carrasco (2016) señala en su estudio sobre la gestión del talento humano y cómo esta influye en el desempeño laboral. Realizando una investigación descriptiva cuantitativa de diseño no experimental con una muestra no probabilística de 130 colaboradores administrativos a los cuales se aplicó un cuestionario. Concluye en que, la gestión del talento tiene influencia directa sobre el desempeño laboral de los trabajadores, además, dentro de cada organización

se tiene que realizar el desarrollo profesional de cada trabajador mediante capacitaciones, incentivos y reconocimientos para lograr no solo mejorar el nivel individual si no también el desarrollo de toda la organización para el cumplimiento de objetivos y metas en corto, mediano y largo plazo; además, una buena gestión en planificación del recurso humano le permite a la organización optimizar recursos en los procesos y así lograr la eficiencia y eficacia organizacional.

Chuquipiondo y Caro (2018) en su estudio de investigación sobre la gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral, se plantea como objetivo determinar la gestión del talento humano y cómo esta influye en el desempeño laboral. Fue una investigación descriptiva con un diseño no experimental de nivel transaccional, utilizando la encuesta y la entrevista como técnicas para recolección de datos en una muestra no probabilística. Se concluyó sobre la influencia en la gestión del talento humano y el desempeño laboral es de manera significativa y positiva con una alta correlación, por el cual se demuestra, con una adecuada gestión del talento en el personal esto va a llevar a obtener un mejor desempeño a favor de la organización; pero dicha gestión se tiene que realizar de manera planificada abordando temas de formación profesional y planificando incentivos solo así se garantiza un buen desempeño laboral y convertirlo de manera productiva y competitiva.

Moza y Rojas (2019) realizaron un estudio sobre la gestión del talento humano y cómo influye en el desempeño laboral, se plantearon como objetivo determinar cómo la aplicación de una buena gestión del talento humano a través del análisis corporativo va a influir en el desempeño laboral. Fue una investigación básica descriptiva con enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, la población y muestra estuvo conformada por 30 trabajadores administrativos a los cuales se aplicó una encuesta conformada por 18 ítems. Concluyeron que muchas veces las decisiones individuales tienen influencia en el desempeño laboral, es decir, depende de la persona para poder gestionar una adecuada gestión y demostrar en funciones cuantitativas el desempeño de colaboradores dentro de las organizaciones; los comportamientos éticos que está representado por la forma de actuar y desenvolverse y la estrategia de la organización sobre la gestión del talento van a influir sobre el desempeño laboral.

En Ecuador según Gaspar (2021) en su investigación sobre la gestión del talento Humano y como esta tiene influencia en el desempeño laboral para

garantizar el éxito de las empresas, tuvo por objetivo analizar la importancia de la gestión del talento para un mejor desempeño y encontrar su influencia entre las mismas. La investigación fue descriptiva y se utilizó la técnica de análisis documental. Y concluye que la gestión del talento humano tiene influencia positivamente en el desempeño laboral ya que la buena administración del recurso humano contribuye al logro de objetivos planteados y al éxito de las organizaciones, pero para ello cada organización tienen que realizar una adecuada gestión del talento y desarrollar el talento para un mejor desempeño y logro de objetivos, dicha gestión debe permitir el crecimiento profesional de cada colaborador.

En Colombia Chávez (2018) realizó un estudio sobre la gestión del talento humano como una estrategia empresarial, en el cual tuvo como objetivo identificar la gestión del talento humano con los objetivos institucionales. Realizando una investigación descriptiva, utilizando la técnica de análisis documental. Concluye, que la gestión del talento humano en las organizaciones está tomando cada vez más importancia convirtiéndose en un recurso estratégico, y para que las organizaciones alcancen el éxito, pero para ello se tiene que capacitar y desarrollar habilidades en los colaboradores para mejorar su desempeño y obtener los objetivos organizacionales.

En Brasil Ospina (2019) realizó un estudio de investigación sobre la gestión del talento humano para la retención del personal, tuvo como objetivo realizar un diagnóstico de la gestión del talento para así identificar ciertos elementos que influyen sobre la gestión y sobre la retención del personal. Realizando una investigación descriptiva no experimental utilizando la encuesta para la recolección de la información. Concluyendo que el trabajo para desarrollar el talento humano ha sido deficiente; el cual es observable en la permanencia en el mercado de los profesionales, sin embargo, se necesita realizar incentivos para permitir la retroalimentación para mejorar desempeño de los trabajadores y así lograr los objetivos, a su vez, asegurar con personal capacitado y con grado de perfección para desempeñarse en los puestos dentro de la organización.

En Cuba Cuesta (2019) en su estudio sobre la gestión del talento humano y las tecnologías para su aplicación en organizaciones cubanas, tuvo como objetivo describir la gestión del recurso humano y del conocimiento en la

formación. Realizando una investigación de revisión documental. Concluye en la estrategia de un modelo para gestionar el talento humano diseñando a través de una tecnología para realizar el diagnóstico, planificación y control del recurso humano es representativa porque garantiza realizar una gestión adecuada; además, la gestión del talento humano es clave para un desempeño estratégico organizacional por eso se tiene que intervenir en cada una de las áreas y programar estrategias de mejora como capacitaciones, desarrollo profesional, planificar incentivos y motivar al personal para lograr el desempeño adecuado con eficacia para lograr las metas a corto plazo siendo indispensable el crecimiento de la organización.

La presente investigación por el contexto detallado sobre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, se sustenta en las teorías relacionadas al estudio. Para ello, se está considerando teorías, o enunciados que ayuden al análisis y comprensión de la investigación permitiendo describir, relacionar y explicar cada una de las variables del estudio. Para el cual, se buscó los antecedentes más recientes y que guarden relación con las variables del estudio: gestión del talento humano y desempeño laboral, así como también, se estudiarán cada una de sus dimensiones, el cual se describe en los siguientes párrafos.

La gestión del talento humano según Ramírez et al. (2019) consiste en desarrollar cualidades competitivas para implementar políticas permitiendo anticipar, gerenciar y asignar recursos para crear permanentemente estrategias que garanticen el éxito de una organización (p. 168). En cambio, para Vallejo (2016) considera el talento como el capital más importante para la organización; por lo tanto, debe realizar una adecuada gestión; sin embargo, esta gestión del talento no es una tarea muy sencilla porque en una organización encontramos colaboradores que presentan diferentes habilidades y diferentes comportamientos al realizar actividades o funciones (p. 15). Muchos consideran como el recurso tangible más valioso de organización al recurso humano por ello, se tiene que cuidar a través de estrategias de mejora para un mejor desempeño.

La gestión del talento humano, le representan o está conformada por personas y organizaciones; esto se debe porque las personas pasan más tiempo trabajando en las organizaciones, es por eso, las organizaciones dependen en

gran medida de las personas para funcionar y tener éxito; por lo tanto los empleados necesitan adquirir experiencia profesional y personales para formar mejorar su desempeño en la organización y ocupar puestos de liderazgo y la organización tiene que garantizar la formación del personal (Rojas, 2019). Para ello la organización necesita implementar estrategias para tener un personal motivado y competitivo.

Alrededor del mundo, los recursos humanos son considerados como un factor protagónico en las organizaciones ya sean del públicas, así como privadas, por lo que para lograr buenos resultados siempre se buscan reclutar a las personas adecuadas para ocupar diferentes puestos dentro de las instituciones, es por ello que el campo de recurso humano-RRHH, desarrolla una selección ágil y oportuna los procesos para que puedan optimizar el desempeño en las organizaciones. (Castro y Delgado, 2020) siendo el factor humano el que mueve todas las direcciones de una organización, es quien aplica los conocimientos y habilidades para lograr hacer crecer a una organización.

La Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, (2022) es el órgano rector encargado de implementar sistemas sobre los recursos humanos y las directrices que emite al respecto; se aplican a todas las unidades administrativas a través del sistema de gestión administrativa de recursos humanos - SAGRH, que establece, desarrolla y observa las políticas del Estado en materia pública; que incluye todas las reglas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas utilizadas por las entidades del sector público en la gestión de recursos humanos. Siendo indispensable que el personal tenga las condiciones adecuadas para realizar su trabajo.

La gestión del talento es un elemento que garantiza el éxito organizacional y la creación de valor, un activo estratégico, no un gasto. Desarrollar subsistemas innovadores para atraer, desarrollar, retener y potenciar personas con las habilidades y capacidades necesarias para satisfacer las necesidades comerciales actuales y futuras del mercado es una necesidad diaria (Gutiérrez, 2018). En este escenario, el personal que labora dentro de la organización debe desarrollar las habilidades y competencias que le permitan tener una ventaja competitiva dentro del desarrollo de actividades de la organización de manera sostenida y sostenible en un periodo de tiempo, permitiendo así desarrollar y hablar de una construcción del capital humano fuerte, inimitable, único y

competitivo en los negocios (Montoya y Boyero, 2016).

Gestionar el recurso humano es fundamental para el desarrollo de toda organización, para tener una mejor administración de recursos se optimiza los procesos, se gestiona eficiente y eficazmente los servicios que se brinda a los usuarios, para una mejor aceptación y buen prestigio para las instituciones. Asencios (2017) Mencionó que la gestión de los recursos humanos en las instituciones públicas se caracteriza por la falta de planificación y gestión estricta, diferentes modalidades de trabajo, abuso de contratos temporales, distorsión del sistema de compensación, el irrespeto al principio de retribución se especifica en diversas normas, por lo que el caos en la gestión de recursos humanos.

La gestión del talento humano se puede entender en tres dimensiones que son: admisión de persona, capacidades y compensación de personal (Asencios, 2017). Los cuales se tienen en cuenta para dicho estudio y se detalla cada dimensión:

La admisión de persona o selección del personal representa el proceso de búsqueda y adaptación de personas a un puesto y a las características de la organización, cumple un papel fundamental ya que la organización escoge a las personas y de igual forma las personas eligen donde quieren trabajar y aportar sus conocimientos y experiencias (Osorio y Rivera, 2018). La admisión de persona se entenderá por el reclutamiento, selección e inducción siendo la primera etapa donde la organización tiene que capacitar al personal para que este se desempeñe de acuerdo a sus funciones y su formación profesional, permitiendo hacer parte de la organización para plantear objetivos que se puedan cumplir a favor de la organización.

Las capacidades, se hace referencia al conocimiento, habilidad y actitud de la persona dentro de la organización. Todas las personas suelen desempeñarse mejor en ciertas tareas, esto es debido a que contamos con diversas habilidades. El conocimiento corresponde al saber hacer, es todo lo que se necesita para poder implementar una determinada habilidad. Las habilidades van con la capacidad de hacerlo, tener el conocimiento de cómo hacer algo, se necesita tener la experiencia para hacerlo y la actitud para querer hacerlo, se puede saber cómo hacer algo y tener experiencia haciéndolo, por lo tanto, se puede decir que una persona es competente cuando tiene conocimientos, habilidades y actitudes (Villar, 2021). El conjunto de comportamientos, actitudes,

habilidades y valores con el cual se posee y desarrolla una persona se le denomina competencias, las cuales suelen ser aplicadas a cualquier situación individual o de trabajo que depende de su aplicación para lograr la eficacia en una actividad determinada (Chávez et al., 2018). Pero dichas habilidades, conocimiento y destrezas, los gerentes o jefes de cada área tiene que realizar una gestión para reforzar y en algunos casos crear habilidades para facilitar el desempeño del personal.

La compensación del personal es la estrategia de gestión de los recursos humanos dentro de la organización para mantener motivado al personal a través de las gratificaciones, incentivos, aumentos, ascensos que reciben los empleados a cambio de esfuerzo y aporte a la organización. En la gestión moderna, la compensación cubre el área de motivar a los empleados y establecer relaciones laborales que faciliten a la organización planificar los costos laborales mediante la productividad. Se crea sistema de beneficio/costo con el objetivo de lograr mejores resultados en la organización, en tal sentido la compensación del personal se enmarcará en términos de remuneración, motivación y planes de carrera (Daza et al., 2016). Es clave para el personal, si se tiene un personal bien remunerado de acuerdo a las políticas y rendimiento ello repercute en la motivación del personal para realizar las actividades y el cumplimiento de los mismos.

El desempeño laboral es el comportamiento de un empleado cuando realiza una tarea o trabajo, demostrando capacidades, necesidades y habilidades para crear comportamientos que afectan los resultados del trabajo; Se empieza a reconocer la importancia del desempeño laboral para mejorar la productividad, la eficiencia y la competitividad en las organizaciones (Mamani y Cáceres, 2019). El desempeño se constituye como un sistema para el desarrollo de la eficacia y el éxito organizacional (Bautista et al., 2020). El desempeño laboral son acciones, comportamientos y actitudes demostradas en la realización de una actividad que pueden ser medidos en las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la organización en cantidad y/o calidad el trabajo realizado, el cual es establecido en metas, indicadores o alguna unidad de medida determinada dentro de la organización (Terán y Lorenzo, 2018).

El desempeño está presente en diferentes organizaciones, ya sean pequeñas, medianas o grandes organizaciones, con un enfoque estratégico de

gestión de procesos e integración a los sistemas tecnológicos y habilidades organizacionales, sin embargo, existen algunas donde no existe comunicación entre los empleados, ni amistad cercana ni cooperación para coordinar algunas actividades, la tarea no puede dirigirse y cumplirse con las actividades asignadas, creando una falta de gestión (Izquierdo et al., 2021). Para lograr el desempeño del personal es necesario contar con la confianza de un líder para guiarlos dentro de la organización así lograr un desarrollo del talento en todas las dimensiones y garantizar el éxito de la organización (Gabel y Riva, 2021). Toda organización se mide en base a su crecimiento y cumplimiento de metas y objetivos; para ello, realizan evaluaciones de desempeño, estas pueden ser de manera individual o grupal según las metas establecidas en la organización.

En tal sentido, el desempeño del personal dentro de una organización son las acciones y comportamientos que son observados al momento de realizar una actividad en cual es muy relevante para los objetivos de la organización; las cuales pueden ser cuantificadas para los logros y de acuerdo a su aporte que brinda para el crecimiento organizacional, dicho desempeño puede tener éxito como también no, ya dependerá de las actitudes con las cuales se desenvuelven los colaboradores en una determinada función, es por ello, que en la actualidad los gerentes de recurso humano prestan más interés a otros aspectos cuantificados que no solo les permitirá medir sino que también dar estrategias de mejora (Pedraza et al., 2018).

En la actualidad las organizaciones para poder cumplir con sus objetivos o en todo caso poder brindar un servicio de excelencia están en el proceso de adaptación a los cambios tecnológicos, sociales y económicos, para el cual es primordial tener una buena gestión del talento, lograr un mejor desempeño laboral y garantizar un mejor beneficio dentro de la organización (Silva et al., 2018). Pero para implementar dichos cambios se necesita un personal capacitado según las exigencias del mercado, para el cual las organizaciones tienen que implementar políticas de inducción y actualización profesional a todo el personal para poder seguir compitiendo en el mercado actual.

Como menciona anteriormente Silva et al. (2018) en el mundo actual las organizaciones tienen varios desafíos, siendo por ejemplo sobrevivir a los cambios tecnológicos, sociales que se dan continuamente producto de un mundo globalizado e interconectado en todos sus niveles que hace que se tenga una

gran influencia externa y el capital humano a cargo de la entidad marca la diferencia de su éxito o desaparición de la misma. Por lo que se ha vuelto todo un reto encontrar y reclutar al personal adecuado que se quiera comprometer con la organización y no abandone su puesto tiempo después ya que al irse la empresa se ve obligada a capacitar al nuevo personal desde cero gastando más recursos y esperando un tiempo para alcanzar nuevamente la productividad deseada.

Los incentivos laborales económicos y no económicos es una estrategia utilizada por muchas organizaciones con la intención de retener al personal y alcanzar una mayor productividad. En los incentivos económicos se tiene la entrega adicional de dinero por alcanzar metas establecidas, conocidas como bonos de productividad, por asistencia, por atenciones realizadas, por el tiempo logrado, premios en bienes o servicios, vacaciones pagadas, capacitaciones, etc. Además, se tiene los incentivos no económicos que son los reconocimientos públicos como mejores trabajadores de la organización, certificaciones, resoluciones u otro que no es entrega de dinero o su equivalente en bienes, sino que son más simbólicos pero que también pueden significar mucho para un trabajador y sentirse valorado contribuyendo a su compromiso en la organización.

Para la competencia laboral se tiene en cuenta ciertas estrategias las cuales buscan desarrollar un mejor desempeño ya sea de manera individual, así como el aporte al desempeño organizacional. Por tanto, cuando se realiza una evaluación del desempeño se tiene que realizar una evaluación del desempeño individual y evaluar el desempeño a nivel de organización; en tal sentido, para la evaluación del desempeño se tiene en cuenta la cuantificación del grado de la eficacia y eficiencia en las actividades que realizan los colaboradores, para así, determinar su potencial y desarrollo de su talento dentro de las organizaciones para constituir una elaboración del plan individual para el fortalecimiento de capacidades mediante capacitación y desarrollo profesional de las personas dentro de una organización (Cuesta et al., 2018).

Por lo tanto, se puede decir que el desempeño laboral se puede entender en dos dimensiones que son: evaluación de metas y evaluación de compromisos. Los cuales se presentan y se describe cada dimensión de estudio para entender y comprender el contenido de la investigación y el grado de importancia del

mismo.

La evaluación por metas está representada por un proceso de revisión y evaluación de metas, para ello, se tiene en cuenta el desempeño laboral ya sea de manera individual o grupal, para luego se pueda establecer planes de desarrollo, metas y objetivos dentro de la organización. La función de este proceso es para identificar el nivel de rendimiento de los trabajadores en cada una de las actividades que realizan a diario, el cual nos va permitir analizar la productividad para así determinar el nivel de desempeño laboral (Guartán et al., 2019).

La evaluación del desempeño es un proceso de estimación cualitativa y cuantitativa de la eficacia de los trabajadores al momento del desarrollo de una determinada actividad, para realizar una evaluación de metas se tiene como indicador a la evaluación de logro de las metas individuales y metas grupales dentro de la organización (Paucara, 2018). Muchas veces, se realiza una evaluación de metas para tomar decisiones sobre ascensos de puestos o despidos de personal que no está cumpliendo con su labor; pero también, ayuda a identificar y gestionar capacitaciones, desarrollo profesional y para implementar retroalimentaciones al personal y asignar recompensas por su buen desempeño (Noel et al., 2019). Dicha evaluación hace la organización para medir el grado de cumplimiento del personal en el logro de las metas y objetivos institucionales.

Como mencionan anteriormente los autores Paucara (2018) y Noel et al. (2019) es posible medir el desempeño logrado por los colaboradores de cualquier organización independientemente del número de trabajadores y de su tamaño de la entidad estableciendo indicadores de manera cualitativa o cuantitativa que indican la eficiencia en un determinado periodo de tiempo pero que no solo es con la intención de reemplazarlos por trabajadores productivos o ejercerles presión para el aumento de sus productiva sino de guiarlos, capacitarlos y aumentar su compromiso con el logro de sus objetivos de la organización, es decir es un proceso continuo y largo que no se reduce a solo el reemplazo del capital humano, por el contrario es de gestionarlo para lograr un cambio y mejora continua que lleve al éxito de la entidad en beneficio tanto de la organización como de los mismos trabajadores.

La capacitación que realiza cada entidad a sus trabajadores se vuelve un

punto clave ya que los colaboradores necesitan capacitaciones continuas para alcanzar su máximo desempeño .No solo se necesitan fortalecer sus habilidades duras que tiene que ver con el conocimiento y la parte técnica que todo trabajador debe conocer según el área donde se encuentra, sino también las habilidades blandas que hace referencia a la comunicación, manejo de emociones y otros dentro de la organización que se necesita desarrollar ya que puede significar el éxito o fracaso de la entidad.

Para realizar una evaluación de compromisos se tiene que tener en cuenta el logro de los resultados y de practicar ciertos valores que estén alineados y estipulados dentro de una organización; para el compromiso organizacional se tiene en cuenta a las actitudes y aptitudes que demuestran los colaboradores al momento de realizar y ejecutar una actividad y a su vez si un colaborador demuestra orgullo por la institución donde labora. Se asocia al compromiso tres factores: afectivo, normativo y permanencia los cuales tiene que respetar un trabajador y este último el colaborador tiene que demostrar mejor desempeño para continuar en un puesto de trabajo y tener la voluntad de continuar en el (Mehech et al., 2016). Los compromisos organizacionales representan un elemento importante que se relaciona directamente con los principales logros de la organización y el compromiso de los colaboradores con la institución y el puesto de trabajo para aportar el desarrollo y logro de metas organizacionales (Zayas y Báez, 2016). Para ello, la organización tiene que realizar una gestión adecuada de su personal, para tener motivados y comprometidos con la institución, esto se ve en el grado de cumplimiento de las actividades y en los valores personales e institucionales.

Coronado-Guzmán et al. (2020) mencionan que los compromisos organizacionales se entienden por el grado de compromiso o identificación de un empleado con la organización y viceversa; para ello plantean tres niveles de compromiso afectivo, normativo y continuo, considerándose que la formación y desarrollo debe ser un compromiso continuo, así como la cultura organizacional. Por su parte Guillén (2018) menciona que el compromiso organizacional no solo es el grado de identificación e involucramiento del personal con la organización, sino que también implica la aceptación y velar por el cumplimiento de los objetivos practicando los valores establecidos por cada organización. Siendo muy importante que el personal se identifique con la institución y viceversa, para

un mejor compromiso y cumplimiento de los objetivos tanto personales como de la organización.

Según lo indicado anteriormente por los autores Coronado y Guillén se infiere que el compromiso organizacional que tienen los trabajadores es fundamental para el éxito de cualquier entidad ya que contribuye de manera efectiva en el cumplimiento de los objetivos trazados como organización. Es por eso que no solo es importante la buena selección del capital humano sino darle también un ambiente laboral adecuado y donde tenga posibilidades de desarrollarse profesionalmente ya que sentirse a gusto en un trabajo puede aumentar la productividad durante la jornada laboral tanto de manera individual como en equipo, siendo algo positivo y sostenible a corto y largo plazo.

La gestión del talento humano presenta unas epistemologías paracientíficas, porque estudia el conocimiento humano y la forma de actuar de las personas (Alvarado et al., 2018). El talento se basa en cuatro aspectos esenciales: conocimiento, habilidad, juicio y actitud (Vélez et al., 2018). Del mismo modo, la epistemología de la variable desempeño laboral es paracientífica ya que es una rama de filosofía que estudia el comportamiento de la persona según su pensamiento. Los cuales dichas teorías filosóficas son importantes su aplicación práctica de los seres humanos.

Como mencionan anteriormente los autores es fundamental el estudio del comportamiento humano en todas sus dimensiones en su ambiente laboral dentro de una organización. Su estudio contribuye a un mejor entendimiento de por qué se logran resultados diferentes de acuerdo a las características propias de cada trabajador y la manera de gestionarlos en cada entidad. Entender el comportamiento humano no es fácil pero tampoco imposible ya que estableciendo indicadores de cada característica que se desea conocer se puede cuantificar las tendencias más comunes o repetitivas observadas a un grupo de individuos indicando también la evaluación no solo se puede hacer de manera grupal, sino que se puede estudiar también de manera individual.

Toda organización desea tener éxito y que sea sostenible en el tiempo para lo cual tiene la responsabilidad de elegir el mejor capital humano y establecer filtros o parámetros que garanticen una buena elección. El área de recursos humanos cumple un rol fundamental y no solo en hacer las elecciones sino también de realizar propuestas en su gestión y de aplicarlas. Es importante

también la medición del desempeño laboral de sus integrantes, identificando sus debilidades para ayudarlas a superar y sus fortalezas para canalizarlos en el área correcta y alcanzar su máximo desempeño, incentivando y reconociendo sus logros cuando corresponda.

La gestión del talento humano en cualquier organización es una tarea continua en cualquier entidad por lo que el área de recursos humanos debe ser una área bien implementada y cumplir su función adecuadamente, para lo cual debe contar con la cantidad suficiente de trabajadores en esta área y también contar con el presupuesto necesario para poder con todas las actividades necesarias para lograr una mejor gestión de los trabajadores y tener un mejor desempeño de todos los colaboradores de la entidad.

El gerente de una organización debe de reconocer la importancia del capital humano a su cargo por lo que debe darle todas las facilidades que se necesita para que logren su máximo desempeño, es decir, gestionar todos los recursos para implementar adecuadamente cada área reduciendo las debilidades que se puedan encontrar para dar el servicio o la producción de bienes de acuerdo al rubro a que se dedican.

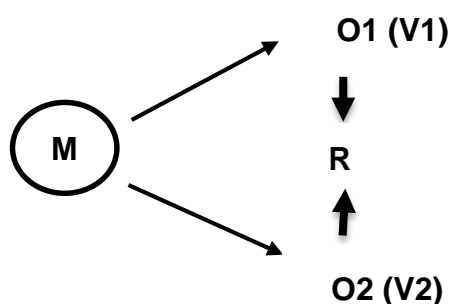
Cualquier acción que se implemente en la entidad para superar las deficiencias identificadas debe darse seguimiento y midiendo los resultados continuamente para ver su efectividad ya que si no da resultado se puede cambiar de estrategia o fortalecerla para lograr que sea efectivo. Hay muchas entidades que dejan de dar soporte y capacitación por los pocos resultados que logran, pero eso es debido al pobre seguimiento y evaluación de sus debilidades por lo que es necesario el compromiso y eso se logra señalando responsables para manejar las acciones implementadas y el reporte continuo de los cambios que suceden comparando el antes después de las acciones realizadas.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

La investigación es descriptiva correlacional causal. Descriptiva porque buscó describir las características más importantes de las variables en estudio con el objetivo de establecer una relación entre ambos (Hernández et al., 2014). El escoger bien el tipo de investigación determina el proceso de la investigación, por el cual dicho estudio es descriptivo y que busca describir las características principales de un problema, estableciendo criterios para analizar el comportamiento de las variables (Guevara et al., 2020). Dicha investigación forma parte de la estadística descriptiva que sigue los pasos de ordenar, contar, resumir y dividir los datos para su análisis de los resultados (Rus, 2022).

La investigación fue cuantitativa de diseño no experimental, ya que no se manipulan deliberadamente las variables que se buscaron estudiar (Etecé, 2019); y cuantitativa porque se trabajó con resultados de cantidades numéricas los cuales se representarán en tablas o gráficos (Santander, 2021). A su vez es transversal ya que se recolectó los datos en un solo momento en el tiempo (Rodríguez y Mendivelso, 2018). Es causal explicativa dado que busca determinar la relación estadística que existe entre las variables de estudio (Hernández et al., 2014), su función es analizar dos o más variables y estudiar su comportamiento entre ellas, permite estudiar el comportamiento y la variación cuando intervienen entre ellas (Rus, 2022).



M: Muestra.

O.1: Observación en un solo momento de las variables.

V.1: Gestión del talento humano.

V.2: Desempeño laboral.

R: Relación entre ambas variables.

3.2 Variables y operacionalización

El estudio tuvo dos variables, las cuales son las siguientes:

Variable independiente: Gestión del talento humano.

Definición conceptual

La gestión del talento humano según (Ramírez et al., 2019) es desarrollar las habilidades competitivas a través de políticas implementadas por la organización permitiendo anticipar, gerenciar y asignar recursos para crear permanentemente estrategias que garanticen el éxito de una organización.

Definición operacional

Esta variable se evaluó a través de tres dimensiones que son: admisión de persona, capacidades y compensación de personal.

Tabla 1

Operacionalización de la variable gestión del talento humano

Variable	Dimensiones	Indicadores	Instrumento
Gestión del talento humano	Admisión de persona	<ul style="list-style-type: none">• Reclutamiento• Selección• Inducción	Cuestionario
	Capacidades	<ul style="list-style-type: none">• Conocimiento• Habilidades• Actitudes	
	Compensación de personal	<ul style="list-style-type: none">• Remuneración• Motivación• Planes de carrera	

Variable dependiente: Desempeño laboral

Definición conceptual

El desempeño laboral es el comportamiento de los trabajadores al realizar tareas o labores, demostrando competencias, destrezas, necesidades y facultades que crean comportamientos para cumplir una meta en una organización (Mamani y Cáceres, 2019).

Definición operacional

Esta variable ha sido evaluada a través de dos dimensiones que son: evaluación de metas y evaluación de compromisos.

Tabla 2

Operacionalización de la variable desempeño laboral

Variable	Dimensiones	Indicadores	Instrumento
Desempeño Laboral	Evaluación de metas	<ul style="list-style-type: none">• Metas Individuales• Metas Grupales	Cuestionario
	Evaluación de compromisos	<ul style="list-style-type: none">• Compromisos Específicos• Compromisos transversales	

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

La población estadística es definida por varios autores como un conjunto; es así, que Morillas (2018) define como los elementos con las mismas características y comportamientos que forman parte del estudio. En dicho estudio la población estuvo conformada por 60 trabajadores administrativos de un Hospital de la Región San Martín.

Se trabajó con toda la población administrativa de un Hospital de la Región San Martín, teniendo en cuenta los siguientes criterios.

Criterios de inclusión:

- ✓ Todos los trabajadores de la parte administrativa de un Hospital de la Región San Martín.
- ✓ Todos los trabajadores de la parte administrativa en el Hospital de la Región San Martín que a la fecha de la aplicación del instrumento tenían contrato vigente.

Criterios de exclusión:

- ✓ Todos los trabajadores que no realizan trabajos administrativos.
- ✓ Todos los administrativos que solicitaron licencias, permisos o por otros diferentes motivos que no desearon participar de la investigación.

3.3.2. Muestra

Para Hernández (2019) la muestra representa una parte de la población, teniendo las mismas características y comportamiento para el análisis de estudio. Siendo importante una buena selección para realizar un adecuado estudio y análisis de la población. Para saber el tamaño de la muestra se realiza el procedimiento del muestreo. Una muestra representativa es una parte pequeña de la población que comparte las mismas propiedades, que al ser analizadas los resultados son de toda la población. Dicho procedimiento se tiene que realizar con la mayor precisión para tener datos reales que representen a dicha población de estudio.

3.3.3. Muestreo

Es la herramienta que facilita el cálculo del tamaño de la muestra. Para determinar el tamaño de la muestra se puede emplear dos métodos de muestreo el probabilístico y el no probabilístico (Soto, 2018). Para dichos cálculos va depender del tamaño y las características de la población.

Para la presente investigación se tuvo una población finita conformada por 60 trabajadores. Es por ello, que no fue necesario realizar muestras probabilísticas sino más bien, se trabajó con un muestreo por conveniencia y con el total de la población. En el muestreo no probabilístico como en el caso del estudio, el investigador selecciona su muestra de acuerdo a su juicio y respetando los criterios de inclusión y exclusión.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Se utilizó la técnica de la encuesta. Según López y Fachelli (2015) la encuesta y su propósito en la aplicación de la investigación es para la recolección de datos a través de preguntas cuya finalidad es obtener respuesta a una pregunta de investigación.

El instrumento utilizado en la investigación fue el cuestionario que según López y Fachelli (2015) está compuesta por una serie de preguntas que se formula el investigador teniendo en cuenta sus variables de estudio y el tipo de investigación que está realizando; pueden ser preguntas abiertas o cerradas, pero en el caso del estudio se trabajó un cuestionario con escala Likert. Dicho cuestionario fue validado a través del juicio de expertos, que a través de su experiencia y conocimiento permitió hacer mejoras para tener una buena recolección de los datos. La validación del instrumento se muestra en la tabla 3.

Tabla 3

Validez mediante el juicio de expertos.

Expertos	Grado Académico	Institución	Opinión
Benjamín Roldan Polo Escobar	Doctor en Gestión pública y gobernabilidad	Universidad Cesar Vallejo	Aprobado
Alex Javier Sánchez Pantaleón	Doctor en Gestión pública y gobernabilidad	Universidad Cesar Vallejo	Aprobado
Rosa Ysabel Bazán Valque	Doctor en Gestión pública y gobernabilidad	Universidad Cesar Vallejo	Aprobado

La confiabilidad del instrumento se realizó mediante el coeficiente Alfa de Cronbach que según López et al. (2019), mencionan que la confiabilidad es el grado de congruencia con el cual un instrumento mide la variable. Se utiliza la

técnica del coeficiente Alfa de Cronbach para medir la confiabilidad, el cual consiste en evaluar la magnitud de los ítems de un instrumento mediante el uso del SPSS.

Tabla 4

Resultados del análisis de confiabilidad de las variables.

Variab les	Alfa de Cronbach	Nivel	N° ítems
Gestión del talento humano	0,950	Alto	26
Desempeño laboral	0,932	Alto	25

3.5 Procedimientos

Para dicho estudio, se siguió el siguiente procedimiento:

1. Se solicitó una autorización a la entidad para poder aplicar el cuestionario a los trabajadores administrativos, explicando que los datos o información con solo para fines de investigación y que se busca es buscar nuevos conocimientos sobre la gestión del personal para recomendar estrategias en dicha institución.
2. Se coordinó con las autoridades para poder realizar la investigación, después de ello, se pasó a la explicación a los trabajadores administrativos sobre el propósito que tiene el estudio y a su vez se explicó el llenado de la encuesta; para luego, aplicar los cuestionarios con una duración de 30 minutos el cual fue llenado en físico con todos los trabajadores que participaron de la investigación.
3. La información recolectada por la encuesta, se ordenaron los datos mediante la codificación del cuestionario en escala para pasar al programa estadístico SPSS. V.25 y de esa manera poder clasificar clasificados de acuerdo a las características de las variables y los objetivos de la investigación.
4. Ya en el programa SPSS, se analizan los objetivos y se generaron las tablas de frecuencia para cada una de las variables (gestión del talento y desempeño laboral) y el análisis de cada una de las dimensiones de

dichas variables; además de ello, se realizaron el análisis de las correlaciones según los objetivos planteados en dicho estudio.

5. Una vez generadas las tablas se utilizó el Excel para generar gráficos y una mejor presentación de las tablas, para poder ser interpretadas y analizadas por el investigador, siguiendo los objetivos planteados y la guía de procedimientos aprobados por el vicerrectorado de investigación de la universidad.

3.6 Métodos de análisis de datos

Los datos que se obtuvieron al aplicar el instrumento, se procesaron utilizando el programa estadístico SPSS para ello se utilizó la aplicación de la estadística descriptiva que permite ordenar la información mediante tablas y figuras. También como medio de soporte se utilizó el programa Excel, dicho programa permite dar una mejor presentación a las tablas y figuras que se generaron en el SPSS. Ello permite dar una mejor presentación al capítulo de resultados y permite al investigador realizar una adecuada interpretación para llegar a una adecuada conclusión.

Para determinar la influencia de las variables, se realizó a través del modelo estadístico correlacional de R. Pearson utilizando el software SPSS; se utilizó dicho modelo de correlación por tener un comportamiento de normalidad de los resultados y por presentar datos cuantitativos. Además, se utilizó un modelo de regresión lineal para comprobar las hipótesis de estudio, generando el modelo de ecuación lineal para comprobar el comportamiento de cada variable en estudio, según lo planteado en los objetivos y las hipótesis de la investigación.

3.7 Aspectos éticos

Para el presente estudio se tuvo en cuenta los principios éticos universales que se debe seguir en el proceso del desarrollo de una investigación el cual se describe a continuación:

La investigación se desarrolló bajo el principio de la beneficencia ya que se trató de no cuásar daños éticos, tratando de buscar el bien de los participantes; asimismo, durante el desarrollo de la investigación no se les causó daños físicos, sociales y psicológicos a los trabajadores administrativos del Hospital de la Región San Martín, también se tuvo en cuenta las medidas de

bioseguridad establecidos por la entidad baja como medida de protección para evitar contagios del Covid-19., evitando así no causar daños en la salud de los participantes, de esa manera cumpliendo con el principio de no maleficencia. Asimismo, se cumplió con el principio de autonomía, respetando la privacidad de los participantes y a su vez, no se les obligó a participar o a responder preguntas más bien se les pidió que sean voluntarios su participación. En el estudio también se consideró el principio de justicia aplicando para todos los participantes; es decir, el trato con los participantes fue igual para todos, no se realizó discriminación de ningún tipo tanto para los participantes, así como también en las opiniones en el llenado de la encuesta; considerando todas las opiniones para el desarrollo de la investigación, garantizando de esa manera la neutralidad y evitando desviaciones y conflictos durante el proceso de la investigación.

IV. RESULTADOS

Tabla 5

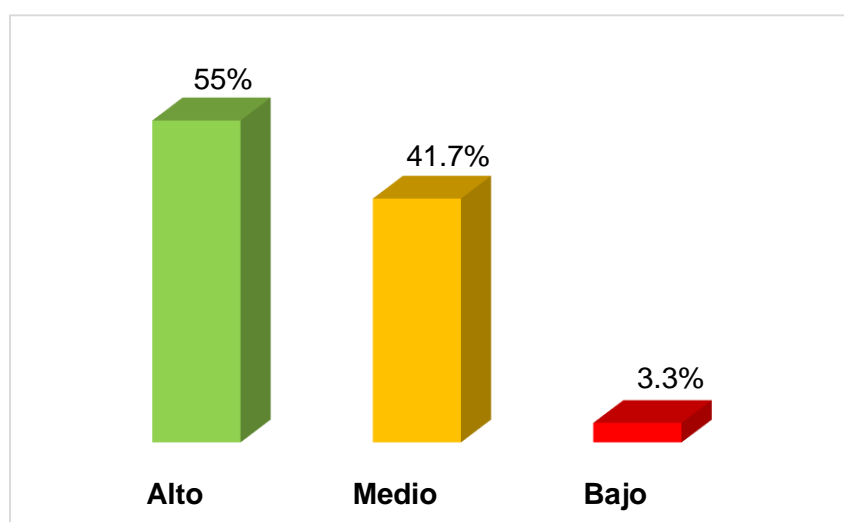
Resultado de la variable gestión del talento humano

Nivel	Gestión del talento humano		Admisión de personal		Capacidades		Compensación de personal	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Alto	33	55.0	29	48.3	28	46.7	32	53.3
Medio	25	41.7	30	50.0	21	35.0	27	45.0
Bajo	2	3.3	1	1.7	11	18.3	1	1.7
Total	60	100.0	60	100.0	60	100.0	60	100.0

Nota. Datos tomados del cuestionario de investigación.

Figura 1

Nivel de gestión del talento humano



Los resultados de la variable gestión del talento humano, el cual se evidencia un nivel alto con el 55% seguido de un nivel medio con el 41.7% y un nivel bajo de 3.3%.

La dimensión 1 admisión de personal el cual se observa un nivel medio con un 50%, seguido de un nivel alto con el 48.3% un 1.7% en el nivel bajo. Demostrando así que la organización presenta ciertas deficiencias para reclutar personal con talento y calificado para cubrir un puesto de trabajo.

La dimensión 2 capacidades, las cuales son medidas a través de conocimientos, habilidades y actitudes que se posee; donde se observa que dicha dimensión posee un nivel alto con un 46.7%, seguido de un nivel medio con el 36% y el 18.3% en nivel bajo. Evidenciando que la organización tiene que gestionar al personal para fortalecer sus habilidades, conocimientos y actitudes para tener un mejor desempeño.

En cuanto a la dimensión por compensación de personal, se observa en un nivel alto con el 53.3%, seguido de un nivel medio con el 45% y el 1.7% en nivel bajo. Demostrando así, que existe en la institución una política remunerativa adecuada y reconocimiento a los éxitos por su trabajo pero que es necesario fortalecer dichas políticas.

Tabla 6

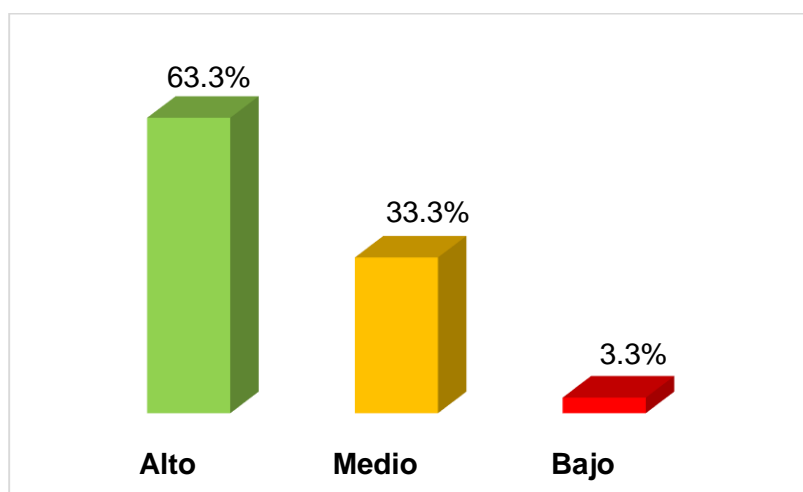
Resultado de la variable desempeño laboral

Nivel	Desempeño laboral		Evaluación de metas		Evaluación de compromisos	
	F	%	F	%	F	%
Alto	38	63.3	30	50.0	38	63.3
Medio	20	33.3	29	48.3	19	31.7
Bajo	2	3.3	1	1.7	3	5.0
Total	60	100.0	60	100.0	60	100.0

Nota. Datos tomados del cuestionario de investigación.

Figura 2

Nivel de desempeño laboral



El desempeño laboral se muestra en un nivel alto con un 63.3%, seguido de un nivel medio con el 33.3% y solo el 3.3% en un nivel bajo.

La dimensión 1 evaluación de metas se observa en un nivel alto con el 50% seguido de un nivel medio con el 48.3% y el 1.7% en nivel bajo. Demostrando que el personal cumple de manera adecuada y oportuna con las metas y actividades asignadas cumpliendo con las normas de la institución.

La dimensión 2 está representada por evaluación de compromisos, donde se observa que se encuentra en un nivel alto con el 63.3%, seguido de un nivel medio con el 31.7% y un nivel bajo con el 5%, demuestra responsabilidad haciendo uso de sus conocimientos, habilidades, demostrando liderazgo para el trabajo en equipo y aceptando nuevos retos.

Tabla 7

Nivel de gestión de talento humano sobre el desempeño laboral

		Desempeño laboral			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Gestión del talento humano	Bajo	0.0%	3.3%	0.0%	3.3%
	Medio	3.3%	26.7%	11.7%	41.7%
	Alto	0.0%	3.3%	51.7%	55.0%
	Total	3.3%	33.3%	63.3%	100.0%

Se observa que, si se tiene una gestión de talento humano alto, entonces se va tener un desempeño laboral alto. Demostrando así que más de la mitad de los participantes opinan que una buena gestión del talento humano lleva a tener un mejor desempeño laboral. Asimismo, si la gestión del talento humano es de nivel medio, entonces el 26.7% afirma que el desempeño será de nivel medio, un 11.7% desarrollará un desempeño alto y un 3.3% desarrollará un desempeño bajo. El cual demuestra la importancia del talento humano para un buen desempeño en los trabajadores, donde se observa que, si existe una buena gestión de talento humano con un nivel alto, entonces el 51.7% de los trabajadores afirman que tendrán un buen desempeño laboral. Además, si se tiene una gestión del talento en nivel bajo o no se realiza dicha gestión, se observa que no se va tener un buen desempeño laboral.

Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

Ho: No existe influencia significativa entre gestión del talento humano y desempeño laboral.

Ha: Existe influencia significativa entre gestión del talento humano y desempeño laboral.

Contrastación de la hipótesis mediante Correlación de Pearson

Tabla 8

Relación entre variables de gestión del talento humano y en el desempeño laboral

		Gestión del talento humano	Desempeño laboral
Gestión del talento humano	Correlación de Pearson	1	,663**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	60	60
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,663**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	60	60

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

En la tabla se observa que el pvalor (sig) menor al 5%, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se puede afirmar que existe una relación significativa entre gestión del talento humano y desempeño laboral con una correlación alta (Rho de Pearson = 0,663).

Contrastación de la hipótesis mediante regresión lineal

Tabla 9

Resumen del modelo de regresión lineal de gestión del talento humano y en el desempeño laboral

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,663 ^a	,440	,431	,428

Donde: a. Predictores: (Constante), desempeño laboral

Tabla 10

Coefficientes del modelo de regresión de gestión del talento humano y en el desempeño laboral

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	T	Sig.
	B	Desv. Error	Beta		
(Constante)	0.764	0.265		2.882	0.006
Gestión del talento humano	0.674	0.100	0.663	6.753	0.000

En la tabla se observa la regresión lineal entre la gestión del talento humano (variable independiente) y el desempeño laboral (variable dependiente), el cual muestra una significancia menor al 5%, por lo que se afirma que si existe influencia significativa entre gestión del talento humano y desempeño laboral. Con un coeficiente de R. cuadrado de 0,440.

Por lo tanto, se puede expresar de lo siguiente:

$$X = a + bY$$

Donde:

X: Variable dependiente (desempeño laboral)

Y: Variable independiente (gestión del talento humano)

a: Constante

b: Coeficiente de gestión del talento humano

Entonces: $X=0.764 + 0.674Y$

Hipótesis específicas 1

Ho: No existe influencia significativa entre la variable de admisión de personas y la variable desempeño laboral.

Ha: Existe influencia significativa entre la variable de admisión de personas y la variable desempeño laboral.

Contrastación de la hipótesis mediante Correlación de Pearson

Tabla 11

Relación entre admisión de personal y el desempeño laboral

		Admisión de personal	Desempeño laboral
Admisión de personal	Correlación de Pearson	1	,578**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	60	60
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,578**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	60	60

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

En la tabla se observa que el pvalor (sig) es menor al 5%, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se puede afirmar que existe una relación significativa entre admisión de personas y desempeño laboral con una correlación moderada (Rho de Pearson = 0,578).

Contrastación de la hipótesis mediante regresión lineal

Tabla 12

Resumen del modelo de regresión admisión de personal y en el desempeño laboral

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,578 ^a	,334	,322	,441

Donde: a. Predictores: (Constante), desempeño laboral

Tabla 13

Coefficientes de modelo de regresión admisión de personal y en el desempeño laboral

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	T	Sig.
	B	Desv. Error	Beta		
(Constante)	1.025	0.273		3.752	0.000
Admisión de personal	0.554	0.103	0.578	5.392	0.000

En la tabla se observa la regresión lineal entre admisión del personal (variable independiente) y el desempeño laboral (variable dependiente), el cual muestra una significancia menor al 5%, por lo que se afirma que si existe influencia significativa entre admisión del personal y desempeño laboral. Con un coeficiente de R. cuadrado de 0,334.

Por lo tanto, se puede expresar de lo siguiente:

$$X = a + bY$$

Donde:

X: Variable dependiente (desempeño laboral)

Y: Variable independiente (admisión del personal)

a: Constante

b: Coeficiente de admisión del personal

Entonces: $X=1.025 + 0.554Y$

Hipótesis específicas 2

Ho: No existe influencia significativa entre las capacidades y desempeño laboral.

Ha: Existe influencia significativa entre las capacidades y desempeño laboral.

Contrastación de la hipótesis mediante Correlación de Pearson

Tabla 14

Relación entre capacidades y el desempeño laboral

		Capacidades	Desempeño laboral
Capacidades	Correlación de Pearson	1	,590**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	60	60
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,590**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	60	60

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

En la tabla se observa que el pvalor (sig) menor al 5%, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se puede afirmar que existe una relación significativa entre las capacidades y desempeño laboral con una correlación moderada (Rho de Pearson = 0,590).

Contrastación de la hipótesis mediante regresión lineal

Tabla 15

Resumen del modelo de regresión lineal de capacidades y en el desempeño laboral

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,590 ^a	,348	,337	,620

Donde: a. Predictores: (Constante), desempeño laboral

Tabla 16*Coefficientes de modelo de regresión de capacidades y el desempeño laboral*

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	T	Sig.
	B	Desv. Error	Beta		
(Constante)	0.192	0.384		0.500	0.619
Capacidades	0.804	0.144	0.590	5.567	0.000

En la tabla se observa la regresión lineal entre capacidades (variable independiente) y el desempeño laboral (variable dependiente), el cual muestra una significancia menor al 5%, por lo que se afirma que si existe influencia significativa entre capacidades y desempeño laboral. Con un coeficiente de R cuadrado de 0,348.

Por lo tanto, se puede expresar de lo siguiente:

$$X = a + bY$$

Donde:

X: Variable dependiente (desempeño laboral)

Y: Variable independiente (capacidades)

a: Constante

b: Coeficiente de capacidades

Entonces: $X=0.192 + 0.804Y$

Hipótesis específicas 3

Ho: No existe influencia significativa entre la compensación de personal y el desempeño laboral.

Ha: Existe influencia significativa entre la compensación de personal y el desempeño laboral.

Contrastación de la hipótesis mediante Correlación de Pearson

Tabla 17

Relación entre compensación de personal y el desempeño laboral

		Compensación de personal	Desempeño laboral
Compensación de personal	Correlación de Pearson	1	,701**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	60	60
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,701**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	60	60

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

En la tabla se observa que el pvalor (sig) menor al 5%, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se puede afirmar que existe una relación significativa entre la compensación de personal y el desempeño laboral con una correlación alta (Rho de Pearson =0,701).

Contrastación de la hipótesis mediante regresión lineal

Tabla 18

Resumen del modelo de regresión lineal personal y en el desempeño laboral

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,701 ^a	,492	,483	,386

Donde: a. Predictores: (Constante), desempeño laboral

Tabla 19

Coefficientes de regresión lineal entre compensación del personal y en el desempeño laboral

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	T	Sig.
	B	Desv. Error	Beta		
(Constante)	0.764	0.239		3.199	0.002
Compensación de personal	0.674	0.090	0.701	7.496	0.000

En la tabla se observa la regresión lineal entre compensación del personal (variable independiente) y el desempeño laboral (variable dependiente), el cual muestra una significancia menor al 5%, por lo que se afirma que si existe influencia significativa entre compensación del personal y desempeño laboral. Con un coeficiente de R cuadrado de 0,492.

Por lo tanto, se puede expresar de lo siguiente:

$$X = a + bY$$

Donde:

X: Variable dependiente (desempeño laboral)

Y: Variable independiente (compensación del personal)

a: Constante

b: Coeficiente de compensación del personal

Entonces: **$X=0.764 + 0.674Y$**

V. DISCUSIÓN

La gestión del talento humano en la institución, se mostró en un nivel alto con el 55%, demostrando la gestión por parte de la organización en temas de la admisión de personal, desarrollando capacidades del personal y gestionando la compensación de personal. Encontrando contradicción con Valentín (2017) quien plantea que la gestión del talento humano presenta un 11.8% un nivel alto. Pero encontrando semejanza con Moza y Rojas (2019) quienes encontraron que la gestión del talento humano en un nivel alto con el 56.7%. del mismo modo semejante a lo planteado por Rojas y Vilchez (2018) donde muestra que la gestión del talento humano está un nivel alto con el 44%, demostrando que la organización le falta mejorar en la gestión para la selección del personal y para realizar capacitaciones al personal. Del mismo modo con Peralta (2018) donde plantea que el nivel de la gestión del talento humano está en alto con el 66.3%, demostrando que la organización realiza de manera adecuada el proceso de selección y reclutamiento del talento humano, realiza de manera adecuada el desarrollo y capacitación del talento humano, hace una constante evaluación del talento humano y gestiona la retención del talento humano.

Encontrando contradicción con Pacheco (2018) donde muestra que el 42.3% en nivel aprobado sobre la gestión del talento humano, demostrando así un bajo nivel en la gestión del proceso de selección de personal, desarrollando una débil capacitación y desarrollo de personal y una deficiencia en la motivación y estímulos al personal. Del mismo modo con Ataypoma e Inga (2018) donde muestran que la gestión del talento humano está en un nivel medio con el 55.6%, evidenciando que la organización cuenta con capacidades para la admisión de personas y un mecanismo para la compensación de las personas. El cual se concuerda con Chávez (2018) donde plantea que la gestión del talento humano en las organizaciones es importante, pero se tiene que tener en cuenta el desarrollo de sus capacidades personales y profesionales. Del mismo con Cuesta (2019) quien menciona que la gestión del talento humano es muy importante para la organización, pero también se tiene que hacer a través de una tecnología para realizar el diagnóstico, planificación y control del recurso humano. Pero existe una contradicción con Ospina (2019) quien plantea que el desarrollo del talento humano ha sido deficiente en la institución donde se

demuestra que el personal no quiere seguir laborando en dicha entidad.

Encontrando una contradicción significativa con Siccha (2019) donde se muestra que el nivel de la gestión del talento humano con el 26.7% en nivel alto con un 50% en nivel medio, demostrando una débil planificación del talento humano, presentando pocas capacidades en los procesos de integración del talento humano y un regular desarrollo del talento humano. Pero encontrando semejanza con Rojas y Vilches (2018) quienes plantean que la gestión del talento humano se encuentra en un nivel alto con el 44%, demostrando así un buen manejo en la selección del personal y una capacitación que debe ser constante para poder mejorar capacidades y desarrollo profesional del personal. Pero encontrando contradicción con Arapa (2018) quien plantea que la gestión del talento humano se muestra con un nivel alto con el 25.7%, evidenciando dificultades para la selección del talento humano y el desarrollo del personal en la organización.

Lo contrario con lo encontrado por Panduro (2021) donde muestra el talento humano en un nivel medio con el 73%, demostrando deficiencias en la organización para realizar un adecuado proceso de admisión de personas para lograr captar un personal con capacidades para el desarrollo del trabajo y una dificultad para la selección de personal; mostrando dificultades para desarrollar personas cambiando los hábitos y comportamientos; mostrando deficiencias en la compensación de personas en temas de la remuneración y los beneficios sociales. Del mismo con Saavedra (2019) quien encontró la gestión del talento humano en un nivel medio con el 73.5%, evidenciando que la Institución no realizan capacitaciones al personal, ni tienen una política de compensación de ascensos de acuerdo con su esfuerzo y logro de sus objetivos para mejorar los salarios, de ese modo demuestra un grado bajo de compromiso de la institución hacia su personal.

La admisión de personal se observa en un nivel medio con un 50%, demostrando que los servidores administrativos conocen la importancia, pero presentan dificultades para reclutar personal con talento, cómo atraer al personal calificado, para realizar un análisis y evaluación de requerimientos del área usuaria, los comités conocen algunos puntos de la importancia para seleccionar un personal

idóneo, pero capacitan con poca referencia sobre misión, visión y políticas y realizando capacitaciones inductivas hacia el personal nuevo sobre el desarrollo de funciones de un puesto y sobre las políticas de la organización. Encontrando contradicción con Peralta (2018) donde muestra que el proceso de selección y reclutamiento del personal en un nivel alto con el 66.67%, demostrando que la organización realiza un buen proceso de lanzamiento de convocatoria en medios de difusión, realiza una adecuada revisión de documentos formación, hace una adecuada evaluación de conocimientos, realiza de la mejor manera la entrevista y la organización realiza una inducción al personal nuevo. Pero encontrando semejanza con Ataypoma e Inga (2018) quienes muestran que la admisión del personal está en un nivel medio con el 40.7%, demostrando que la organización le falta reforzar sus capacidades para lograr hacer un adecuado reclutamiento y selección del personal, para los puestos de trabajo y generen desarrollo con el cumplimiento de objetivos.

Pero encontrando una contradicción significativa con Tapia (2021) donde plantea que el desarrollo del personal como parte de la gestión del talento humano está un nivel bajo con el 75%, el cual evidencia que la organización no tiene políticas para reforzar al personal mejorando sus capacidades individuales, no tiene un programa de capacitación constante para fortalecer habilidades del personal, una limitada ayuda para los trabajadores sobre estrategias para el desarrollo de actividades y no realizan un desarrollo profesional haciendo que el personal no desarrolle su potencial en dicha entidad. Pero semejante con Arapa (2018) quien muestra que la selección del personal está en un nivel medio con el 40%, demostrando que la organización le falta reforzar el proceso de selección del personal en procedimientos de evaluación de currículum vitae, para formular un examen de conocimiento y reforzar estrategias para la entrevista personal.

Las capacidades, las cuales son medidas a través de conocimientos, habilidades y actitudes que se posee el personal se observa en un nivel alto con un 46.7%, demostrando que los servidores administrativos de la entidad, desarrollan funciones de acuerdo a sus conocimientos y su formación académica que requiere demostrando experiencia en el desarrollo de sus funciones; demostrado que los servidores están en continuo aprendizaje y desarrollo de habilidades personales e interpersonales que facilitan el trabajo en equipo demostrando

compromiso y voluntad en el desarrollo de sus funciones, facilitando el crecimiento de la organización teniendo una mejor percepción por parte de la comunidad beneficiaria. Dicho resultado es contradictorio encontrado por Saavedra (2019) quien expone el desarrollo del personal en un nivel medio con el 54%, demostrando así que la Institución fomenta de manera limitada la capacitación del personal, haciendo que no desarrollen sus habilidades sociales para el trabajo en equipo y no desarrollen habilidades asertivas de comunicación.

La compensación de personal se observa en un nivel alto con el 53.3% demostrando así, que existe en la institución de alguna u otra forma de política remunerativa adecuada, existiendo políticas de reconocimiento al esfuerzo y cumplimiento de metas, existiendo un buen clima laboral generando aprecio entre el personal y generando oportunidades para el éxito del trabajo, el personal afirma que cuentan con un líder asertivo que les inspira confianza manteniendo una comunicación asertiva, la institución tiene un horario de trabajo flexible a las necesidades el personal además la institución gestiona las herramientas necesarias para las funciones generando mejores expectativas salariales de acuerdo al cumplimiento de metas institucionales. Dicho resultado es significativamente contradictorio con lo expuesto por Tapia (2021) donde muestra resultados de un 12.2% en nivel medio con respecto a la compensación del personal; mostrando a su vez un 87.8% en un nivel bajo, demostrando que la organización tiene muchas dificultades en las remuneraciones, la organización tiene dificultades para mantener una política financiera acordes al desempeño del personal, evidenciando problemas en la escala remunerativa el cual no se ajusta a las necesidades del personal y sus obligaciones de su funciones. Pero una contradicción significativa con Ataypoma e Inga (2018) donde muestra que la compensación de personal está en un nivel bajo con 64.8% mostrando serias dificultades en las recompensas, remuneración, en los incentivos y brindar beneficios a favor de los trabajadores, los cuales hace que sientan desmotivados con el trabajo.

El desempeño laboral se mostró en un nivel alto con un 63.3%, demostrando un buen desempeño del personal en el cumplimiento de metas y cumplimiento de compromisos. Encontrando semejanza con los resultados de Rojas y Vilchez (2018) donde expone que el desempeño laboral en un nivel alto con el 60%,

demostrando que los colaboradores cumplen su trabajo con la mejor calidad posible y logrando trabajar en equipo. Del mismo con Peralta (2018) quien muestra que el desempeño laboral en un nivel alto con el 63.2%, demostrando así una buena satisfacción laboral en temas de que se un reconocimiento por parte de la dirección y/o gerencia, realiza una remuneración de acuerdo al desempeño y gestiona oportunidades de mejora laboral dentro de la institución; la organización gestiona la compensación y beneficios generando promoción de mejores opciones dentro de la institución, realizando una recompensa o reconocimiento ante un trabajo cumplido y gestiona los incentivos por parte de la institución, ante el buen desarrollo de las funciones y el personal demuestra un buen trabajo en equipo manteniendo una buena comunicación asertiva, practicando la solidaridad en el trabajo, colaborando entre los integrantes y manteniendo relaciones laborales de empatía.

Encontrando contradicción con Pacheco (2018) donde muestra que el desempeño laboral en un nivel alto con el 40.4%, demostrando un bajo rendimiento laboral del personal para desarrollar habilidades profesionales y estrategias organizacionales. Pero los resultados son semejantes con los encontrados por Ataypoma e Inga (2018) donde expone que el desempeño laboral está en un nivel alto con el 51.9%, demostrando un buen desempeño del personal en las evaluaciones; demostrando una eficacia laboral logrando los objetivos, demostrando buenas actitudes y con efectividad; el personal demuestra eficiencia laboral en la productividad, generando competencia y demostrando liderazgo; el personal tiene una calidad laboral cumpliendo con responsabilidad, atención y satisfacción y la organización cuenta con una economía labora para la distribución de recursos y presupuesto para el personal.

Encontrando semejanza con Siccha (2019) sobre el nivel de desempeño laboral, dicho autor encontró en un nivel adecuado o alto con el 54.3% demostrando así, que los trabajadores cuentan con una eficiente condición personal, teniendo eficientes características para el desarrollo del trabajo y por ende un eficiente desempeño laboral. Del mismo modo con Rojas y Vilches (2018) donde encontró que el nivel de desempeño laboral se encuentra en un nivel alto con el 60%, demostrando que el personal cuenta con adecuadas condiciones para realizar un trabajo de calidad y demostrando habilidades para trabajar en equipo. Así

como también una semejanza con Saavedra (2019) quien encontró al desempeño laboral en un nivel alto con el 66.3%, demostrando un buen desempeño de funciones o tareas por parte de los colaboradores, desempeñándose de manera responsable en lo individual y con la organización. Pero una contradicción significativa con Arapa (2018) donde expone el desempeño laboral solo con el 5.7% en un nivel alto, demostrando así una baja eficiencia del personal para desarrollar capacidad de trabajo, el bajo cumplimiento de responsabilidades y no se ve el logro de objetivos; desarrollando bajas competencias en habilidad, actitud, aptitud y solución de problemas más bien se ve un personal desmotivado.

La evaluación de compromisos se observa en un nivel alto con el 63.3%, el cual evidencia que el personal mantiene una responsabilidad en el cumplimiento de sus obligaciones haciendo usos de capacidades adquiridas en su formación académica y sus conocimientos de su experiencia laboral demostrando sus habilidades personales en el desarrollo de sus actividades, demostrando un liderazgo en el trabajo en equipo y una buena predisposición en cumplir con las actividades y funciones de lo mejor manera manteniendo una comunicación asertiva con todo el personal y se muestra dispuesto a aceptar nuevos retos. Dicho resultado es semejante con lo expuesto Crisóstomo (2019) donde plantea sobre la calidad del desempeño de los colaboradores en un nivel alto con el 87.4%, demostrando que los trabajadores realizan la optimización de recursos en el cumplimiento de sus funciones a través de habilidades y destrezas técnicas adquiridas según el desarrollo de sus habilidades interpersonales y habilidades para solucionar cualquier problema que se presente manejando las presiones de trabajo en equipo y manteniendo una comunicación que facilita el desarrollo de un buen desempeño laboral.

Los resultados muestran que existe una relación significativa entre gestión del talento humano y desempeño laboral con una correlación alta (Rho de Pearson = 0,663). El cual se concuerda con Jara et al. (2018) donde encontró que La gestión del talento humano influye en el mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral de los trabajadores el cual constató a través de un modelo Logaritmo de la Chi-cuadrado. Semejante encontrado por Valentín (2017) quien encontró un nivel de significancia de la prueba Chi cuadrado de Pearson que la

gestión del talento humano influye significativamente en el desempeño laboral del personal. Del mismo modo con Carrasco (2016) quien demostró el nivel de significancia a través del modelo de correlación de Spearman la influencia entre gestión del talento humano y desempeño laboral.

Guardando concordancia con Chuquipiondo y Caro (2018) que demostraron la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral mediante la intervención (pre test y post test) donde muestra un incremento positivo después de realizar el post test. También se concuerda con Gaspar (2021) dicho autor realizó un análisis documental encontró la significancia del talento humano y el desempeño laboral.

VI. CONCLUSIONES

Primero: Ante el estudio realizado se puede demostrar que si existe influencia significativa entre las variables de la gestión del talento humano y desempeño laboral con una correlación alta (Rho de Pearson = 0,663) y una significancia menor al 5%.

Segundo: Existe influencia significativa entre la dimensión de admisión de personas y la variable del desempeño laboral con una correlación moderada (Rho de Pearson = 0,578) y una significancia menor al 5%.

Tercero: Se determina que si existe influencia significativa entre la dimensión de capacidades y la variable del desempeño laboral con una correlación moderada (Rho de Pearson =0,590) y una significancia menor al 5%.

Cuarto: Que en base al proceso de correlación se puede obtener como resultado que si existe influencia significativa entre la dimensión de compensación de personal y la variable del desempeño laboral con una correlación alta (Rho de Pearson =0,701) y una significancia menor al 5%.

VII. RECOMENDACIONES

- Primero: Al director del Hospital de la Región San Martín, se recomienda fortalecer las políticas sobre la gestión del talento humano implementando capacitaciones, fortaleciendo de las habilidades sociales para mantener una buena comunicación, fortaleciendo habilidades profesionales para un buen desarrollo de funciones de cada área en la institución para el cumplimiento de metas y objetivos.
- Segundo: Al encargado de los recursos humanos del Hospital de la Región San Martín, se le recomienda implementar las políticas para fortalecer el desarrollo del talento humano, mediante acciones de evaluación del desempeño y brindando facilidades de retroalimentación en las dificultades encontradas sobre las funciones del personal, para así garantizar un adecuado desempeño laboral en la institución.
- Tercero: A los jefes o responsables de las áreas alternas, se recomienda tener un control de actividades que se realizan en dicha institución con el fin de identificar dificultades en su área para que en base de ello proponer estrategias de fortalecimiento de capacidades de su personal a cargo.
- Cuarto: A todo el personal del Hospital de la Región San Martín, se recomienda a que contribuyan con el cumplimiento de políticas y estrategias para el fortalecimiento de sus capacidades y que mantengan una comunicación asertiva entre sus compañeros de trabajo para generar vínculos de trabajador-institución para apoyar al hospital y brindar un servicio adecuado y cumpliendo con sus metas y objetivos.

REFERENCIAS

- Alvarado, L. F., Pacheco, C. M., Quimi, D. I. & Calderón, E. R. (2018). Epistemology of knowledge in Education. *Revista Atlante: Cuadernos de Educación y Desarrollo*.
<https://www.eumed.net/rev/atlante/2018/11/epistemologia.html>
- Arapa, Y. N. (2018). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Cotabambas, Tambobamba, Apurímac, 2017* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional José María Arguedas]. Archivo digital.
<https://repositorio.unajma.edu.pe/handle/123456789/329>
- Arce, D. (2021). *Se incrementan las expectativas de empleo en América Latina, pero ¿hay talento disponible?*.
<https://www.americaeconomia.com/articulos/reportajes/se-incrementan-las-expectativas-de-empleo-en-america-latina-pero-hay-talento>
- Asencios, C. (2017). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue. Lima, 2016* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Archivo digital.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/5314/Asencios_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ataypoma, D. & Inga, B. E. (2018). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral en la unidad de gestión educativa local (UGEL) en la provincia de Huancavelica – periodo 2018* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Huancavelica]. Archivo digital.
<http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/2011>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil [SERVIR], (2022). *Gestores de RRHH*.
<https://www.servir.gob.pe/gestores-de-rrhh/gestores-de-rrhh-2/gestores-de-rrhh/>
- Barboza, P. A. (2018). *La gestión del talento humano en el Perú – SERVIR*.
<https://ideas-gubernamentales.blogspot.com/2018/03/la-gestion-del-talento-humano-en-el.html>
- Bautista, R., Cienfuegos, R. & Aguilar, E. J. D. (2020). Job performance from a theoretical perspective. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 109-121. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>

- Carrasco, J. P. (2016). *Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de Oncosalud S.A.C., 2016* [Tesis de pregrado, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. Archivo digital. <http://intra.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/3123>
- Castro, K. O. & Delgado, J. M. (2020). Management of human talent in job performance, Huallaga Central and Bajo Mayo Special Project, 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 684-703. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107
- Chávez, L. E. (2018). Human talent management as a business strategy. *Revista Perspectiva*, 19(4), 553-558. http://mail.upagu.edu.pe/files_ojs/journals/27/articles/614/submission/614-133-2214-1-2-20190131.pdf
- Checa, L. A., Cabrera, X. & Chávarry, P. R. (2020). Human talent management strategy to improve job performance in a banking entity. *Investigación Valdizana*, 14(4), 188-197. <https://doi.org/10.33554/riv.14.4.746>
- Chuquipiondo, S. E. & Caro, M. R. (2018). *Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral de la Microred de Salud Pomacochas, Amazonas 2018* [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Archivo digital. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/31657>
- Coronado-Guzmán, G., Valdivia-Velasco, M., Aguilera-Dávila, A. & Alvarado-Carrillo, A. (2020). Organizational Commitment: Background and Consequences. *Conciencia Tecnológica*, (60). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=94465715006>
- Crisóstomo, M. R. (2019). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal asistencial en el departamento de Farmacia, Hospital Regional de Huacho, 2018* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Archivo digital. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/2884>
- Cuesta, A. (2019). Human resource management technology. *Anales de la Academia de Ciencias de Cuba*, 9(3). <http://revistaccuba.sld.cu/index.php/revacc/article/view/699>
- Cuesta, A., Fleitas, S., García, V., Hernández, I., Anchundia, A. & Mateus, L. (2018). Evaluation of the performance, commitment and management of human resources in the company. *Ingeniería Industrial*, 39(1), 24-35.

<http://scielo.sld.cu/pdf/rrii/v39n1/rrii04118.pdf>

Daza, D. C., Martín, R. M., Sosa, J. Y. & Vargas, Y. M. (2016). *Analysis of the impact of compensation and benefits in processes led by the human management area.*

<https://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/981/An%20alisis%20del%20impacto%20de%20la%20compensacion%20y%20beneficios%20en%20procesos.%20gestion%20humana.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Deloitte (2018). *Gestión de RRHH en América Latina.*
<https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ec/Documents/human-capital/Gestion%20de%20RRHH%20en%20America%20Latina.pdf>

Etecé (2019). *Investigación no experimental.* <https://concepto.de/investigacion-no-experimental/>

Fernández, L. (2018). *La escasez de talento, un problema real en España.*
http://www.rrhhdigital.com/secciones/talento/128810/La-escasez-de-talento-un-problema-real-en-Espana?target=_self

Gabel, R. & Riva, F. A. (2021). Toward an understanding of the relationship between LMX and performance over time: the role of trust in leader and appraisal satisfaction. *Academia Revista Latinoamericana de Administración*, 34(4), 578-593. 10.1108/ARLA-12-2020-0255

Gaspar, M. (2021). *The management of human talent and its influence on job performance for the success of companies.* *Revista Polo del Conocimiento*, 6(8). 10.23857/pcv6i8

Guartán, A., Torres, K. & Ollague, J. (2019). The evaluation of job performance from a comprehensive perspective of several factors. *Digital Publisher*, 4(6), 14-26.

Guevara, G. P., Verdesoto, A. E. & Castro, N. E. (2020). Educational research methodologies (descriptive, experimental, participatory, and action-research). *Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento*, 4(3), 163-173.

<http://recimundo.com/index.php/es/article/view/860>

Guillén, E. M. (2018). *Compromiso organizacional y desempeño laboral en el personal de una empresa del rubro Retail de Lima Metropolitana 2018* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Federico Villareal]. Archivo

- digital. <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/2619>
- Gutiérrez, J. J. (2018). Talent management and the generation of company value. *Sinergia E Innovación*, (15). <http://revistas.upc.edu.pe/index.php/sinergia/article/view/51>
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2006). *Metología de la Investigación* (4ta ed.). McGraw Hill.
- Hernández, C. E. (2019). Introduction to types of sampling. *Revista ALERTA*, 2(1), 75-79 <https://doi.org/10.5377/alerta.v2i1.7535>
- Izquierdo, A. M., Baque, L. K. & Álavrez, L. K. (2021). Organizational design to improve work performance at the vÉlez carriel quevedo agency. *Universidad y Sociedad*, 13(3), 319-325.
- Jara, A. M., Asmat, N. S., Alberca, N. E. & Medina, J. J. (2018). Management of human talent as a factor for improving public management and job performance. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 740-760. <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/html/>
- López, P. & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa* (1ra ed.). https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsoccua_a2016_cap2-3.pdf
- López, R., Avello, R., Palmero, D. E., Sánchez, S. & Quintana, M. (2019). Validation of instruments as a guarantee of credibility in scientific research. *Revista Cubana de Medicina Militar*, 48(2). <http://www.revmedmilitar.sld.cu/index.php/mil/article/view/390/331>
- Mamani, Y. M. & Cáceres, J. (2019). *Desempeño laboral: una revisión teórica* [Tesis de pregrado, Universidad Peruana Unión]. Archivo digital. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/2260>
- Mehech, C., Cordero, A. & Gómez, T. (2016). *Medición del compromiso laboral y su impacto en los resultados de la empresa*. <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/139537/Medici%C3%B3n%20del%20compromiso%20laboral%20y%20su.pdf?sequence=1>
- Michael, P. (2020). *Oriente Medio, a la vanguardia de la digitalización de los RR.HH.* <https://www.michaelpage.es/advice/tendencias-de-mercado/oriente-medio-la-vanguardia-de-la-digitalizaci%C3%B3n-de-los-rrhh>

- Ministerio de Salud. (2020). *Resolución Ministerial N° 448-2020-MINSA*.
<https://www.gob.pe/institucion/minsa/normas-legales/744524-448-2020-minsa>
- Montoya, C. A. & Boyero, M. R. (2016). Human resources as a fundamental element for quality management and organizational competitiveness. *Revista Científica "Visión de Futuro"*, 20(2), 1-20.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=357947335001>
- Morillas, A. (2018). *Muestreo en poblaciones finitas*. https://www.u-cursos.cl/ingenieria/2010/1/IN3401/1/material_docente/bajar?id_material=280296
- Moza, D. & Rojas, R. J. (2019). *Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores administrativos de la oficina de seguros del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima 2018* [Tesis de pregrado, Universidad Peruana de las Américas]. Archivo digital.
<http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/801>
- Naciones Unidas. (2021). *Construir un futuro mejor Acciones para fortalecer la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*.
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46682/6/S2100125_es.pdf
- Noel, G. M., Frías, M. M. & Silva, J. (2019). *Propuesta de un sistema de evaluación de desempeño en una empresa constructora* [Tesis de maestría, Universidad del Pacífico]. Archivo digital.
https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2311/Gerardo_Tesis_maestria_2019.pdf?sequence=1
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2018). *Desarrollar el talento humano para enfrentar desafíos del futuro del trabajo*.
https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_579680/lang-es/index.htm
- Osorio, G. P. & Rivera, L. F. (2018). *El talento humano y sus procesos de admisión y selección*.
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/3704/OsorioLemusGenyPaola2010.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Ospina, W. (2019). *Gestión del talento humano como ayuda para la retención del personal en la empresa Philippi en la ciudad de Chapeco, Brasil* [Tesis de

- pregrado, Universidad Santo Tomas]. Archivo digital. <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/20946/2019wilmerospina?sequence=1&isAllowed=y>
- Pacheco, C. R. (2018). *Relación entre percepción sobre gestión de talento humano y desempeño laboral en docentes de un Instituto Tecnológico Privado de Trujillo, 2017* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Archivo digital. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/11764>
- Panduro, J. D. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores de la Coopac San Martín de Porres Ltda., Tarapoto-2020* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Archivo digital. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56798>
- Paucara, A. (2018). *Evaluación del desempeño*. <https://es.slideshare.net/Jsaymo/29939697-evaluaciondedesempeno>
- Pedraza, E., Amaya, G. & Conde, M. (2018). Job performance and stability of the contracted administrative staff of the Faculty of Medicine of the University of Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(3), 493-505. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28016320010>
- Peralta, L. C. (2018). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral en el Centro de Atención Residencial "JESUS MI LUZ" del INABIF - Cusco 2018* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Archivo digital. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34087/peralta_pl.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ramírez, R. I., Espindola, C. A., Ruíz, G. I. & Hugueth, A. M. (2019). Human Talent Management: Analysis from the Strategic Approach. *Información Tecnológica*, 30(6), 167-176. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>
- Ramos, B. (2018). América Latina, capital humano, productividad y competitividad. https://elpais.com/economia/2018/02/04/actualidad/1391508351_607373.html
- Rodríguez, M. & Mendivelso, F. (2018). *Diseño de investigación de Corte Transversal*. https://www.researchgate.net/publication/329051321_Diseño_de_investigación_de_Corte_Transversal

- Rojas, M. D. (2019). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en la empresa Molino Semper S.A.C. Lambayeque, 2018* [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán]. Archivo digital. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/7215>
- Rojas, R. R. & Vilches, S. B. (2018). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús – Lima, enero 2018* [Tesis de Maestría, Universidad Norbet Weiner]. Archivo digital. <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/1711>
- Rus, E. (2022). *Investigación descriptiva*. <https://economipedia.com/definiciones/investigacion-descriptiva.html>
- Saavedra, L. B. (2019). *Plan de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en la Estación Experimental Agraria Vista Florida – Lambayeque, 2019* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Archivo digital. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/36790>
- Santander, U. (2021). *Investigación cualitativa y cuantitativa: características, ventajas y limitaciones*. <https://www.becas-santander.com/es/blog/cualitativa-y-cuantitativa.html#:~:text=Los%20datos%20recogidos%20se%20pueden,las%20palabras%20y%20los%20significados>.
- Siccha, E. R. (2019). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores en la unidad de gestión educativa local de Chachapoyas – 2018* [tesis de pregrado, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas]. Archivo digital. <https://repositorio.untrm.edu.pe/handle/20.500.14077/1852>
- Silva, E. J., Silva, G. y Bautista, J. (2018). Influence of the organizational climate on the job performance of workers in the municipality of Morales, San Martín region. *Revista Científica Institucional TZHOECOEN*, 10(1), 56-63. <https://doi.org/10.26495/rtzh1810.124842>
- Soto, S. E. (2018). *Muestreo y tamaño de muestra para una tesis*. <https://tesis-ciencia.com/2018/08/29/muestreo-muestra-tesis/#:~:text=En%20primer%20lugar%20es%20importante,de%20la%20poblaci%C3%B3n%20de%20estudio>
- Tapia, Y. L. (2021). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral del*

- centro de producción de bienes y servicios Panificadora y Confitería de la Una – Puno, periodo 2019 [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional del Altiplano]. Archivo digital. http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/16514/Tapia_Coaquira_Yhojana_Luisa.pdf?sequence=1
- Terán, O. M. & Lorenzo, J. (2018). Influence of organizational culture on job performance and productivity of administrative workers in higher education institutions. *Omnia*, 17(1), 96-110. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=73718406007>
- Valentín, H. A. (2017). *Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016* [Tesis de pregrado, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. Archivo digital. <http://intra.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/2108>
- Vallejo, L. M. (2016). *Gestión del talento humano*. - <http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf>
- Vélez, C., Jaramillo, C. P. & Giraldo, A. (2018). Teaching-service: Social responsibility in the training of human talent in health in Colombia. *Educación Médica, Educación Médica*, 19(2), 179-186. <https://doi.org/10.1016/j.edumed.2017.08.002>
- Villar, E. (2021). *Competencias: conocimientos, actitudes y habilidades*. <https://hrlatam.com/blog/competencias-conocimientos-actitudes-y-habilidades/>
- Zayas, P. M. & Báez, R. A. (2016). Evaluation of organizational commitment in a wholesale distributor. *Ciencias Holguín*, 22(2), 1-12. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=181545579004>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento
Gestión del talento humano	La gestión del talento humano según (Ramírez et al., 2019) consiste en desarrollar cualidades competitivas para implementar políticas permitiendo anticipar, gerenciar y asignar recursos para crear permanentemente estrategias que garanticen el éxito de una organización.	La variable ha sido evaluada a través de tres dimensiones que son: admisión de persona, capacidades y compensación de personal.	Admisión de persona	<ul style="list-style-type: none"> • Reclutamiento • Selección • Inducción 	Cuestionario
			Capacidades	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento • Habilidades • Actitudes 	
			Compensación de personal	<ul style="list-style-type: none"> • Remuneración • Motivación • Planes de carrera 	
Desempeño Laboral	El desempeño laboral es el comportamiento de los trabajadores al realizar tareas o labores, demostrando competencias, destrezas, necesidades y facultades que crean comportamientos los cuales afectan al desempeño; La importancia del desempeño laboral empieza a ser reconocida al lograr la mayor productividad, eficiencia y competitividad dentro de las organizaciones (Mamani y Cáceres, 2019).	La variable ha sido evaluada a través de dos dimensiones que son: evaluación de metas y evaluación de compromisos.	Evaluación de metas	<ul style="list-style-type: none"> • Metas Individuales • Metas Grupales 	Cuestionario
			Evaluación de compromisos	<ul style="list-style-type: none"> • Compromisos Específicos • Compromisos transversales 	

Anexo 02: Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Variables	Metodología	Población
<p>¿Cuál es la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal administrativo en un Hospital de la región San Martín?</p>	<p>General: Determinar la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal administrativo de un hospital de la Región San Martín</p>	<p>Variable 1: Gestión del talento humano</p>	<p><u>Tipo y diseño de investigación</u> Cuantitativo – No experimental Explicativa</p> <p><u>Variables y operacionalización</u> Variable 1: Gestión del talento humano</p> <p>Dimensiones: Admisión de persona Capacidades Compensación de personal</p>	<p>La población: 20 trabajadores administrativos de un Hospital de la Región San Martín.</p> <p>La muestra: Se trabajará con el 100% de la población de administrativos que se encuentran trabajando a la fecha de aplicación del instrumento, excluyendo a los que están de licencia.</p>
<p>Hipótesis: Gestión del talento humano tiene influencia en el desempeño laboral del personal administrativo en un Hospital de la región San Martín.</p>	<p>Específicos: OE1: Identificar el nivel de gestión talento humano de un hospital de la Región San Martín. OE2: Identificar el nivel de desempeño laboral de un hospital de la Región San Martín OE3: Determinar la influencia de la admisión de persona del talento humano en el desempeño laboral del personal administrativo en un Hospital de la Región San Martín. OE4: Determinar la influencia de las capacidades del talento humano en el desempeño laboral del personal administrativo en un Hospital de la Región San Martín. OE5: Determinar la influencia de la compensación de personal del talento humano en el desempeño laboral del personal administrativo en un Hospital de la Región San Martín</p>	<p>Variable 2: Desempeño laboral</p>	<p>Variable 2: Desempeño laboral</p> <p>Dimensiones: Evaluación de metas Evaluación de compromisos</p>	<p><u>Técnicas e instrumentos de recolección de datos</u> Encuesta Cuestionario</p> <p><u>Método de análisis de datos</u> Método inductivo ya que va de lo general a lo particular.</p>

Anexo 03. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

TÍTULO: Gestión del Talento Humano y su Influencia en el Desempeño Laboral del Personal Administrativo en un Hospital de la Región San Martín 2021

Estimados trabajadores, este cuestionario tiene el propósito determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral. Lea detenidamente cada una de las preguntas y marque sólo una de las alternativas de respuesta. Sus respuestas serán utilizadas únicamente con fines académicos, por lo que agradecemos altamente su cooperación y sinceridad.

Cuestionario sobre gestión del talento humano

Instrucciones: Responda los siguientes enunciados marcando con una (X) la respuesta que usted considere. Teniendo en cuenta que 1 es la menor valoración y 5 el máximo valor.

Escala Likert

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
5	4	3	2	1

N°	Ítems	5	4	3	2	1
Dimensión: Admisión de personal						
1	Los servidores administrativos conocen la importancia de reclutar personal con talento					
2	La difusión para atraer personal calificado se desarrolla de manera adecuada					
3	La necesidad de un puesto laboral se realiza previo un análisis y evaluación de requerimientos del área usuaria					
4	Los comités que avalúan la admisión de personal son las adecuadas y conocen la importancia para seleccionar un personal idóneo					
5	Las pruebas de conocimiento y las psicológicas aplicadas para la selección del nuevo personal son las adecuadas					
6	Las entrevistas realizadas en la selección del nuevo personal son imparciales					
7	La documentación y los exámenes médicos solicitada al personal nuevo son los adecuados					
8	La charla sobre la misión, visión y políticas de la organización se efectúa al personal ingresante (inducción general)					
9	Se realizan charlas informativas al nuevo personal sobre el puesto de trabajo: funciones, relaciones con otros y las expectativas de desarrollo (inducción específica)					
Dimensión: Capacidades.- Conocimientos, habilidades y actitudes que se posee						
10	Al servidor administrativo se le asigna funciones de puestos acorde a su conocimiento o formación académica (aptitud)					
11	El conocimiento práctico laboral o de experiencia laboral que cuenta el servidor administrativo es considerado para la asignación de funciones.					

12	El servidor administrativo utiliza el aprendizaje continuo, busca la orientación de un especialista (coaching) para obtener mejores resultados						
13	El servidor administrativo posee habilidades personales en el trabajo: capacidad de diagnóstico, de liderazgo, de pensamiento estratégico						
14	El servidor administrativo posee habilidades interpersonales en el trabajo: motivación, comunicación, imparcialidad e inteligencia emocional.						
15	El servidor administrativo posee habilidades grupales en el trabajo: integración social, solución de conflictos, poder de influencia.						
16	Las funciones del puesto que realiza el servidor administrativo, lo hacen con compromiso y voluntad						
17	A nivel organizacional, el servidor administrativo se encuentra comprometido en su institución						
18	A nivel grupal, el servidor administrativo posee espíritu de trabajo en equipo y de cooperación.						
Dimensión: Compensación de personal							
19	Existe en la institución una política remunerativa adecuada						
20	Las compensaciones no remunerativas (vales o incentivos) que se le otorga son equivalentes a lo que se perciben en otras instituciones publicas						
21	En la institución hay reconocimiento, aprecio, clima laboral, oportunidades y éxitos por su trabajo (motivación intrínseca)						
22	Cuenta con un jefe asertivo, se le capacita de acuerdo a sus necesidades, se brinda buenas condiciones laborales de espacio físico, funciones pertinentes y conocimiento de normas y seguridad en el trabajo (motivación extrínseca)						
23	Cuenta con un jefe que le inspira confianza y se comunica de manera adecuada (comunicación asertiva).						
24	El horario de trabajo es adecuado en comparación con otros establecimientos de salud						
25	Se le proporciona las herramientas de trabajo adecuadas para que ejecute sus funciones (computadora, internet, útiles de escritorio y de aseo)						
26	Se ejecuta los planes o niveles de carrera que permite contar con mejores expectativas salariales						

Cuestionario tomado de Asencios (2017). de su tesis de maestría.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/5314/Asencios_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cuestionario sobre desempeño laboral

Instrucciones: Responda los siguientes enunciados marcando con una (X) la respuesta que usted considere. Teniendo en cuenta que 1 es la menor valoración y 5 el máximo valor.

Escala Likert

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
5	4	3	2	1

N°	Ítems	5	4	3	2	1
Dimensión: Evaluación de metas						
1	Se cumple las funciones del puesto que le asignaron.					
2	Se logran las metas que le asignaron.					
3	Se cumple oportunamente las funciones encomendadas					
4	Se cumple de manera adecuada las funciones encomendadas					
5	Hay una mejora de resultados sobre sus funciones del puesto como consecuencia de su capacitación efectuada					
6	Se reconoce de manera inmediata las funciones que influye de manera sustancial hacia el logro de las metas individuales					
7	Se reconoce y se cumple las metas trazadas en la unidad.					
8	Considera que cumple sus funciones y/o metas en ausencia de las metas de la unidad.					
9	Se cumple las normas de la institución					
10	Se demuestra su espíritu de compromiso y colaboración para la consecución de metas individuales					
11	Se identifica de manera inmediata las funciones que influye de manera sustancial hacia el logro de las metas grupales					
12	Se integra al equipo de trabajo, muestra su espíritu de compromiso y colaboración para la consecución de metas de la unidad					
Dimensión: Evaluación de compromisos						
13	Demuestra responsabilidad con los trabajos que se le asignan					
14	Se hace uso de sus conocimientos de formación académica la misma que se reflejan en su trabajo (compromiso de conocimiento intelectual)					
15	Se hace uso de sus conocimientos de experiencia laboral la misma que se reflejan en su trabajo (compromiso de conocimiento laboral)					
16	Demuestra sus habilidades personales de capacidad de diagnóstico, de liderazgo y pensamiento estratégico reflejadas en su trabajo					
17	Muestra su buena predisposición sobre las funciones que le encomiendan					
18	Muestra su predisposición en mejorar su comportamiento					
19	Realiza sus funciones asignadas sin necesidad de supervisión					
20	Demuestra sus habilidades grupales sobre la integración social, solución de conflictos y poder de influencia que posee en la unidad					
21	Hay coordinación, comunicación efectiva, confianza y compromisos entre las áreas administrativas para la consecución del cumplimiento de las metas de la unidad					
22	Muestra su disposición en cumplir nuevos retos					
23	Se guarda la confiabilidad y discreción que se le encomienda en la institución					
24	Demuestra sus habilidades interpersonales sobre la motivación, la comunicación, la imparcialidad e inteligencia emocional en su trabajo					
25	Reacciona de manera adecuada ante acciones o circunstancias no deseadas					

Anexo 4: ESCALA DE LA VARIABLE DE ESTUDIO

Variable gestión del talento humano

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	60	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	60	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,950	26

Variable desempeño laboral

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	60	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	60	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,932	25

Anexo 5: Ficha de validación por juicio de expertos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión del Talento Humano y su Influencia en el Desempeño Laboral del Personal Administrativo en un Hospital de la Región San Martín 2022.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCION DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)				
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	ADMISIÓN DE PERSONA	Reclutamiento	Los servidores administrativos conocen la importancia de reclutar personal con talento	X		X		X		X				
			La difusión para atraer personal calificado se desarrolla de manera adecuada	X		X		X		X				
			La necesidad de un puesto laboral se realiza previo un análisis y evaluación de requerimientos del área usuaria	X		X		X		X				
		Selección	Los comités que evalúan la admisión de personal son las adecuadas y conocen la importancia para seleccionar un personal idóneo	X		X		X		X				
			Las pruebas de conocimiento y las psicológicas aplicadas para la selección del nuevo personal son las adecuadas	X		X		X		X				
			Las entrevistas realizadas en la selección del nuevo personal son imparciales	X		X		X		X				
	Inducción	El servidor nuevo es capacitado con referencia a sus derechos como trabajador	X		X		X		X					
		La charla sobre la misión, visión y políticas de la organización se efectúa al personal ingresante (inducción general)	X		X		X		X					
		Se realizan charlas informativas al nuevo personal sobre el puesto de trabajo: funciones, relaciones con otros y las expectativas de desarrollo (inducción específica)	X		X		X		X					
	CAPACIDADES	Conocimiento	Al servidor administrativo se le asigna funciones de puestos acorde a su conocimiento o formación académica (aptitud)	X		X		X		X				
			El conocimiento práctico laboral o de experiencia laboral que cuenta el servidor administrativo es considerado para la asignación de funciones.	X		X		X		X				
			El servidor administrativo utiliza el aprendizaje continuo, busca la orientación de un especialista (coaching) para obtener mejores resultados	X		X		X		X				

DESEMPEÑO LABORAL	EVALUACIÓN DE METAS	Habilidades	El servidor administrativo posee habilidades personales en el trabajo: capacidad de diagnóstico, de liderazgo, de pensamiento estratégico	X		X		X		X					
			El servidor administrativo posee habilidades interpersonales en el trabajo: motivación, comunicación, imparcialidad e inteligencia emocional.	X		X		X		X					
			El servidor administrativo posee habilidades grupales en el trabajo: integración social, solución de conflictos, poder de influencia.	X		X		X		X					
			Actitudes	Las funciones del puesto que realiza el servidor administrativo, lo hacen con compromiso y voluntad	X		X		X		X				
				A nivel organizacional, el servidor administrativo se encuentra comprometido en su institución	X		X		X		X				
				A nivel grupal, el servidor administrativo posee espíritu de trabajo en equipo y de cooperación.	X		X		X		X				
		Remuneración	Existe en la institución una política remunerativa adecuada	X		X		X		X					
			Las compensaciones no remunerativas (vales o incentivos) que se le otorga son equivalentes a lo que se perciben en otras instituciones públicas	X		X		X		X					
			Motivación	En la institución hay reconocimiento, aprecio, clima laboral, oportunidades y éxitos por su trabajo (motivación intrínseca)	X		X		X		X				
		Cuenta con un jefe asertivo, se le capacita de acuerdo a sus necesidades, se brinda buenas condiciones laborales de espacio físico, funciones pertinentes y conocimiento de normas y seguridad en el trabajo (motivación extrínseca)		X		X		X		X					
		Cuenta con un jefe que le inspira confianza y se comunica de manera adecuada (comunicación asertiva).		X		X		X		X					
		Planes de carrera	El horario de trabajo es adecuado en comparación con otros establecimientos de salud	X		X		X		X					
			Se le proporciona las herramientas de trabajo adecuadas para que ejecute sus funciones (computadora, internet, útiles de escritorio y de aseo)	X		X		X		X					
			Se ejecuta los planes o niveles de carrera que permite contar con mejores expectativas salariales	X		X		X		X					
		Metas Individuales	Se cumple las funciones del puesto que le asignaron.	X		X		X		X					
Se logran las metas que le asignaron.	X			X		X		X							
Se cumple oportunamente las funciones encomendadas.	X			X		X		X							
Se cumple de manera adecuada las funciones encomendadas.	X			X		X		X							
Hay una mejora de resultados sobre sus funciones del puesto como consecuencia de su capacitación efectuada.	X			X		X		X							

EVALUACIÓN DE COMPROMISO	Metas Grupales	Se reconoce de manera inmediata las funciones que influye de manera sustancial hacia el logro de las metas individuales.	X		X		X		X					
		Se reconoce y se cumple las metas trazadas en la unidad.	X		X		X		X					
		Considera que cumple sus funciones y/o metas en ausencia de las metas de la unidad.	X		X		X		X					
		Se cumple las normas de la institución.	X		X		X		X					
		Se demuestra su espíritu de compromiso y colaboración para la consecución de metas individuales.	X		X		X		X					
		Se identifica de manera inmediata las funciones que influye de manera sustancial hacia el logro de las metas grupales.	X		X		X		X					
	Compromisos Especificos	Se integra al equipo de trabajo, muestra su espíritu de compromiso y colaboración para la consecución de metas de la unidad.	X		X		X		X					
		Demuestra responsabilidad con los trabajos que se le asignan.	X		X		X		X					
		Se hace uso de sus conocimientos de formación académica la misma que se reflejan en su trabajo (compromiso de conocimiento intelectual).	X		X		X		X					
		Se hace uso de sus conocimientos de experiencia laboral la misma que se reflejan en su trabajo (compromiso de conocimiento laboral).	X		X		X		X					
		Demuestra sus habilidades personales de capacidad de diagnóstico, de liderazgo y pensamiento estratégico reflejadas en su trabajo.	X		X		X		X					
		Muestra su buena predisposición sobre las funciones que le encomiendan.	X		X		X		X					
		Muestra su predisposición en mejorar su comportamiento.	X		X		X		X					
		Realiza sus funciones asignadas sin necesidad de supervisión.	X		X		X		X					
		Compromisos transversales	Demuestra sus habilidades grupales sobre la integración social, solución de conflictos y poder de influencia que posee en la unidad.	X		X		X		X				
			Hay coordinación, comunicación efectiva, confianza y compromisos entre las áreas administrativas para la consecución del cumplimiento de las metas de la unidad.	X		X		X		X				
			Muestra su disposición en cumplir nuevos retos.	X		X		X		X				
			Se guarda la confiabilidad y discreción que se le encomienda en la institución.	X		X		X		X				
Demuestra sus habilidades interpersonales sobre la motivación, la comunicación, la imparcialidad e inteligencia emocional en su trabajo.	X			X		X		X						
Reacciona de manera adecuada ante acciones o circunstancias no deseadas.	X			X		X		X						

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: ...Dr. Benjamin Roldan Polo Escobar DNI:08895412.....

Especialidad del validador: Ingeniero en Estadística e informática y Administrador, Doctor en Gestión Pública Y gobernabilidad ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5056-9957>

Chiclayo 10 de junio del 2022.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Ingeniero en Estadística e informática
 Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
POLO ESCOBAR, BENJAMIN ROLDAN DNI 08895412	BACHILLER EN INGENIERIA ESTADISTICA E INFORMATICA Fecha de diploma: 18/03/1993 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES <i>PERU</i>
POLO ESCOBAR, BENJAMIN ROLDAN DNI 08895412	INGENIERO EN ESTADISTICA E INFORMATICA Fecha de diploma: 26/08/1993 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES <i>PERU</i>
POLO ESCOBAR, BENJAMIN ROLDAN DNI 08895412	DOCTOR EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION - Fecha de diploma: 28/08/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
POLO ESCOBAR, BENJAMIN ROLDAN DNI 08895412	BACHILLER EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 25/04/15 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
POLO ESCOBAR, BENJAMIN ROLDAN DNI 08895412	MAGISTER EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD Fecha de diploma: 25/05/15 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
POLO ESCOBAR, BENJAMIN ROLDAN DNI 08895412	LICENCIADO EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 25/10/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
POLO ESCOBAR, BENJAMIN ROLDAN DNI 08895412	MASTER EN DIRECCION ESTRATEGICA EN TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION Fecha de diploma: 31/05/2013 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD DE PIURA <i>PERU</i>
POLO ESCOBAR, BENJAMIN ROLDAN DNI 08895412	DOCTOR EN GESTION PUBLICA Y GOBERNABILIDAD Fecha de diploma: 09/04/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 19/01/2015 Fecha egreso: 15/01/2017	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión del Talento Humano y su Influencia en el Desempeño Laboral del Personal Administrativo en un Hospital de la Región San Martín 2022.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCION DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)				
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	ADMISIÓN DE PERSONA	Reclutamiento	Los servidores administrativos conocen la importancia de reclutar personal con talento	X		X		X		X				
			La difusión para atraer personal calificado se desarrolla de manera adecuada	X		X		X		X				
			La necesidad de un puesto laboral se realiza previo un análisis y evaluación de requerimientos del área usuaria	X		X		X		X				
		Selección	Los comités que avalúan la admisión de personal son las adecuadas y conocen la importancia para seleccionar un personal idóneo	X		X		X		X				
			Las pruebas de conocimiento y las psicológicas aplicadas para la selección del nuevo personal son las adecuadas	X		X		X		X				
			Las entrevistas realizadas en la selección del nuevo personal son imparciales	X		X		X		X				
		Inducción	El servidor nuevo es capacitado con referencia a sus derechos como trabajador	X		X		X		X				
			La charla sobre la misión, visión y políticas de la organización se efectúa al personal ingresante (inducción general)	X		X		X		X				
			Se realizan charlas informativas al nuevo personal sobre el puesto de trabajo: funciones, relaciones con otros y las expectativas de desarrollo (inducción específica)	X		X		X		X				
	CAPACIDADES	Conocimiento	Al servidor administrativo se le asigna funciones de puestos acorde a su conocimiento o formación académica (aptitud)	X		X		X		X				
			El conocimiento práctico laboral o de experiencia laboral que cuenta el servidor administrativo es considerado para la asignación de funciones.	X		X		X		X				
			El servidor administrativo utiliza el aprendizaje continuo, busca la orientación de un especialista (coaching) para obtener mejores resultados	X		X		X		X				

DESEMPEÑO LABORAL	EVALUACIÓN DE METAS	COMPENSACIÓN DEL PERSONAL	Habilidades	El servidor administrativo posee habilidades personales en el trabajo: capacidad de diagnóstico, de liderazgo, de pensamiento estratégico	X		X		X		X			
				El servidor administrativo posee habilidades interpersonales en el trabajo: motivación, comunicación, imparcialidad e inteligencia emocional.	X		X		X		X			
				El servidor administrativo posee habilidades grupales en el trabajo: integración social, solución de conflictos, poder de influencia.	X		X		X		X			
			Actitudes	Las funciones del puesto que realiza el servidor administrativo, lo hacen con compromiso y voluntad	X		X		X		X			
				A nivel organizacional, el servidor administrativo se encuentra comprometido en su institución	X		X		X		X			
				A nivel grupal, el servidor administrativo posee espíritu de trabajo en equipo y de cooperación.	X		X		X		X			
			Remuneración	Existe en la institución una política remunerativa adecuada	X		X		X		X			
				Las compensaciones no remunerativas (vales o incentivos) que se le otorga son equivalentes a lo que se perciben en otras instituciones públicas	X		X		X		X			
				En la institución hay reconocimiento, aprecio, clima laboral, oportunidades y éxitos por su trabajo (motivación intrínseca)	X		X		X		X			
		Motivación	Cuenta con un jefe asertivo, se le capacita de acuerdo a sus necesidades, se brinda buenas condiciones laborales de espacio físico, funciones pertinentes y conocimiento de normas y seguridad en el trabajo (motivación extrínseca)	X		X		X		X				
			Cuenta con un jefe que le inspira confianza y se comunica de manera adecuada (comunicación asertiva).	X		X		X		X				
			El horario de trabajo es adecuado en comparación con otros establecimientos de salud	X		X		X		X				
Planes de carrera	Se le proporciona las herramientas de trabajo adecuadas para que ejecute sus funciones (computadora, internet, útiles de escritorio y de aseo)	X		X		X		X						
	Se ejecuta los planes o niveles de carrera que permite contar con mejores expectativas salariales	X		X		X		X						
	Se cumple las funciones del puesto que le asignaron.	X		X		X		X						
Metas individuales	Se logran las metas que le asignaron.	X		X		X		X						
	Se cumple oportunamente las funciones encomendadas.	X		X		X		X						
	Se cumple de manera adecuada las funciones encomendadas.	X		X		X		X						
	Hay una mejora de resultados sobre sus funciones del puesto como consecuencia de su capacitación efectuada.	X		X		X		X						

EVALUACIÓN DE COMPROMISO	Metas Grupales	Se reconoce de manera inmediata las funciones que influye de manera sustancial hacia el logro de las metas individuales.	X		X		X		X		
		Se reconoce y se cumple las metas trazadas en la unidad.	X		X		X		X		
		Considera que cumple sus funciones y/o metas en ausencia de las metas de la unidad.	X		X		X		X		
		Se cumple las normas de la institución.	X		X		X		X		
		Se demuestra su espíritu de compromiso y colaboración para la consecución de metas individuales.	X		X		X		X		
		Se identifica de manera inmediata las funciones que influye de manera sustancial hacia el logro de las metas grupales.	X		X		X		X		
		Se integra al equipo de trabajo, muestra su espíritu de compromiso y colaboración para la consecución de metas de la unidad.	X		X		X		X		
	Compromisos Específicos	Demuestra responsabilidad con los trabajos que se le asignan.	X		X		X		X		
		Se hace uso de sus conocimientos de formación académica la misma que se reflejan en su trabajo (compromiso de conocimiento intelectual).	X		X		X		X		
		Se hace uso de sus conocimientos de experiencia laboral la misma que se reflejan en su trabajo (compromiso de conocimiento laboral).	X		X		X		X		
		Demuestra sus habilidades personales de capacidad de diagnóstico, de liderazgo y pensamiento estratégico reflejadas en su trabajo.	X		X		X		X		
		Muestra su buena predisposición sobre las funciones que le encomiendan.	X		X		X		X		
		Muestra su predisposición en mejorar su comportamiento.	X		X		X		X		
		Realiza sus funciones asignadas sin necesidad de supervisión.	X		X		X		X		
	Compromisos transversales	Demuestra sus habilidades grupales sobre la integración social, solución de conflictos y poder de influencia que posee en la unidad.	X		X		X		X		
		Hay coordinación, comunicación efectiva, confianza y compromisos entre las áreas administrativas para la consecución del cumplimiento de las metas de la unidad.	X		X		X		X		
		Muestra su disposición en cumplir nuevos retos.	X		X		X		X		
		Se guarda la confiabilidad y discreción que se le encomienda en la institución.	X		X		X		X		
		Demuestra sus habilidades interpersonales sobre la motivación, la comunicación, la imparcialidad e inteligencia emocional en su trabajo.	X		X		X		X		
		Reacciona de manera adecuada ante acciones o circunstancias no deseadas.	X		X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: ...Dr. Alex Javier Sánchez Pantaleón.... DNI:47080698.....

Especialidad del validador: Economista, Doctor en Gestión Pública y gobernabilidad ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5708-272X>

Chiclayo 10 de junio del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Economista
Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
SANCHEZ PANTALEON, ALEX JAVIER DNI 47080698	BACHILLER EN ECONOMIA Fecha de diploma: 02/10/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUÍZ GALLO <i>PERU</i>
SANCHEZ PANTALEON, ALEX JAVIER DNI 47080698	ECONOMISTA Fecha de diploma: 10/04/15 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUÍZ GALLO <i>PERU</i>
SÁNCHEZ PANTALEÓN, ALEX JAVIER DNI 47080698	MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 10/12/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 22/04/2017 Fecha egreso: 12/08/2018	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
SÁNCHEZ PANTALEÓN, ALEX JAVIER DNI 47080698	DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD Fecha de diploma: 11/04/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 01/04/2019 Fecha egreso: 30/01/2022	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión del Talento Humano y su Influencia en el Desempeño Laboral del Personal Administrativo en un Hospital de la Región San Martín 2022.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR ES	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)				
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	ADMISIÓN DE PERSONA	Reclutamiento	Los servidores administrativos conocen la importancia de reclutar personal con talento	X		X		X		X				
			La difusión para atraer personal calificado se desarrolla de manera adecuada	X		X		X		X				
			La necesidad de un puesto laboral se realiza previo un análisis y evaluación de requerimientos del área usuaria	X		X		X		X				
		Selección	Los comités que avalúan la admisión de personal son las adecuadas y conocen la importancia para seleccionar un personal idóneo	X		X		X		X				
			Las pruebas de conocimiento y las psicológicas aplicadas para la selección del nuevo personal son las adecuadas	X		X		X		X				
			Las entrevistas realizadas en la selección del nuevo personal son imparciales	X		X		X		X				
	Inducción	El servidor nuevo es capacitado con referencia a sus derechos como trabajador	X		X		X		X					
		La charla sobre la misión, visión y políticas de la organización se efectúa al personal ingresante (inducción general)	X		X		X		X					
		Se realizan charlas informativas al nuevo personal sobre el puesto de trabajo: funciones, relaciones con otros y las expectativas de desarrollo (inducción específica)	X		X		X		X					
	CAPACIDADES	Conocimiento	Al servidor administrativo se le asigna funciones de puestos acorde a su conocimiento o formación académica (aptitud)	X		X		X		X				
			El conocimiento práctico laboral o de experiencia laboral que cuenta el servidor administrativo es considerado para la asignación de funciones.	X		X		X		X				
			El servidor administrativo utiliza el aprendizaje continuo, busca la orientación de un especialista (coaching) para obtener mejores resultados	X		X		X		X				

DESEMPEÑO LABORAL	EVALUACIÓN DE METAS	COMPENSACIÓN DEL PERSONAL	Habilidades	El servidor administrativo posee habilidades personales en el trabajo: capacidad de diagnóstico, de liderazgo, de pensamiento estratégico	X		X		X		X				
				El servidor administrativo posee habilidades interpersonales en el trabajo: motivación, comunicación, imparcialidad e inteligencia emocional.	X		X		X		X				
				El servidor administrativo posee habilidades grupales en el trabajo: integración social, solución de conflictos, poder de influencia.	X		X		X		X				
			Actitudes	Las funciones del puesto que realiza el servidor administrativo, lo hacen con compromiso y voluntad	X		X		X		X				
				A nivel organizacional, el servidor administrativo se encuentra comprometido en su institución	X		X		X		X				
				A nivel grupal, el servidor administrativo posee espíritu de trabajo en equipo y de cooperación.	X		X		X		X				
		Motivación	Existe en la institución una política remunerativa adecuada	X		X		X		X					
			Las compensaciones no remunerativas (vales o incentivos) que se le otorga son equivalentes a lo que se perciben en otras instituciones públicas	X		X		X		X					
			En la institución hay reconocimiento, aprecio, clima laboral, oportunidades y éxitos por su trabajo (motivación intrínseca)	X		X		X		X					
		Planes de carrera	Cuenta con un jefe asertivo, se le capacita de acuerdo a sus necesidades, se brinda buenas condiciones laborales de espacio físico, funciones pertinentes y conocimiento de normas y seguridad en el trabajo (motivación extrínseca)	X		X		X		X					
			Cuenta con un jefe que le inspira confianza y se comunica de manera adecuada (comunicación asertiva).	X		X		X		X					
			El horario de trabajo es adecuado en comparación con otros establecimientos de salud	X		X		X		X					
Metas individuales	Se le proporciona las herramientas de trabajo adecuadas para que ejecute sus funciones (computadora, internet, útiles de escritorio y de aseo)	X		X		X		X							
	Se ejecuta los planes o niveles de carrera que permite contar con mejores expectativas salariales	X		X		X		X							
	Se cumple las funciones del puesto que le asignaron.	X		X		X		X							
	Se logran las metas que le asignaron.	X		X		X		X							
	Se cumple oportunamente las funciones encomendadas.	X		X		X		X							
Se cumple de manera adecuada las funciones encomendadas.	X		X		X		X								
Hay una mejora de resultados sobre sus funciones del puesto como consecuencia de su capacitación efectuada.	X		X		X		X								

EVALUACIÓN DE COMPROMISO	Metas Grupales	Se reconoce de manera inmediata las funciones que influye de manera sustancial hacia el logro de las metas individuales.	X		X		X		X					
		Se reconoce y se cumple las metas trazadas en la unidad.	X		X		X		X					
		Considera que cumple sus funciones y/o metas en ausencia de las metas de la unidad.	X		X		X		X					
		Se cumple las normas de la institución.	X		X		X		X					
		Se demuestra su espíritu de compromiso y colaboración para la consecución de metas individuales.	X		X		X		X					
		Se identifica de manera inmediata las funciones que influye de manera sustancial hacia el logro de las metas grupales.	X		X		X		X					
	Compromisos Específicos	Se integra al equipo de trabajo, muestra su espíritu de compromiso y colaboración para la consecución de metas de la unidad.	X		X		X		X					
		Demuestra responsabilidad con los trabajos que se le asignan.	X		X		X		X					
		Se hace uso de sus conocimientos de formación académica la misma que se reflejan en su trabajo (compromiso de conocimiento intelectual).	X		X		X		X					
		Se hace uso de sus conocimientos de experiencia laboral la misma que se reflejan en su trabajo (compromiso de conocimiento laboral).	X		X		X		X					
		Demuestra sus habilidades personales de capacidad de diagnóstico, de liderazgo y pensamiento estratégico reflejadas en su trabajo.	X		X		X		X					
		Muestra su buena predisposición sobre las funciones que le encomiendan.	X		X		X		X					
		Muestra su predisposición en mejorar su comportamiento.	X		X		X		X					
		Realiza sus funciones asignadas sin necesidad de supervisión.	X		X		X		X					
		Compromisos transversales	Demuestra sus habilidades grupales sobre la integración social, solución de conflictos y poder de influencia que posee en la unidad.	X		X		X		X				
			Hay coordinación, comunicación efectiva, confianza y compromisos entre las áreas administrativas para la consecución del cumplimiento de las metas de la unidad.	X		X		X		X				
			Muestra su disposición en cumplir nuevos retos.	X		X		X		X				
			Se guarda la confiabilidad y discreción que se le encomienda en la institución.	X		X		X		X				
			Demuestra sus habilidades interpersonales sobre la motivación, la comunicación, la imparcialidad e inteligencia emocional en su trabajo.	X		X		X		X				
			Reacciona de manera adecuada ante acciones o circunstancias no deseadas.	X		X		X		X				

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: ...Dra. Rosa Ysabel Bazán Valque.... DNI:33407411.....

Especialidad del validador: Administradora, Doctora en Gestión pública y Gobernabilidad ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1674-6136>

Chiclayo 10 de junio del 2022

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Licenciada en Administración
Doctora en Gestión Pública y gobernabilidad



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
BAZAN VALQUE, ROSA YSABEL DNI 33407411	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 21/07/2009 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
BAZAN VALQUE, ROSA YSABEL DNI 33407411	MAGISTER EN EDUCACION DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA Fecha de diploma: 25/06/2012 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
BAZAN VALQUE, ROSA YSABEL DNI 33407411	BACHILLER EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 25/04/15 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
BAZAN VALQUE, ROSA YSABEL DNI 33407411	LICENCIADA EN EDUCACION SECUNDARIA MATEMATICA Fecha de diploma: 25/05/15 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
BAZAN VALQUE, ROSA YSABEL DNI 33407411	LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Fecha de diploma: 07/12/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
BAZAN VALQUE, ROSA YSABEL DNI 33407411	DOCTORA EN GESTION PUBLICA Y GOBERNABILIDAD Fecha de diploma: 09/04/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 17/01/2015 Fecha egreso: 15/01/2017	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>