



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

Gestión del talento humano y desempeño laboral en un hospital de
Ayacucho-2022.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Hernandez Carlos, Graciela Juliana (orcid.org/0000-0002-8537-6677)

ASESOR:

Dr. Villacorta Valencia, Henry (orcid.org/0000-0002-2982-3444)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Políticas de los servicios de la salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

TRUJILLO- PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios, quien como guía estuvo en el caminar de mi vida, bendiciéndome y dándome fuerzas para continuar con mis metas propuestas sin desfallecer.

A mis padres Gabriel Hernández Junchaya y Angélica Carlos Córdova quienes son mi motor y mi mayor inspiración, que, a través de su amor, paciencia, buenos valores, ayudan a trazar mi camino.

Agradecimiento

Agradecemos a nuestros docentes de la Universidad Cesar Vallejo, por haber compartido sus conocimientos a lo largo de la preparación de nuestra maestría, de manera especial, al Mg. Henry Villacorta Valencia y Dr. Luis Mucha Hospinal quienes me han guiado con su paciencia y por su valioso aporte para mi investigación.

Índice de contenidos

Caratula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	19
3.1. Tipo y Diseño de Investigación	19
3.2. Variables y Operacionalización	20
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo unidad de análisis	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.5. Procedimientos	23
3.6. Métodos de análisis de datos	24
3.7 Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS	26
V. DISCUSIÓN	37
VI. CONCLUSIONES	39
VII. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS	41
ANEXOS	49

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Gestión del talento humano	26
Tabla 2	Admisión de personas	27
Tabla 3	Compensación de personas	28
Tabla 4	Evaluación de personas	29
Tabla 5	Desempeño laboral	30
Tabla 6	Dimensión Ayuda a otros del desempeño laboral	31
Tabla 7	Dimensión Vinculación organizacional del desempeño laboral	32
Tabla 8	Dimensión desempeño más allá del puesto	33
Tabla 9	Correlación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral	34
Tabla 10	Correlación entre la gestión del talento humano y la dimensión ayuda a otros	35
Tabla 11	Correlación entre la gestión del talento humano y la dimensión vinculación organizacional	35
Tabla 12	Correlación entre la gestión del talento humano y el desempeño más allá del puesto	36

Índice de figuras

		Pág.
Figura 1	Gestión del talento humano	26
Figura 2	Admisión de personas	27
Figura 3	Compensación de personas	28
Figura 4	Evaluación de personas	29
Figura 5	Desempeño laboral	30
Figura 6	Dimensión Ayuda a otros del desempeño laboral	31
Figura 7	Dimensión Vinculación organizacional del desempeño laboral	32
Figura 8	Dimensión desempeño más allá del puesto	33

Resumen

El presente estudio tiene como objetivo determinar que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en un hospital de Ayacucho – 2022.

Se llevó a cabo una investigación básica con enfoque cuantitativo y diseño no experimental correlacional transversal. La población estuvo conformada por 113 trabajadores de un hospital y la muestra por 88 trabajadores. Para la recolección de datos se empleó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario. En cuanto al procesamiento de datos se aplicó un análisis descriptivo e inferencial. Los resultados obtenidos en el estudio mediante la prueba no paramétrica de rho spearman, permitió determinar que existe una relación directa entre gestión del talento humano y el desempeño laboral siendo el coeficiente de correlación de 0,398 y un sig. 0.000 $p < 0.05$. lo cual afirma dicha relación significativa y positiva entre las variables de estudio, es decir a mayor desarrollo en la gestión de talento humano le corresponde un mayor desempeño laboral.

Palabras clave:

Gestión de Talento humano, desempeño laboral, Admisión de personas, compensación de personas y evaluación de personas.

Abstract

The objective of this study is to determine that there is a significant relationship between the management of human talent and job performance in a hospital in Ayacucho - 2022.

A basic research was carried out with a quantitative approach and a cross-sectional correlational non-experimental design. The population consisted of 113 workers from a hospital and the sample by 88 workers. For data collection, the survey technique was used and the questionnaire as an instrument. Regarding data processing, a descriptive and inferential analysis was applied.

The results obtained in the study through the non-parametric rho spearman test, allowed to determine that there is a direct relationship between human talent management and job performance, with a correlation coefficient of 0.398 and a sig. 0.000 $p < 0.05$. which affirms said significant and positive relationship between the study variables, that is, a greater development in the management of human talent corresponds to a greater work performance.

Keywords:

Human talent management, work performance, admission of people, compensation of people and evaluation of people.

I. INTRODUCCIÓN

En estos tiempos, se están presentando cambios a nivel mundial siendo factores preponderantes para que el trabajador y las instituciones puedan adaptarse y desempeñarse de acuerdo al contexto que les toca afrontar, la gestión del talento humano brinda el valor adjunto en un marco estricto a través de acciones encaminadas a nivel de conocimientos, habilidades, capacidades y destrezas para ser competitivo en el presente y futuro, esto requiere la definición de políticas que estén de acuerdo con las exigencias para conservar el talento en condiciones óptimas.

Actualmente vivimos en un mundo globalizado con modificaciones que se viene dando de forma vertiginosa reconociendo el papel estratégico que desempeña el talento humano en las instituciones ya sean estatales o particulares, convirtiéndose en clave para el éxito. Para ello, el gerente debe detallar un perfil adecuado para emprender un liderazgo de calidad, es su función conducir el talento humano mediante procesos que están relacionados con políticas y prácticas indispensables para el buen trabajo como admisión, compensación y evaluación.

Por lo mencionado implica tener plan de políticas de incentivos, motivación, capacitación, perspectivas positivas y comprensión para conservar un buen desempeño laboral con eficacia, inteligencia, originalidad y sensatez para conseguir ser más competitivo.

Con respecto a las variables de estudio, encontramos a Chiavenato, I. (2009) quien menciona que la gestión del talento humano abarca la fusión de políticas y también de prácticas importantes con el fin de orientar las funciones de los puestos gerenciales en relación con personas o recursos, permite incorporar procesos de reclutar, escoger, capacitar, recompensar y evaluación desempeño laboral.

Conlleva principalmente el reclutamiento de sujetos y capacitaciones hacia ellos en una determinada organización, con el fin de que contribuyan a conseguir los objetivos de dicha empresa.

Bohlander, G. (2003) define el desempeño laboral como la acción eficaz que el personal hace dentro de la institución para un desempeño superior enfocado al éxito manteniendo los valores agregados de responsabilidad y eficiencia esto contribuye al crecimiento de las instituciones.

Abarca el conjunto de esfuerzos significativos que ayuden a una organización a sobresalir de los demás.

El Ministerio de Salud es un sector y pilar primordial que interviene en el desarrollo del país, a partir de sus instancias se facultan a diseñar y formular políticas para mejorar el estado de la salud, por tal motivo es importante aplicar el proceso de selección a los gerentes que van a dirigir y gobernar esta institución, se necesita líderes con capacidad, competencia en gestión, el MINSA en el contexto de la reforma y modernización del talento humano y el estado, se crea el Servicio Civil, se encuentra en proceso de implementación, siendo indispensable para mejorar la gestión del talento humano y el desempeño laboral en instituciones públicas. (Jara, A. 2019).

El MINSA es una organización esencial y relevante dentro del país, donde se encuentra en sus manos salvar vidas, es por ello que requieren de personas o profesionales altamente capacitados para que puedan manejar toda la red de salud, de tal manera que designe especialistas competentes para cada puesto que se requiera.

A nivel Internacional Araujo, A. (2015). Elaboró un estudio en Quito, menciona que las políticas y directivas para la gestión del talento humano no están definidas, por ello propuso realizar la propuesta del Modelo Gerencial en Gestión del Talento Humano ha diseñado un plan estratégico para ejecutarlo con metas claras y concisas. Este incluye los procesos y políticas para aplicar en la gestión del talento humano como son: Analizar, seleccionar, reclutar, desarrollar y evaluar al trabajador, además políticas de compensación y capacitación para el personal.

Dicho autor menciona que es su estudio se aplicó un modelo gerencial, donde se implementó diversas estrategias políticas y procedimientos respecto a la gestión del talento humano con la finalidad de conseguir los objetivos preestablecidos.

A nivel nacional; La Torre, L. (2022) en un estudio realizado en Lima, desarrollo el vínculo de las variables de gestión del talento humano y desempeño laboral en el 2021, Sus resultados demostraron si existiera mejoramiento de la gestión del talento humano y el desempeño laboral del trabajador se encontraría en camino a mejorar, también determinó que no se aplica el proceso de reclutar creando deficiencia en designar al personal. Por otro lado, el trabajador muestra negatividad al realizar sus actividades, por falta de estímulos y/o recompensas.

La gestión del talento humano es muy importante dentro de una organización, procedimientos y estrategias indispensables que se tiene que aplicar para lograr conseguir trabajadores eficientes que contribuyan de manera positiva a la organización.

A nivel local; Contreras, Z (2021) Su objetivo fue buscar el enlace en las variables capacitación y el desempeño laboral confirmando la relación estrecha entre ambas, los trabajadores administrativos de Puquio concluyen que para mantener un buen desempeño laboral se debe realizar el proceso de capacitar con el fin de mejorar el crecimiento laboral y lograr.

A nivel institucional el hospital, es una institución nivel II-1, que brinda atención de salud a la población del departamento de Ayacucho, tiene en su estructura organizacional personal administrativo y asistencial, que cooperan directamente en la ejecución de su misión y visión del Hospital de Coracora. La gestión del talento humano estos 3 últimos años no se ha desarrollado de forma óptima, asignando inadecuadamente la dirección y organización a personas que desconocen las políticas de gestión del talento humano y no se involucran con el cumplimiento de metas. Por otro lado, la institución no cuenta con la documentación de gestión actualizadas entre ellos los manuales de organizaciones y las funciones, reglamento de organización y las funciones, y el manual de procedimientos los que no permiten una operatividad adecuada en el servicio.

Igualmente, las contrataciones y asignación de plazas se han ido incrementándose, pero el trabajador no cuenta con un perfil adecuado, ni con la capacidad y el compromiso en las labores asignadas, hay una inadecuada

estructura de trabajadores en los diferentes servicios.

En referencia a los procesos de selección y evaluación al personal hace 3 años, no se realizan, con los criterios establecidos y orientados al cumplimiento de los objetivos, en cambio se considera al trabajador por beneficio de partidos políticos del momento.

No se tiene una política de incentivos orientados al personal que desempeña sus funciones y que está comprometido con la realización de las metas, a los que se debería reconocer mediante documentos públicos, adiestramiento, pasantías y contar con trabajadores identificados y motivados.

En este estudio se pretende reforzar la gestión del talento humano, ya que ahora se ha evidenciado deficiencias en relación con gestión, donde se busca mejorar los procesos de cada área y sobre todo encontrar una igualdad tanto para la institución y el personal, lograr un ambiente laboral permanente y armonioso. Facilitando las sugerencias idóneas para tomar estrategias y modelos de programas de gestión.

Por lo expuesto anteriormente el presente trabajo nos permitió formular el siguiente problema de investigación: ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en un hospital de Ayacucho – 2022?.

El estudio se justifica en primer lugar por su aporte teórico, donde se abarcará un conjunto de teorías y enfoques que sustentarán las variables de estudio: gestión del talento humano y el desempeño laboral, reforzando planes de mejoría entre ambas variables en la institución, también presenta un aporte en lo práctico, donde se busca brindar solución al problema identificado, en un hospital y por medio de estos resultados permita tomar acciones y desarrollar la situación de los procesos de gestión del talento humano. Por otra, parte el estudio tiene una utilidad metodológica ya que se elaborará instrumentos los cuales permitan la medición de las variables y serán validados por expertos determinando su confiabilidad mediante las pruebas estadísticas.

Por consiguiente, el objetivo general de esta investigación se plantea la siguiente idea: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y

desempeño laboral en un hospital de Ayacucho – 2022. Cabe mencionar también los objetivos específicos, siendo los siguientes: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la ayuda a otros en un hospital de Ayacucho – 2022. Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la vinculación organizacional en un hospital de Ayacucho – 2022. Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño más allá del puesto en un hospital de Ayacucho – 2022.

Para la ejecución del objetivo general y los específicos es necesario formular una hipótesis general, siendo para este trabajo de investigación la siguiente: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en un hospital de Ayacucho – 2022. Así mismo se proyectan las siguientes hipótesis específicas: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la ayuda a otros en un hospital de Ayacucho – 2022. Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la vinculación organizacional en un hospital de Ayacucho – 2022. Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño más allá del puesto en un hospital de Ayacucho – 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Es notable que en el sector salud hace años se percibe inconvenientes en el manejo de la gestión del talento humano repercutiendo en el desempeño del trabajador en la institución, a consecuencia de ello se reforzara la aplicación de políticas en el mejoramiento de gestionar el talento humano, por esto, se realizó la indagación de estudios previos.

En cuanto a los antecedentes del ámbito internacional encontramos a Molina et al. (2016). El autor realizó un enunciado respecto a la gestión del talento humano en salud pública. Analizado 5 localidades de Colombia, en el año 2014. En el cual describe las condiciones laborales de los coordinadores de salud pública, Aplicada en una muestra de 672 personales. Las conclusiones determinaron que las coordinaciones de salud pública están constituidas por personales médicos, enfermeros y odontólogos, sin perfil en salud publica requeridos para desempeñar las funciones asignadas al cargo. Determinaron la existencia de limitaciones en la formación, capacitaciones y condiciones de trabajo del personal.

En el estudio queda evidenciado que existen deficiencias sobre la designación de cargos de los profesionales, ya que mucho no cuentan con una capacitación eficiente en salud pública, lo cual conlleva a que exista limitaciones en muchos ámbitos.

No obstante, Oliveira et al. (2017) elaboró un artículo en relación al Capital humano en hospitales de Sao Paulo Brasil en la gestión de enfermeras, busca analizar los componentes en organizaciones hospitalarias utilizando la metodología cualitativa, empleando entrevistas, con la participación de 12 profesionales gestoras de enfermería, Los componentes usados por las enfermeras para el proceso de ingreso del personal aplicaron con criterio esencial para la contratación, la especialización y destreza profesional en el servicio; Para la conservación del personal emplearon las capacitaciones, entrenamiento, y evaluación de resultados. Establece brindar mayor énfasis a las competencias y desarrollo profesional, y convertirlos en nuevas tecnologías.

En la investigación se encontró que hubo una gestión de recursos humanos eficiente, lo cual mostró que hubo capacitaciones, personal competente, entre otras

características.

Dicho de otro modo, Robles R. y Muñoz M. (2019) Desarrollaron un artículo, salario emocional y el desempeño laboral en un grupo de enfermeras, En el servicio de emergencia de un hospital público de la Provincia de los Ríos en Ecuador"; Siendo de carácter correlacional y consideran el salario emocional como componente principal que influye en el desempeño del trabajador. Hacen relevante los beneficios no monetarios otorgados por la institución. También repercute en la incomodidad por los cambios de horarios y la carga de trabajo ocasionando un malestar en las relaciones interpersonales. En tal sentido tiene como base la motivación que conduce a los trabajadores al cumplimiento de las funciones asignadas, lo que influye en la forma de comportarse.

Existen diversos factores que pueden perjudicar el rendimiento laboral del personal, pero también existe la motivación e incentivo que incrementa su rendimiento respecto a su sector.

Mientras tanto, Akeju, D. (2021) En el artículo publicado en Nigeria, entrevistaron a 31 integrantes de la CBO, concluyendo que las prestaciones de servicios de VIH, están afectadas dentro de ellas la habilidad, la retención del talento, la estructura organizacional, estos a su vez perjudican a la gestión de prácticas como: planificar, organizar, evaluar y dirigir. Mostrando que la CBO tienen fuentes y capacidades de crecimiento y pueden ser más efectivas y eficientes si le dan la importancia a la jerarquía, contratación de personal, y retención de talentos.

Es relevante que se pueda aplicar una gestión de talento humano de manera eficaz, la cual tenga el personal debidamente capacitado y especializado para que pueda cumplir su rol de manera eficiente, es así que los servicios de salud brindado serán eficientes para la localidad que se encuentre.

Por otro lado, López P, Díaz Z, Segredo A, Pomares Y. (2017). Publicaron un artículo en Cuba donde consideraron la evaluación de la gestión del talento humano en hospitalización, teniendo una muestra de 32 personales, resaltaron juicios de estándares positivos para la gestión del talento humano, había reservas para enriquecer la evaluación del conocimiento del personal y las necesidades para el desarrollo del personal. Las restricciones para el progreso del personal, identifico que las recompensas eran mínimas por el empeño que le otorgan trabajo realizado.

En el estudio se evidenció que se aplicó una buena gestión del talento humano a excepción de la recompensa brindada a los trabajadores, donde lo monetario fue mínimo para todo el trabajo que realizaban.

Referente a los antecedentes nacionales, García, R. (2021) En su estudio relaciona las variables la gestión del talento humano y el desempeño laboral en trabajadores del hospital en Chiclayo-Perú, planteó el diseño transversal, de enfoque cuantitativo, donde utilizó y aplico un cuestionario a 168 personales asistenciales y 5 personales administrativos, En sus resultados encontró que su variable se sitúa en un nivel medio, mientras que el 35.6% del personal encuestado manifestaron que no reciben las capacitaciones necesarias, ni valoran sus talentos, que pueden servir en beneficio de la institución.

La investigación ha permitido conocer que la gestión del talento humano se aplica de manera deficiente, en la que se mostró que no capacitan al personal, además que no incentivan para que puedan realizar sus actividades de manera eficiente.

Ascencios, C. (2016). En su investigación realizada en un hospital de Lima, de tipos cuantitativa y descriptiva correlacional. Concluyo que los servidores administrativos que ejecutaron la gestión del talento humano entregando lo mejor de sí, aplicando los procesos de reclutar, seleccionar, competencias, motivación, reflejándose en un moderado desempeño laboral del talento humano en la organización.

El estudio demostró que se empleó debidamente la gestión del talento humano, cumpliendo con todas las exigencias que ello amerita.

Valentín, H. (2017). Realizó un estudio en Huaylas. Donde identifico las deficiencias en la gestión del talento humano a consecuencias del sistema político de la concentración del poder y la ausencia de motivación del personal, identifico principalmente la ausencia de políticas para el nivel de ascensos y de carrera en la institución, obteniendo una escala de regular de desempeño laboral de los empleados.

La investigación evidenció que hay ausencia de un sistema de política para llevar adecuadamente el talento humano, lo que conlleva que exista un nivel

medio respecto al rendimiento del personal.

Castro, K y Delgado J. (2020), sostienen en su estudio desarrollada en Huallaga Central y Bajo Mayo, que se encuentra una tolerable gestión del talento humano al igual que el desempeño laboral, en donde reconocen que la organización fortalece y amplía los conocimientos técnicos para el mejor desempeño, al cumplimiento de estos se incentivan y la institución brinda una nueva visión, describen que poseen el trabajo en equipo y la imparcialidad ante los hechos.

Es relevante que exista una organización fuerte en todos los sectores, para que puedan fortalecerse y conseguir adecuadamente y de manera rápida los objetivos preestablecidos.

En su investigación Bustamante, A. (2017). Tuvo un aporte en la actitud de los gerentes o directivos donde debe implementarse mejoras en relación a la gestión del trabajador para apoyar al trabajador en su desempeño como motivarlo, termino manifestando que si existiera una mejora en la gestión del talento humano y se reflejara en el buen desempeño laboral por parte del personal.

Es importante que los gerentes y personal administrativo apoyen considerablemente a los trabajadores para que puedan tener un óptimo desempeño laboral.

En el estudio realizado por Zapata, D. (2016). Realza que para formar grupos de trabajos se requiere de un líder que desarrolle las habilidades gerenciales, este debe crecer y mejorar las competencias gerenciales requeridas de un directivo, en ello la toma de decisiones propias en un mundo competitivo, esto ayuda a buen gerente poder relacionarse con sus compañeros de trabajo, lo que permite que las actividades fluyan con facilidad en una organización.

Es sumamente importante que existe un líder dentro de una organización, ya que es quien contribuirá a que los demás puedan desarrollar distintas habilidades dependiendo su área de trabajando, de tal manera que pueda ayuda a conseguir los objetivos de la organización.

El Servicio Civil-SERVIR. (2013). Determino que el desempeño es la ejecución de las labores establecidas de acuerdo al perfil y puesto que adjunta al

empleador. De igual modo afirmó que los elementos de evaluación del desempeño son aspectos apreciables y comprobables de los empleadores, Pueden ser calificados como rendimiento distinguido, buen rendimiento, rendimiento sujeto a observaciones y desaprobado. Considera como parte de Gestión de Rendimiento a la dirección de recursos humanos, siendo una herramienta la cual se determina, reconoce y fomenta el aporte que brindan los empleados para cumplimiento del propósito institucional, además se revela las prioridades exigidas que permitirá enriquecer el rendimiento laboral e institucional.

Por otro lado, Chávez, R. (2018) En su investigación en el hospital de Ayacucho, Confirmando que la gestión del talento humano es base principal para el desempeño laboral por ende es necesario un buen proceso de admisión de personal para lograr los objetivos, en esta etapa radica el personal proactivo. Aplicando la evaluación de las competencias profesionales y la cultura organizacional de la institución. A ello le adjunta la compensación del personal las que son precarias por su esfuerzo aplicado.

Se requiere que se implemente una eficiente gestión del talento humano, ello es relevante para la organización porque incentiva de manera considerable a los trabajadores por ende su rendimiento laboral será mayor.

También es importante considerar Cajamarca, D. y Jorge L. (2018) en su tesis realizada en la DIRESA Ayacucho, siendo aplicada en los trabajadores administrativos establecen a la gestión del talento humano se le ha brindado muy poca atención, sugiere que se debe aplicarse las normas establecidas a los servidores públicos, puesto que el personal podría esforzarse y dar lo mejor y contribuir a mejorar el desempeño laboral, y logra las metas institucionales establecidas. Enfatiza en implementar políticas conducentes y capacitación a los servidores administrativos a fin de mejorar las capacidades, para tal fin se debe priorizar compromisos con instituciones y universidades. Priorizar los ambientes de trabajo y equipos tecnológicos para asegurar la identificación del personal con la institución.

Saavedra, L. (2019) en su tesis considero plantear una planificación de gestión del talento humano a fin de perfeccionar el rendimiento laboral en Lambayeque, debido a que observó un bajo nivel de capacitación y debilidades en

sus procesos, lo que sugiere a desarrollar una planificación de gestión del talento humano con el fin de perfeccionar el desempeño laboral de los trabajadores, donde se establece estas actividades: inducción, ejecutar el plan de capacitación, reforzar las capacidades de sociabilización, implementar talleres en comunicación efectiva, programas de integración, incentivos y reconocimientos; de tal modo que logren conseguir un alto beneficio de establecer una fuerza laboral eficaz, competitiva y con responsabilidad.

La gestión del talento humano es esencial para reclutar individuos con altas capacidades y habilidades que contribuyan a la compañía, es así que la investigación mediante sus resultados evidenció que hubo un vínculo entre las variables, en otras palabras, si se realiza correctamente la gestión del talento humano, también habrá un rendimiento eficiente por parte del personal administrativo.

La gestión del talento humano como primera variable, es definida por Avalos (2018) como la agrupación de políticas y acciones requeridas para lograr orientar los cargos gerenciales vinculados con sujetos o materiales, en la que incluyen la elección, el reclutar, capacitar, recompensar y evaluar el rendimiento.

Según Prieto (2013) proceso implementado en el desarrollo y conservación del empeño y expectativa de los integrantes de la empresa en la que beneficia a los sujetos e intereses de la compañía. Hoffmann (2019) señaló que esta va a depender del contexto de las organizaciones y de los procedimientos que realicen los trabajadores talentosos, en la que exista una generación de valor.

Para Mahfoozi et al. (2018), procedimiento en donde se atrae, progresa y conserva a los trabajadores con altas capacidades. Bautista (2022) Este principio que es universal no se aplica dentro de la institución, puesto que los cargos de confianza, son por designación política, partidaria, intereses gubernamentales, etc. Lo que conlleva a que las instituciones del estado estén dirigidas o direccionadas por personal que no cuenta con el perfil necesario para desarrollar un liderazgo de calidad y que este contribuya en el desarrollo del talento humano

Medina y Ninanya (2019) respecto a los procedimientos que se indican, tienen que considerarse todo ello con metas claras y propios de la política laboral de la institución. Cuando una organización estatal o privada ha definido bien su

visión y misión y estas han sido compartidas con el personal empezamos a tener una organización piramidal donde los diferentes departamentos están encaminados a cumplir los aspectos filosóficos de toda institución.

Chávez, L. (2018) Enfatiza a la motivación y la necesidad que tienen los trabajadores, desde su perspectiva enfoca que el talento humano debe ser considerado como seres pensantes y no como objetos, no son los que solo realizan procedimientos mecánicos para cumplir una labor y percibir una remuneración. Además, menciona que los trabajadores pueden desarrollar sus funciones en ambientes estables y gratos.

Alles, M. (2016) Con respecto a gestión del talento humano, pone énfasis en su investigación del proceso de selección por competencias comprendido por un proceso organizativo que se genera el requerimiento de cubrir una necesidad de personal con el perfil adecuado y después continuar con la atracción, selección y culminar con la etapa de incorporación de personas en la institución. Considera importante la etapa de inducción en el momento que el personal ingresa a la institución, Manifiesta que la gestión por competencias se refiere a un modelo de gestión donde posibilita orientar y alinear a los individuos que conforman una institución incluyendo a los directivos y otros niveles y de acuerdo al perfil serán asignados a los diferentes cargos o puestos y la remuneración será de acuerdo a ello y en cumplimiento de los objetivos estratégicos.

Mondy, R (2010) confirma que a la gestión del talento humano se atribuye el desempeño personas como trabajadores indispensables para cumplir los objetivos institucionales, considerando al personal como recurso básico, el estudio de los puestos para establecer la dotación del personal, capacitaciones, evaluaciones del desempeño y remuneración.

Dessler, G. y Varela, R. (2011). Estiman a la gestión del talento humano como un grupo de prácticas y políticas importantes para gestionar temas consignadas al trato personal por parte del gerente, en concreto para un ambiente seguro es necesario reclutamiento, capacitación, evaluación, remuneración, y aplicar las normas que establecen el comportamiento de los trabajadores en una institución y el trato equitativo para todos. Incluyendo las siguientes prácticas y políticas.

Ejecutar el análisis de puestos en la institución, proyectar las prioridades e incorporar personal para cada servicio, seleccionar al personal, utilizar diseños de introducción y capacitación hacia los empleados recientes, evaluación del desempeño, aplicar el sueldo y beneficios de acuerdo al servicio, proveer incentivos, capacitar y preparar a los trabajadores actuales, Fomentar que los trabajadores se comprometan en sus funciones.

Los administrativos deberían conocer: La equidad de oportunidades, las normativas de éticas y la acción afirmativa, la salud y la protección del personal, el trato justo y las relaciones laborales y además estimar la globalización y avances tecnológicos para la medición de la producción.

Quesada, L. (2014). Cita: Chiavenato, I. (2009) donde fija la gestión del talento humano como al grupo de políticas y prácticas importantes para ocupar áreas de gerencia vinculadas con los sujetos, añadiendo sus etapas del mencionado consideradas en las instituciones públicas. De igual forma cita: Eslava, E. (2004), certifica que es una perspectiva estratégica de dirección con el fin de obtener el mérito para la organización, mediante un grupo de actos dirigidos a prestar en cualquier momento a través de capacidades y habilidades en los resultados siendo de gran importancia para que el talento humano pueda competir en el presente y el futuro.

Jerico, P. (2008). Estima a la gestión del talento humano, como una tarea complicada y delicada, también emplea componentes necesarios para identificar al talento donde este, para captarlo, desarrollarlo y retenerlo. Por ello el gerente debe desempeñar un mando capaz de nivelar todos estos procesos asociados con el talento humano, para que las instituciones y los trabajadores entreguen lo mejor de ellos.

Prieto (2013) afirmó que, el capital humano está entre los recursos esenciales que tiene la organización. El requerimiento de que se logre gestionar adecuadamente este recurso tan importante ha conllevado a que las instituciones puedan enfocarse en un área específica que se oriente a su gestión y dirección, que se determina gestión del talento humano, en la que a través distintas prácticas pretende obtener, conservar o desarrollar esos recursos. A partir de ello, aparece el enfoque de dirección estratégica de la gestión humana, disciplina que se encarga

de investigar lo asociado al talento humano, su gestión y cómo ayuda a la institución y su competencia permanente.

Por otro lado, Ñaupá (2018) determinó que, la gestión del talento permite que el profesional logre que sea responsable con sus labores y destrezas, donde tenga que ser paciente para que logre conseguir buenos resultados en las distintas áreas de la compañía. Dicha iniciativa es denominada por ciertos especialistas como talento organizativo.

La gestión del talento humano conlleva a realizar eficientemente el reclutamiento de personas, en donde se seleccione a los individuos que tengan altas capacidades o habilidades que ayuden a desarrollar a la compañía, es así que, en este apartado se tiene que tomar con gran importancia para que puedan escoger a los trabajadores.

Las dimensiones para esta variable, se encuentran estructuradas tomando en consideración el aporte de Chiavenato I. (como se citó en Prieto, 2013):

Admisión de personas; Procedimientos que se realizan con la finalidad de añadir nuevos sujetos a la compañía. La elección del personal conlleva un procedimiento en que se tiene que buscar, dar alguna evaluación y reclutar a los sujetos que tengan las capacidades adecuadas para que se desenvuelvan eficientemente en su puesto de labor.

Aplicación de personas; procedimientos usados para elaborar todas las actividades que los trabajadores harán en la compañía, además, guiar y monitorear su rendimiento. En la que incluye un diseño organizacional y de cargos, examinación y descripción de puestos, guiamiento de los sujetos y el evaluar su rendimiento.

Compensación de personas; procedimientos que son usados para la motivación de los trabajadores y así cubrir las demandas personales. Estas pueden incluir recompensas económicas, algunos beneficios y servicios sociales.

Desarrollo de personas; procedimientos aplicados con la finalidad de que los trabajadores puedan crecer profesionalmente e individual. En las que intervienen entrenamientos y progreso de los sujetos, talleres de cambio y programas para socializar e integrarse de manera positiva.

Mantenimiento de personas; procedimientos usados para lograr establecer los parámetros ambientales y psicológicas adecuadas para las funciones de los individuos, en la que interviene la disciplina, limpieza, prevención, calidad de vida y mantenimiento de asociaciones sindicales.

Evaluación de sujetos; procedimientos llevados a cabo con el fin de monitorear y controlar las funciones o desempeño de los individuos y así comprobar los resultados. Donde se encuentra las bases de datos y sistemas de información gerencial.

Según Hatum (2009) la gestión del talento humano conlleva un procedimiento orientado en los propósitos de la compañía y que tiene que contribuir al desarrollo eficaz de tres ejes, como es el caso de atraer a las personas adecuadas, en donde el talento escasea, es por ello, que se tiene que asegurar atraer de todas maneras y después designar la función que realizará; ayudar al crecimiento de los trabajadores, ya que, las compañías tienen que identificar los perfiles que necesitan y hacer que estos puedan desarrollarse; finalmente se hace presente el modelo de retención para el largo plazo, que es donde se enfatiza la identidad de la organización, compensaciones, ideas respecto a la profesión y empleabilidad.

Mahfoozi et al. (2018), establecen dos elementos claves de la gestión del talento humano, los cuales son descritos de la siguiente manera:

Mentalidad de gestión del talento; vinculada en que la gestión del talento se encuentra influenciada en la manera de pensar respecto a lo organizacional y en lo personal. Es así que la eficacia de los métodos de gestión de talento va a depender del pensamiento de los ejecutivos y gerentes de línea.

Estrategia de gestión del talento; enfocándose en características respecto al incentivo intrínseca de la persona, en que se demuestra a través de la responsabilidad del trabajador, la preservación de sí y las habilidades personales vinculadas con su labor. El encontrarse comprometidos emocionalmente conlleva a tener un vínculo significativo con los demás compañeros de trabajo, en la que existe un ambiente empático; de tal manera, el compromiso se encuentra asociado con la noción del objetivo a conseguir y el rol que desempeña.

La gestión del talento humano, se encuentra sustentado en la teoría de los recursos y capacidades propuesta por Penrose (como se citó en Sánchez y Herrera 2016), señalando que se encuentra dentro del marco estratégico, basándose en los recursos de la organización, brindando relevancia a la estructuración interna de la institución, para el diseño y aplicación de estrategias. Especificando el procedimiento a través lo cual la compañía progresa, convierte a la organización como la agrupación de recursos productivos con orden administrativo. Dicha teoría logra investigar las fuentes del rendimiento que las organizaciones tienen, pretende determinar una asociación entre capacidades y el rendimiento que tiene la organización en relación a sus competidores.

El desempeño laboral según Pedraza et al. (2010) conforman un conjunto de acciones o actitudes que se evidencian en los trabajadores que son fundamentales para la obtener los propósitos de la compañía, que son medidas a través de términos de competencias de cada persona y su nivel de contribución a la organización.

Para Avalos (2018) desempeño o actitudes que se logran observar en los trabajadores que son esenciales para conseguir las metas preestablecidas por parte de la empresa, es así, que el desempeño laboral es una parte fundamental que tienen las empresas para que pueda desarrollarse adecuadamente.

Klingner y Nabaldian (2002), mencionan que el desempeño laboral se encuentra vinculado con lo que pueden percibir los empleados respecto a cómo son tratados en la empresa. Dichas percepciones conllevan a que haya lealtad, voluntad en sus funciones y un alto rendimiento dentro del área que se desenvuelve. En ocasiones, estas impresiones han estado asociadas a un estado mental a que una percepción en base a los hechos.

Las dimensiones determinadas para esta variable se encuentran conformadas tomando en cuenta lo descrito por Louffat (2012):

Ayuda a otros; Se refiere al apoyo permanente entre los empleados, en la que comparten sugerencias y saberes para que logren realizar sus actividades laborales adecuadamente, también, ofrecen su apoyo incondicional en los

momentos que tienen problemas personales.

Vinculación organizacional; Forma en que los empleados logran representar a la empresa, apoyándola, defendiéndola y mostrando su firme lealtad dejando de lado el momento por lo que pasa la compañía.

Desempeño más allá del puesto; Se refiere a cuando los empleados quieren laborar más tiempo o incrementar su rendimiento con el fin de que juntos puedan conseguir los objetivos establecidas para la empresa.

Para Palaci (2005) menciona que hay algunos componentes que logran influenciar en el rendimiento laboral, en la que se vinculan y producen un deficiente o eficiente rendimiento laboral. En las que se encuentran: Retribuciones monetarias o no; Satisfacción con las actividades encomendadas; Habilidades, aptitudes para hacer las actividades encomendadas; Capacitación y progreso permanente de los trabajadores; Factores motivacionales y conductuales de la persona; Clima organizacional; Cultura organizacional y las expectativas del trabajador.

Gorriti, M. (2007). Cita a Borman et al. (2001) En cuanto al desempeño laboral considera el ámbito contextual en un enfoque principal para evaluar la responsabilidad de manera individual y grupal en salud. Clasifican el desempeño contextual en dimensiones y sub – dimensiones para evaluar la personalidad.

- Dimensión ayuda a otros: cooperación, cortesía, motivación.
- Dimensión vinculación organizacional: representación, lealtad, compromiso.
- Desempeño más allá del puesto: persistencia, iniciativa, autodesarrollo

En paralelo, Viswesvaran, C (2001). Define el desempeño laboral en un comportamiento organizacional que es evaluable y es manejable por el mismo personal. Sostiene lo establecido en el Estatuto Básico del Empleado Público EBEP (2007) en el Art. 20. Desde su perspectiva conceptualiza el desempeño laboral al procedimiento que es medible y valora la conducta profesional o el cumplimiento de los resultados en la organización.

La teoría de la equidad logra asociarse a esta variable, en donde Klingner y Nabaladian (2002) señaló que la igualdad se encuentra conformada por dos

aspectos: desempeño y equiparación con los demás. En el primer caso se realiza la comparación de su rendimiento laboral y la retribución recibida respecto con los demás. En el segundo caso, se menciona la comparativa subjetiva de uno en relación al otro. Basándose en la equidad entre la manera del trato que recibe el trabajador y el rendimiento de ellos, a conocer, el vínculo que hay entre el esfuerzo y la recompensa; es así que, va a depender de la manera en que sea tratado de modo justo o injusto que perciba el trabajador, de tal manera, que se verá incentivado y logrará determinar su desempeño.

La teoría de las expectativas, según Ruíz (2021) posibilita entender las diversas reacciones positivas o negativas en el rendimiento del empleado, ya que, como persona mantiene expectativas y objetivos. Es así, que ello plantea que los trabajadores actúen de un modo específico para que puedan cumplir sus expectativas previstas, resultado que lo ve como algo importante y que se resume en tres características: expectativa, valencia y instrumentalidad.

Así mismo Maslow, A. (1937). Estima la teoría motivacional en la que sustenta el ímpetu de superación que muestra el talento humano mediante la motivación y la personalidad a través de la satisfacción de sus prioridades fisiológica, de seguridad, de permanencia reconocimiento y autorrealización.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Diseño de Investigación

Tipo de investigación: Fue de tipo básica por pactar con lo planteado por Carrasco, S. (2009). Explica que se diferencia por no contar con un propósito de aplicación inmediata, ya que solo busca ampliar y profundizar la fortuna del conocimiento científico existente respecto a la realidad. Tiene como propósito analizar las teorías científicas para mejorar sus contenidos.

Concytec (2018): Establece que está orientada a un conocimiento más integro mediante el entendimiento de las características principales de las variables, hechos visibles o de asociaciones que dispone la entidad.

El presente trabajo fue enfoque cuantitativo, en su contexto Hernández Sampieri y Mendoza Torres (2018) expresa que son procesos que emplean el recojo de datos para comprobar las hipótesis a través de la medición numérica y el análisis estadístico, para fijar conductas de actitud y teorías.

Este enfoque se sustenta en el método deductivo, teniendo en cuenta lo planteado por Hernández, Fernández y Baptista (2014), mencionan que presentan cualidades considerables: el observar el fenómeno a investigar, la elaboración de una hipótesis, conclusiones o sugerencias y verificación de la verdad.

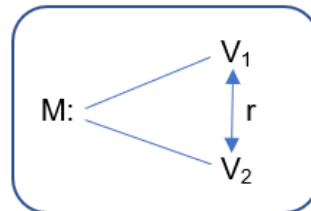
Diseño de investigación:

De igual manera se enmarcó en un diseño no experimental; retomamos el criterio de Hernández Sampieri et al. (2014) se aplicó el estudio sin alterar las variables consideradas en la investigación, se miden tal y como están de forma natural, Por ello el fenómeno solo se miró y analizó.

A la vez se utilizó el método transversal descriptivo según Hernández Sampieri y Mendoza Torres (2018) establece que estas investigaciones buscan analizar el nivel de las variables en una población en un mismo tiempo.

Asimismo, la investigación fue de nivel correlacional ya que se buscó

establecer la relación entre ambas variables. Considerando lo mencionado por Hernández Sampieri y Mendoza Torres (2018) señalan que su función es medir la relación entre dos o más variables, y luego discrepar con las hipótesis formuladas por parte del investigador.



Donde:

M = Muestra de estudio

V1 = Variable Gestión del talento humano

V2 = Variable Desempeño laboral

R = Relación

3.2. Variables y Operacionalización

Variable 1: Gestión del talento humano

Avalos (2018) menciona que es como la agrupación de políticas y acciones requeridas para lograr orientar los cargos gerenciales vinculados con sujetos o materiales, en la que incluyen la elección, el reclutar, capacitar, recompensar y evaluar el rendimiento.

Definición operacional

Dicha variable se evalúo a través de sus dimensiones: Admisión de personas, compensación de personas y evaluación de personas.

Cuya escala de valoración es: Nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5).

Indicadores:

Provisión de personal administrativo y de servicios, selección de técnicos y personal profesional, diseño organizacional y diseño de cargos, orientación y acompañamiento del cargo, políticas de reconocimientos, servicios sociales, entrenamiento y desarrollo de personas, programas de cambio y

desarrollo de áreas, condiciones ambientales, condiciones psicológicas, control de actividades, evaluación del desempeño.

Escala de medición: Ordinal

Variable 2: Desempeño laboral

Para Avalos (2018) desempeño o actitudes que se logran observar en los trabajadores que son esenciales para conseguir las metas preestablecidas por parte de la empresa, es así, que el desempeño laboral es una parte fundamental que tienen las empresas para que pueda desarrollarse adecuadamente.

Definición operacional

Dicha variable se evalúo a través de sus dimensiones: Ayuda a otros, vinculación organizacional y el desempeño más allá del puesto.

Cuya escala de valoración es: Nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5).

Indicadores:

Cooperación, cortesía, motivación, representación, lealtad, compromiso, persistencia, iniciativa, autodesarrollo.

Escala de medición: Ordinal

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo unidad de análisis

Población

La presente investigación tendrá una población conformada por 113 trabajadores entre mujeres y varones que laboran en un hospital de Ayacucho.

Hernández Sampieri et al. (2014) indican que la población es un conjunto total de los casos que coincidan con una serie de características, las cuales determinaran la muestra.

Trabajadores encuestados que laboran en un hospital de Ayacucho – 2022.		
Mujeres	Varones	Trabajadores
58	30	88
TOTAL		88

Fuente: Encuesta aplicada.

Criterios de inclusión:

- Trabajadores que laboran en un hospital de Ayacucho.
- Trabajadores que aceptaron el consentimiento para participar en el estudio
- Trabajadores de ambos sexos que laboran en un hospital de Ayacucho.
- Trabajadores administrativos y asistenciales que laboran en un hospital de Ayacucho.

Criterios de exclusión:

- Personal que labora en un hospital de Ayacucho que no desea participar en el estudio.

Unidad de análisis: Trabajadores pertenecientes a un hospital de Ayacucho durante el 2022.

Muestra

La muestra lo conformaron 88 trabajadores que laboran en un hospital de Ayacucho.

Según Hernández Sampieri et al. (2014) consideran que la muestra es un subgrupo determinado de la población en el que todos los integrantes tienen la misma probabilidad de ser seleccionados para integrar la muestra.

MUESTRA: Se asume el: Nivel de confianza del 95 %
: Margen de error de 4%
: Probabilidad de 50%

$$n = \frac{Z^2 P Q N}{(N-1)e^2 + Z^2 P Q}$$

n = Tamaño de muestra a buscar	
P = Cantidad de personas a favor=0.5	0.5
Q = Cantidad de personas de personas que no están de acuerdo=0.5	0.5
e = Máximo de error de estimación=0.05	0.05
Z = Valor de la tabla de distribución normal, con un nivel de confianza del 95%=1.96	1.96
N = Total de población.	113

$$n = \frac{3.84 \times 0.5 \times 0.5 \times 113}{112 \times 0.0025 + 3.84 \times 0.5 \times 0.5}$$
$$n = \frac{108.53}{0.28 + 0.9604}$$
$$n = \frac{108.53}{1.2404}$$
$$n = 87.492$$

n= 88 Tamaño de Muestra

Muestreo:

Se aplicó el tipo de muestreo probabilístico, respaldada por Hernández Sampieri et al. (2014) en el que demuestran que todos los componentes de la población tienen la probabilidad de ser escogidos al inicio y ser parte de

la muestra, para realizar el muestreo primero se define la población y luego la muestra, luego continuar con la selección de los elementos por algún criterio, como el aleatorio.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

La técnica aplicada fue la encuesta, según Hernández Sampieri et al. (2014) hace referencia que la encuesta constituye una fuente de información que son obtenidas de los cuestionarios con el fin de saber el comportamiento de los encuestados respecto a la naturaleza que se estudia.

Instrumento

Por lo consiguiente se utilizó el cuestionario como menciona Hernández Sampieri et al. (2014) en el cual conceptualiza al cuestionario en un grupo de preguntas para medir una o más variables, debe ser consecuente con el problema planteado por el investigador.

Se consideró los ambos cuestionarios utilizados por Santiago (2018), el que fue adaptados de acuerdo a las variables empleadas en la investigación, los instrumentos para ambas variables se construyeron bajo la escala de Likert para conocer la opinión del trabajador: Nunca (1) puntaje, Casi nunca (2) puntajes, A veces (3) puntajes, Casi siempre (4) puntajes, Siempre (5) puntajes. A la vez el instrumento fue validado por 05 expertos conocedores del tema, teniendo los siguientes resultados en la prueba piloto.

El primer cuestionario evaluó la variable gestión del talento humano donde obtuvo un alfa de cronbach ,814 conformado por 18 ítems distribuida en 3 dimensiones y el segundo cuestionario evaluó la variable desempeño laboral donde obtuvo un alfa de cronbach ,816 conformado por 18 ítems distribuido en 3 dimensiones.

3.5 Procedimientos

Inicialmente se considerará la operacionalización de las variables del presente estudio, que en base de ello se diseñarán instrumentos que sean

confiables y validados por los expertos. Se realizará los procesos para solicitar el permiso a la institución de poder aplicar la investigación en sus instalaciones. Es allí donde se implementarán los instrumentos de recolección de datos para que después estos sean analizados y procesados hasta obtener los resultados.

3.6 Métodos de análisis de datos

Lo mencionado por Hernández Sampieri (2014) la estadística descriptiva: la finalidad es obtener información numérica considerando la distribución de frecuencia, las medidas de tendencia central, las medidas de variabilidad y los gráficos. Y concluir con el análisis de cada variable.

Así mismo Hernández Sampieri (2014) la estadística inferencial: refiere que utiliza la escala de Likert siendo un conjunto de ítems para medir la respuesta del individuo mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach para lograr medir la confiabilidad de los resultados.

Para su operatividad el instrumento inicial de Likert fue sometido a una escala de valoración de baremos para la categorización de nuevos niveles, siendo las 03 nuevas escalas de deficiente, regular y bueno.

Baremos a nivel de indicadores:

- Deficiente : con intervalos de (18 a <42)
- Regular : con intervalos de (42 a <66)
- Bueno : con intervalos de (66 a 90)

Baremos a nivel de dimensiones:

- Deficiente : con intervalos de (6 a <14)
- Regular : con intervalos de (14 a <22)
- Bueno : con intervalos de (22 a 30)

Para el análisis se utilizó base de herramientas informáticas:

- Hoja de cálculos de Excel.
- Programa SPSS v. 25

3.7 Aspectos éticos

En la investigación se consideró aspectos éticos, manteniendo una conducta responsable ya que son trabajadores de un hospital de Ayacucho con una conducta profesional prestigiosa. Así mismo se obtuvo el permiso

para la aplicación de la encuesta por parte del director con Memorandum N°148-2022-MINSA-GRA/DRSA-UESS404-HRC"R.P EDD"-DG , se respetó la autonomía de cada trabajador en responder el cuestionario siendo de carácter confidencial, se respetó las versiones de los autores citados en el estudio.

Para culminar se consideró la Guía de elaboración de productos de investigación de fin de programa emitida por la Universidad Cesar Vallejo. Por ende, se aplicó el principio ético de justicia al momento de determinar al personal en estudio y se mantuvo la transparencia en todo momento de la ejecución de la investigación.

IV. RESULTADOS

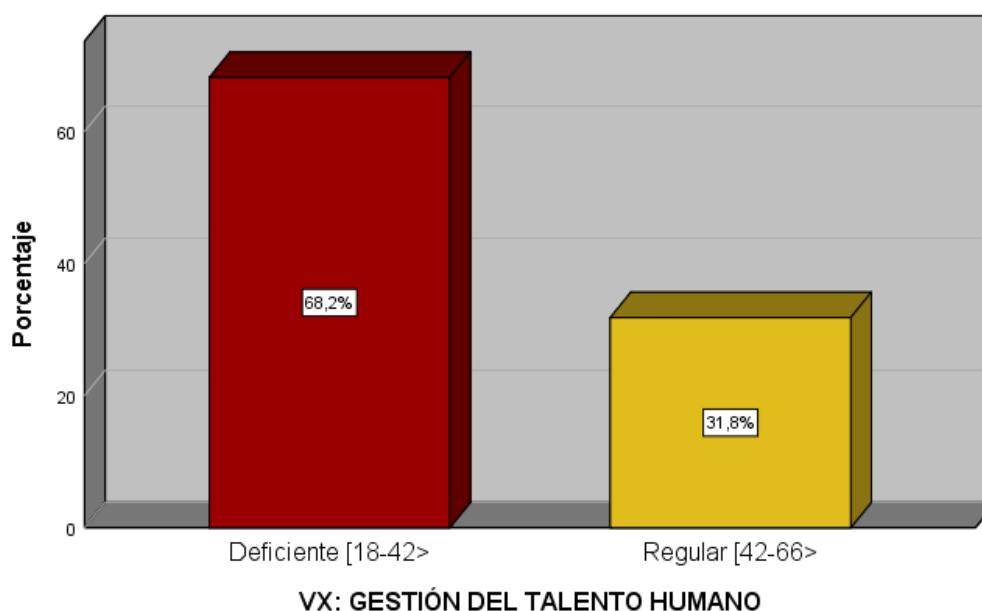
Tabla 1

Gestión del talento humano

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente [18-42>	60	68,2
Regular [42-66>	28	31,8
Total	88	100,0

Figura 1

Gestión del talento humano

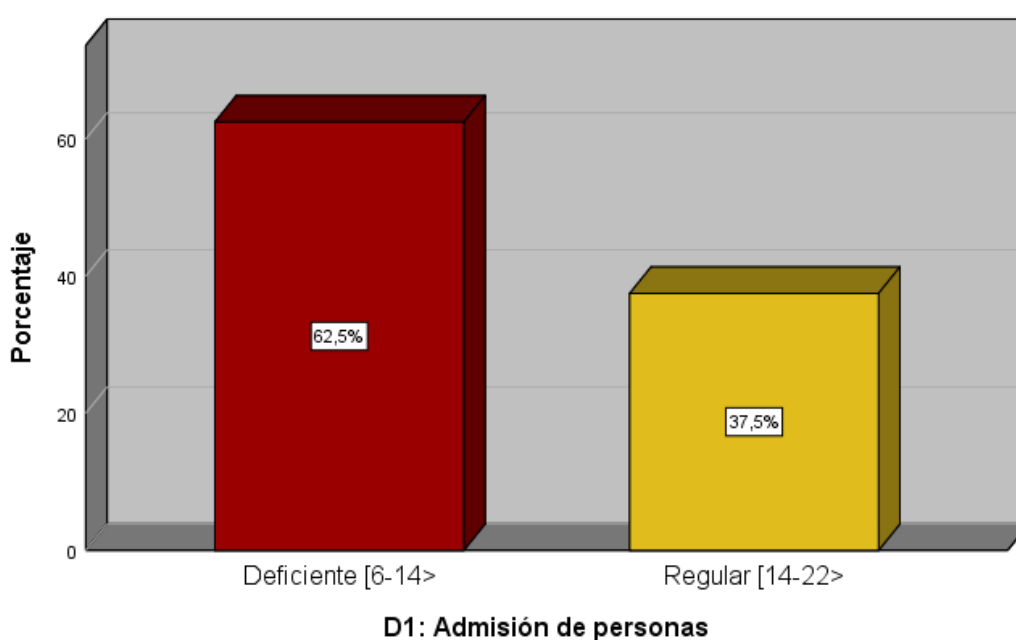


Interpretación: De acuerdo con los hallazgos sobre el nivel de la gestión del talento humano en trabajadores de un hospital de Ayacucho, se obtuvo que el 68,2% se encuentra en la categoría deficiente y el 31,8% se encuentra en la categoría regular. Los resultados hallados demuestran que los trabajadores encuestados, presentan un nivel Deficiente al calificar la gestión del talento humano. Esto significa que los trabajadores presentan una provisión de personal administrativo y de servicios.

Tabla 2
Admisión de personas

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente [6-14>	55	62,5
Regular [14-22>	33	37,5
Total	88	100,0

Figura 2
Admisión de personas



Interpretación: Conforme con los resultados observados sobre la dimensión admisión de personas en trabajadores de un hospital de Ayacucho, se obtuvo que el 62,5% se encuentra en la categoría deficiente y el 37,5% se encuentra en la categoría regular. Los resultados hallados demuestran que los trabajadores encuestados, presentan un nivel Deficiente en la dimensión admisión de personas. Esto significa que los trabajadores poseen poca experiencia para la selección de técnicos, personal profesional, diseño organizacional y diseño de cargos.

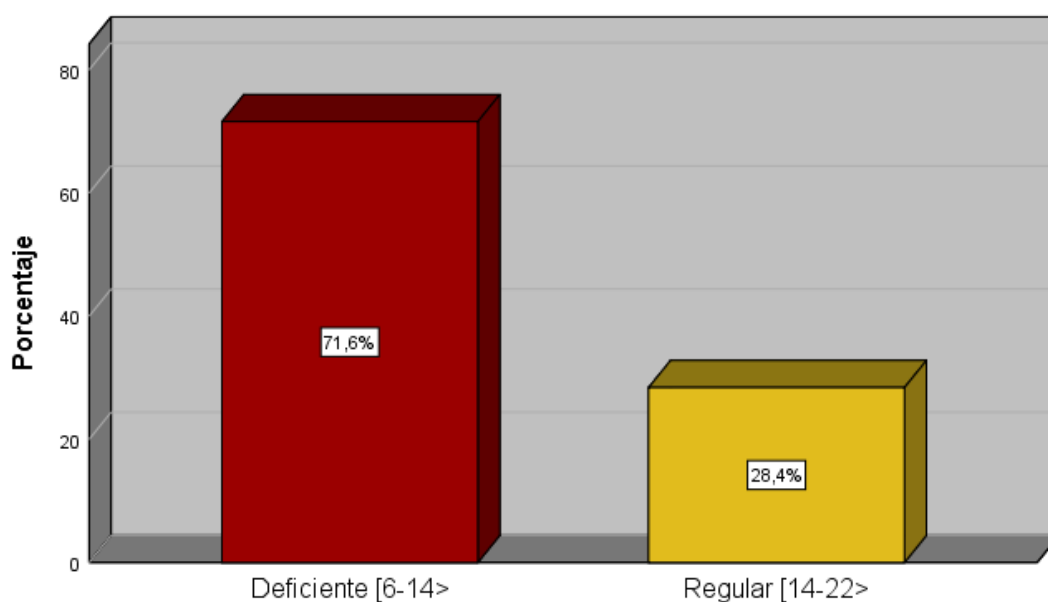
Tabla 3

Compensación de personas

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente [6-14>	63	71,6
Regular [14-22>	25	28,4
Total	88	100,0

Figura 3

Compensación de personas



D2: Compensación de personas

Interpretación: Conforme con los resultados observados sobre la dimensión compensación de personas en trabajadores de un hospital de Ayacucho, se obtuvo que el 71,6% se encuentra en la categoría deficiente y el 28,4% se encuentra en la categoría regular. Los resultados hallados demuestran que los trabajadores encuestados, presentan un nivel Deficiente en la dimensión compensación de personas. Esto significa que los trabajadores no realizan adecuadamente el entrenamiento, desarrollo de personas, los programas de cambio y desarrollo de áreas.

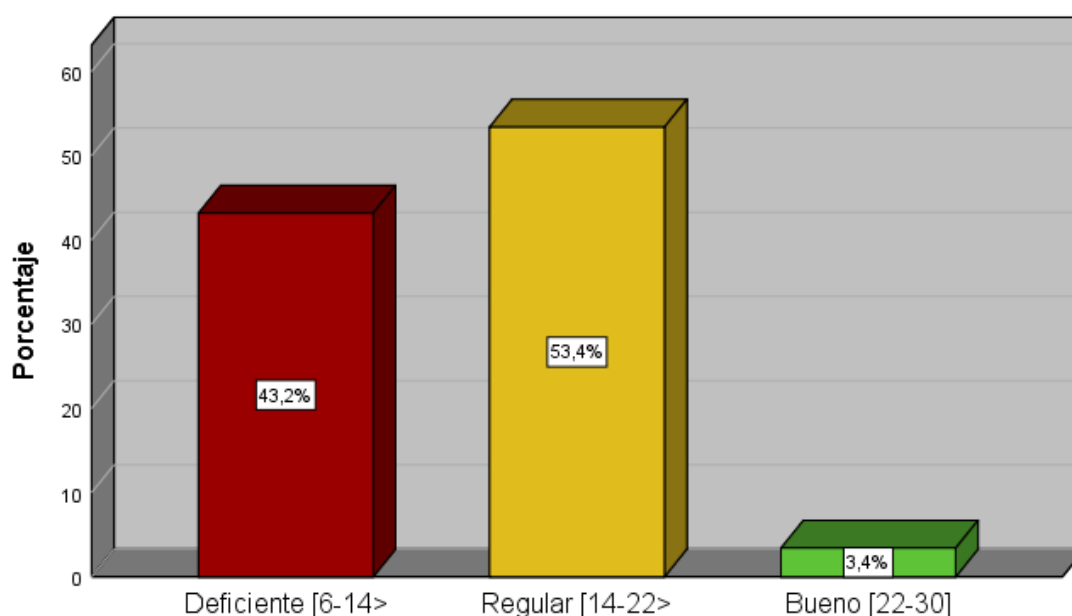
Tabla 4

Evaluación de personas

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente [6-14>	38	43,2
Regular [14-22>	47	53,4
Bueno [22-30]	3	3,4
Total	88	100,0

Figura 4

Evaluación de personas

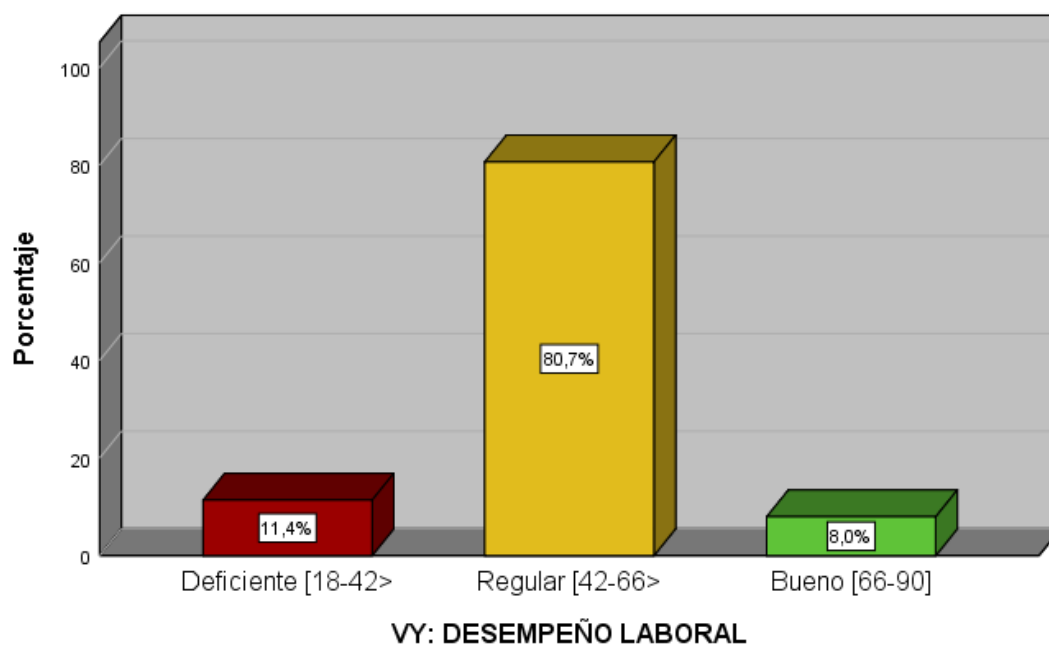


D3: Evaluación de personas

Interpretación: Conforme con los resultados observados sobre la dimensión evaluación de personas en trabajadores de un hospital de Ayacucho, se obtuvo que el 43,2% se encuentra en la categoría deficiente, un 53,4% en la categoría regular y un 3,4% se encuentra en la categoría bueno. Los resultados hallados demuestran que los trabajadores encuestados, presentan un nivel regular en la dimensión evaluación de personas. Esto significa que los trabajadores presentan un nivel aceptable de condiciones ambientales y psicológicas.

Tabla 5*Desempeño laboral*

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente [18-42>	10	11,4
Regular [42-66>	71	80,7
Bueno [66-90]	7	8,0
Total	88	100,0

Figura 5*Desempeño laboral*

Interpretación: Conforme con los resultados observados sobre el nivel del desempeño laboral en trabajadores de un hospital de Ayacucho, se obtuvo que el 11,4% se encuentra en la categoría deficiente, un 80,7% en la categoría regular y un 8% se encuentra en la categoría bueno. Los resultados hallados demuestran que los trabajadores encuestados, presentan un nivel regular en el desempeño laboral manifestado. Esto significa que los trabajadores presentan un nivel aceptable de autodesarrollo.

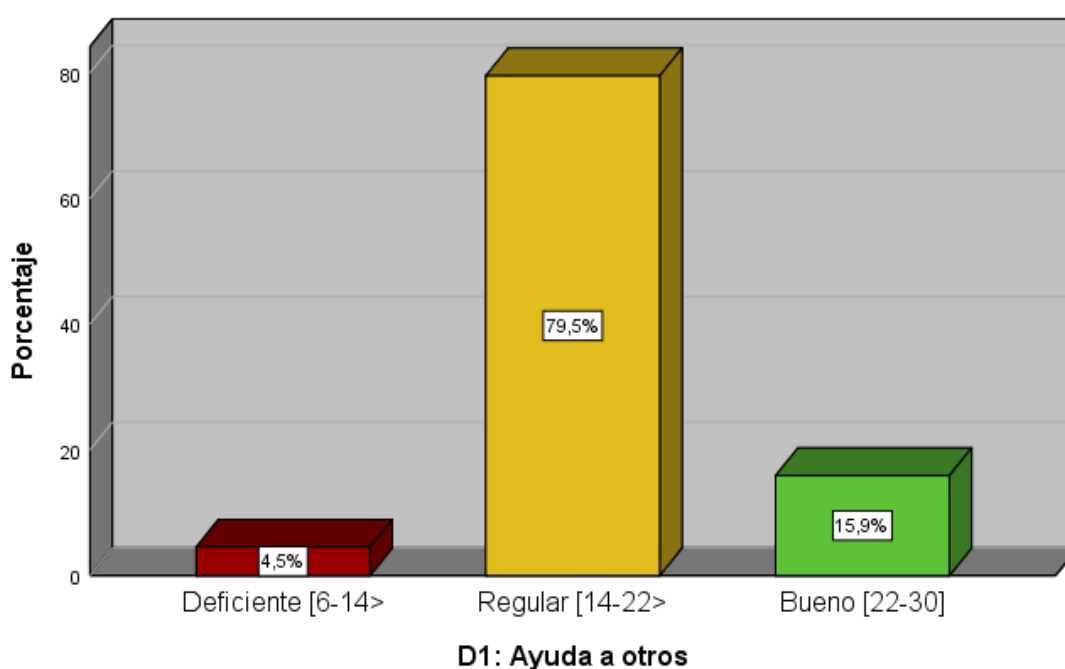
Tabla 6

Dimensión Ayuda a otros del desempeño laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente [6-14>	4	4,5
Regular [14-22>	70	79,5
Bueno [22-30]	14	15,9
Total	88	100,0

Figura 6

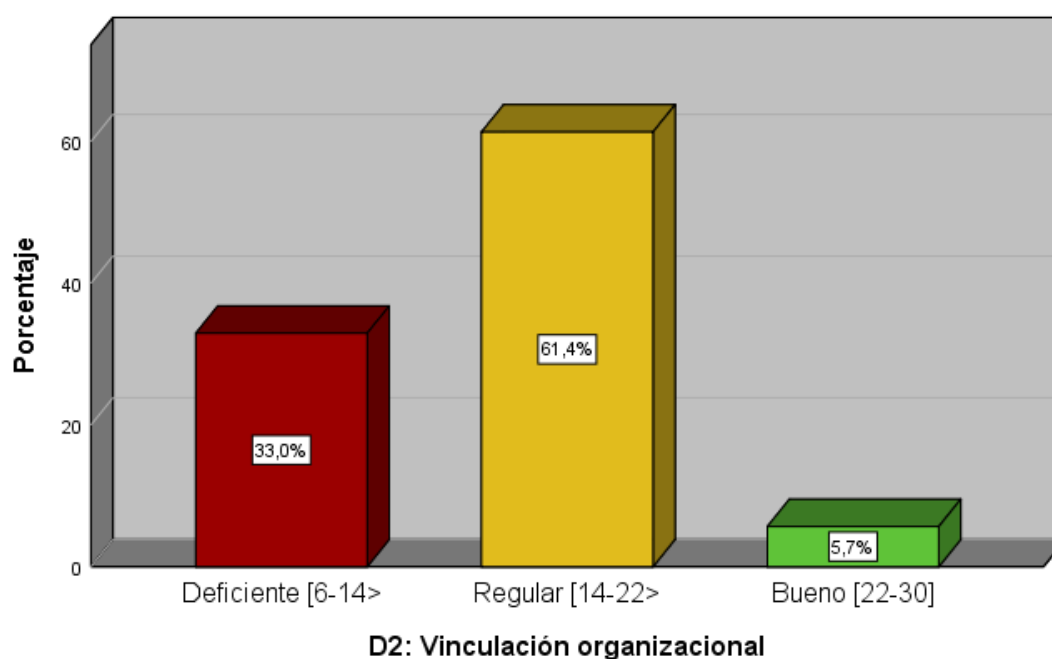
Dimensión Ayuda a otros del desempeño laboral



Interpretación: Conforme con los resultados observados en la dimensión “ayuda a otros” en trabajadores de un hospital de Ayacucho, se obtuvo que el 4,5% se encuentra en la categoría deficiente, un 79,5% en la categoría regular y un 15,9% se encuentra en la categoría bueno. Los resultados hallados demuestran que los trabajadores encuestados, presentan un nivel regular en la dimensión “ayuda a otros”. Esto significa que los trabajadores presentan un nivel medianamente aceptable respecto a su cooperación, cortesía y motivación.

Tabla 7*Dimensión Vinculación organizacional del desempeño laboral*

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente [6-14>	29	33,0
Regular [14-22>	54	61,4
Bueno [22-30]	5	5,7
Total	88	100,0

Figura 7*Dimensión Vinculación organizacional del desempeño laboral*

Interpretación: Conforme con los resultados observados en la dimensión “vinculación organizacional” en trabajadores de un hospital de Ayacucho. Se obtuvo que el 33% se encuentra en la categoría deficiente, un 61,4% en la categoría regular y un 5,7% se encuentra en la categoría bueno. Los resultados hallados demuestran que los trabajadores encuestados, presentan un nivel regular en la dimensión “vinculación organizacional”. Esto significa que los trabajadores presentan un nivel medianamente aceptable en su representación, lealtad y compromiso.

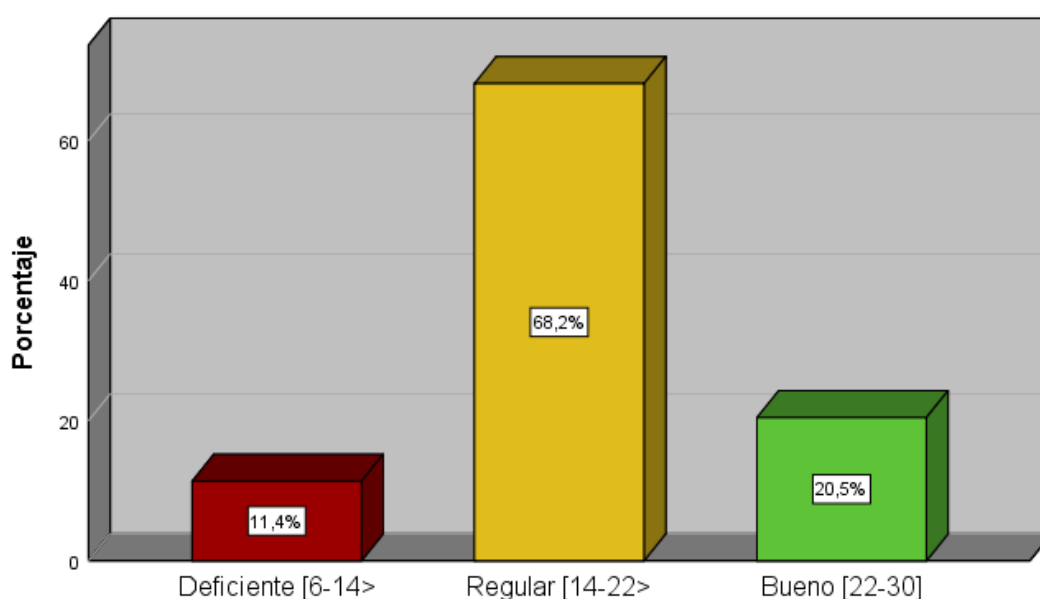
Tabla 8

Dimensión desempeño más allá del puesto

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente [6-14>	10	11,4
Regular [14-22>	60	68,2
Bueno [22-30]	18	20,5
Total	88	100,0

Figura 8

Dimensión desempeño más allá del puesto



D3: Desempeño más allá del puesto

Interpretación: Conforme con los resultados observados en la dimensión “del desempeño más allá del puesto” en trabajadores de un hospital de Ayacucho. Se obtuvo que el 11,4% se encuentra en la categoría deficiente, un 68,2% en la categoría regular y un 20,5% se encuentra en la categoría bueno. Los resultados hallados demuestran que los trabajadores encuestados, presentan un nivel regular en la dimensión “desempeño más allá del puesto”. Esto significa que los trabajadores presentan un nivel medianamente aceptable respecto a su persistencia e iniciativa.

Prueba de hipótesis

Para comprobar las hipótesis se aplicó la prueba de Kolmogorov-Smirnov, obteniendo niveles de significancia menores a 0.05, lo cual indican que los datos no tienen distribución normal. Por lo tanto, se aplicó la prueba de correlación Rho Spearman para comprobar la relación entre las variables de estudio (ver anexo)

Para la comprobación de las hipótesis de investigación se formuló la hipótesis nula (H_0) y la hipótesis alterna (H_a), para la toma de decisión de acuerdo al nivel de significancia obtenido:

$p < 0.05$; se rechaza la H_0 y se acepta la H_a

$p > 0.05$; se acepta la H_0 y se rechaza la H_a

Hipótesis General:

Tabla 9

Correlación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral

		VY: DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	VX: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	,398**
	Coefficiente de correlación	
	Sig. (bilateral)	,000
	N	88

Nota: base de datos

El valor de Rho Spearman= 0,398 (correlación moderada) y el significado bilateral obtenido es 0,000, siendo $p < 0,05$; en consecuencia, se afirma que existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en trabajadores.

Hipótesis Específica 1:

Tabla 10

Correlación entre la gestión del talento humano y la dimensión ayuda a otros

		D1: Ayuda a otros	
Rho de Spearman	Vx: Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	,183
		Sig. (bilateral)	,088
		N	88

El valor de Rho Spearman= 0,183 (correlación baja) y el significado bilateral obtenido es 0,088 siendo $p > 0,05$; en consecuencia, se afirma que no existe una relación entre la gestión del talento humano y la ayuda a otros en trabajadores de un hospital de Ayacucho.

Hipótesis Específica 2:

Tabla 11

Correlación entre la gestión del talento humano y la dimensión vinculación organizacional

		D2: Vinculación organizacional	
Rho de Spearman	VX: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Coeficiente de correlación	,575**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	88

El valor de Rho Spearman= 0,575 (correlación moderada) y el significado bilateral obtenido es 0,000 siendo $p < 0,05$; en consecuencia, se afirma que existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y la vinculación organizacional en trabajadores de un hospital de Ayacucho.

Hipótesis Específica 3:

Tabla 12

Correlación entre la gestión del talento humano y del desempeño más allá del puesto

		D3: Desempeño más allá del puesto	
Rho de Spearman	VX: gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	,212*
		Sig. (bilateral)	,047
		N	88

El valor de Rho Spearman= 0,212 (correlación baja) y el significado bilateral obtenido es 0,047 siendo $p < 0,05$; en consecuencia, se afirma que existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y del desempeño más allá del puesto en trabajadores de un hospital de Ayacucho.

V. DISCUSIÓN

Según los hallazgos conseguidos, se pudo comprobar que existe una correlación significativa entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en trabajadores de un hospital de Ayacucho – 2022. De esta manera, se consiguió un coeficiente de correlación rho de Spearman de 0,398. Estos resultados coinciden con los de Gómez, R. (2019) en su investigación sobre la cultura organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de Starbucks zona sur de Lima, quién en sus resultados demostró el objetivo de investigar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral para comprender las dimensiones de los empleados asociadas con resultados negativos en el desempeño laboral. Ambas herramientas fueron validadas por expertos, con alfa de Cronbach de 0,809 para la variable cultura organizacional al utilizar 31 ítems y 0,862 para la variable desempeño laboral al utilizar 36 ítems, y donde contó con una muestra de 36 empleados. Aplicando la R de Pearson a la hipótesis general para determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en Starbucks Sur, Lima - 2019, arrojó 0.690, estableció una relación alta, por lo que se rechaza la hipótesis nula, se acepta la alternativa y se cambia a Determinar que existe es una relación entre las variables, a pesar de la oportunidad de invertirla a un nivel muy alto.

Conforme con los resultados descriptivos entre la gestión del talento humano y ayudar a otros en los trabajadores, se halló un coeficiente de correlación de 0,183 y una significancia de 0,088; la correlación hallada entre la gestión del talento humano y la vinculación organizacional se demostró con un coeficiente rho de spearman de 0,575 y una significancia de 0,000; en cuanto a la correlación de la gestión del talento humano y el desempeño más allá del puesto, se obtuvo un coeficiente de correlación rho de spearman de 0,212 y un valor de significancia de 0,047. Resultados que son semejantes con el estudio realizado por Espinoza, K. Montalvo, J. (2021) cuyos resultados obtenidos respecto a la gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la zona registral en Huancayo. En la encuesta se determinó que la gestión del talento incide

significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo del VIII Distrito Registral - Sede Huancayo durante el periodo COVID en 2021, como correlación r de Pearson ($r=0.769$), significancia con $p=0.000$ y muestra positivo y buena correlación. Se puede determinar que el conocimiento afecta Desempeño laboral del personal administrativo en el Distrito de Registro VIII - Sede Huancayo durante el período COVID en 2021, significativo en $p = 0.000$ por la correlación r de Pearson ($r = 0.685$) y demostrado buena correlación positiva. Los resultados muestran que las habilidades afectan el desempeño laboral de los administradores de DC Acceso No. VIII - Sede Huancayo en la era COVID 2021, significativo en $p = 0.002$ debido a la correlación r de Pearson ($r = 0.606$) y mostrando una buena correlación positiva. Esta actitud influyó en el desempeño laboral del personal administrativo del Área de Registro VIII - Sede Huancayo durante el período COVID en 2021, ya que la correlación r de Pearson ($r = 0.619$) fue significativa en $p = 0.001$, mostrando una buena correlación positiva. La correlación r de Pearson ($r = 0,529$), significativa en $p = 0,008$, muestra una correlación moderadamente positiva debido a la correlación r de Pearson ($r = 0,529$). Se concluyó que la motivación incide en el desempeño laboral del personal administrativo en el Distrito Registrado VIII COVID-19 2021 - Sede Huancayo, ya que la correlación r de Pearson ($r = 0.564$) fue significativa en $p = 0.004$ e indicó que el grado medio está correlacionado positivamente.

VI. CONCLUSIONES

1. De acuerdo con los resultados de este estudio de investigación, se demostró una relación directa y positiva ($r_s=0,398$) entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en trabajadores de un hospital de Ayacucho.
2. Conforme a los resultados obtenidos, se determinó que la gestión del talento humano no se relaciona con la ayuda a otros en los trabajadores de un hospital de Ayacucho, siendo la correlación muy débil ($r_s=0,183$)
3. Al observar los hallazgos obtenidos, se logró determinar una relación directa y positiva ($r_s=0,575$) entre gestión del talento humano con la vinculación organizacional en los trabajadores de un hospital de Ayacucho.
4. De acuerdo con los resultados obtenidos, se evidencia una relación directa y positiva ($r_s=0,212$) entre la gestión del talento humano y del desempeño más allá del puesto en los trabajadores de un hospital de Ayacucho.

VII. RECOMENDACIONES

Primero: Al director y al equipo de gestión de un hospital de Ayacucho, se les recomienda fortalecer y aplicar un plan de mejora en relación a gestión del talento humano con el propósito de escalar del nivel deficiente a bueno, considerando los aspectos de admisión, compensación y evaluación al personal.

Segundo: Se recomienda al director de un hospital de Ayacucho gestionar con una Unidad Ejecutora, la actualización del cuadro de asignación de personal del hospital para reforzar la estructura organizacional y designar personal con el perfil adecuado para asumir responsabilidades en la institución.

Tercero: Se recomienda al Director del hospital, equipo técnico y jefaturas de los diferentes servicios elaborar un plan de evaluación al personal enmarcado al desempeño de acuerdo a su perfil y cumplimiento de metas en base a objetivos esto permitirá asignar profesionales con conocimientos y capacidades a cada servicio.

Cuarto: Se recomienda al área de recursos humanos y jefaturas actualizar los documentos de gestión con el fin incorporar a cada trabajador como parte del equipo, poniendo en práctica la organización, el cumplimiento de funciones y el trabajo articulado entre servicios.

Quinto: Se le recomienda al Director y equipo de gestión dar mayor énfasis en el reconocimiento de los logros del personal, ya que de esa manera habrá un mejor desempeño laboral.

Sexto: Se le recomienda al Director y unidad de logística, realizar los requerimientos de compra y mantenimiento de equipos y bienes esta actividad permitirá que el personal pueda cumplir con las funciones asignadas y mejorar su desempeño laboral.

REFERENCIAS

- Alles, M. (2016). Selección por competencias Buenos Aires, Granica.
ISBN 978-950-641-904-2
<https://books.google.com.co/books?id=JqzDDQAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Ascencios, C. (2016). Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Únanse. Lima. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV-institucional.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/5314/Ascencios_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Akeju, D. (2021). Management practices in community-based HIV prevention organizations in Nigeria.
<https://bmchealthservres.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12913-021-06494-1>
- Araujo, A. (2015). Diseño de un modelo gerencial de gestión del talento humano para una Pyme en el norte de la ciudad de Quito caso: Autorepuestos Dhelyre y Car Shopping S.A [Trabajo titulación de ingeniería comercial, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. Repositorio PUCE - institucional.
<http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/9245/TESIS%20AND RES%20ARAUJO%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Avalos, L. (2018). Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en el Personal Asistencial de la Ley 276 de la Micro Red de Salud Santa Rosa, Aymaraes, 2018. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/30267>
- Bohlander, G. (2003), Administración de recursos humanos. Madrid; España: International Thomson Editore.
- Bautista, M. (2022). Mejora de la rentabilidad a través de las prácticas de gestión del talento humano aplicando el proceso ROI en empleados del área de ventas de tiendas retail para el mejoramiento del hogar en la ciudad de

Arequipa. [Tesis de Licenciatura, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio - UPCA
https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/659160/Bautista_FM.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Bustamante, A. (2017). Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Básica de Atención Primaria Gamarra. [Tesis de 32 maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio UNE.

<http://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/2181>

Cajamarca, D. y Jorge, L. (2018). Gestión del talento humano y desempeño laboral en la dirección regional de salud de Ayacucho [Tesis para Título en administración, Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga]. Repositorio – UNSCH.

http://repositorio.unsch.edu.pe/bitstream/UNSCH/2985/1/TESIS%20AD166_Caj.pdf

Castro, K. y Delgado, J. (2020). Modelo de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo [Tesis de Doctorado en gestión pública y gobernabilidad, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio – UCV.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/browse?type=author&value=Castro+Mori%2C+Karen+Olinda>

Carrasco, S. (2009). Aplicaciones en educación y otras ciencias sociales. Editorial San Marcos 1era Edición.
https://www.academia.edu/26909781/Metodologia_de_La_Investigacion_Cientifica_Carrasco_Diaz_1_

Contreras, Z. (2021). Capacitación y Desempeño Laboral en trabajadores de la Red de Salud Puquio Ayacucho 2021. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82369/Contreras_RZO-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- CONCYTEC (2018). Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica - reglamento renacyt. https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf
- Chávez, L. (2018). La gestión del talento humano como estrategia empresarial. Revista Perspectiva. http://mail.upagu.edu.pe/files_ojs/journals/27/articles/614/submission/review/614-133-2215-1-4-20190131.pdf
- Chávez, R. (2018). Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo. Hospital Regional de Ayacucho. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio – UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29183/chavez_lr.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiavenato, I. (2009), Gestión del Talento Humano. Edición 3era. Editorial Mc Graw-Hill. Recuperado de: <https://bit.ly/2JaKYGy>
- Dessler, G. y Varela, R. (2011). Administración de recursos humanos. Enfoque latinoamericano, Gestión de recursos humanos. Edición 5ta, Pearson Educación. <https://www.auditorlider.com/wpcontent/uploads/2019/06/Administraci%C3%B3n-de-recursos-humanos-5ed-Gary-Dessler-y-Ricardo-Varela.pdf>
- Eslava, Edgar (2004), Gestión del Talento Humano en las organizaciones. Recursos humanos blog. Recuperado en: <https://bit.ly/2tukrdY>
- Espinoza, K., Montalvo, J. (2021). Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N° VIII-Sede Huancayo en tiempos de Covid. [Tesis de Maestría, Universidad Continental]. Repositorio institucional-Continental. <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/10409>
- García, R. (2021). Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal enfermero de un hospital de Chiclayo.[Tesis de Maestría, Universidad Cesar

Vallejo]. Repositorio institucional – UCV.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69782/Garc%c3%ada_RRDP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gomez, R. (2019). Cultura organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de Starbucks zona sur, Lima [Tesis Administración, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio institucional – Autónoma.

<https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1279/Gomez%20Mejia%2c%20Ruth%20Elizabeth.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Gorriti, M. (2007). Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. La evaluación del Desempeño en las Administraciones Públicas Españolas. España

<http://docplayer.es/174627591-Articulo-la-evaluacion-del-desempeno-en-las-administraciones-publicas-espanolas-performance-evaluations-in-the-spanish-public-administration.html>

Jara A. (2019). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral de los trabajadores de la Administración central del Ministerio de Salud. [Tesis doctorado, Universidad César Vallejo].

Repositorio - UCV
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26717/Jara_MAM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hatum, A. (2009). “El caos del Talento”. Harvard Business Review.

Hernández, R. y Mendoza, T. (2018). Metodología de la investigación las rutas cuantitativas, cualitativas y mixta. Editorial McGraw-Hill Educación.

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, L. (2014). Metodología de la investigación (6ª ed.). México D.F., México: McGraw-Hill.

https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf

Klingner, E. y Nalbandian, J. (2002). Administración del Personal en el Sector Público. México, ELIAC

La Torre L. (2022). Gestión del talento humano y relación con desempeño laboral

del personal de salud del centro materno infantil. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio – UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81695/La%20Torre_GL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ley del Servicio Civil Ley N° 30057 (2013) <http://www.ipd.gob.pe/images/documentos/normas/general/Ley%20N%2030057.pdf>

Jericó, P. (2008) Gestión del talento humano. Guía de gerencia

López, P, Díaz, Z. Segredo, A. y Pomares, Y. (2017). Evaluación de la gestión del talento humano en entorno hospitalario cubano. Revista Cubana de Salud Pública. Vol. 43 Núm. 1. La Habana – Cuba.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662017000100002

Louffat, E. (2012). Administración: Fundamentos del Proceso Administrativo. 3ra edición. Buenos Aires: Cengage Learning Argentina. https://issuu.com/cengagelatam/docs/administracion_proceso_administrativo_enrique_louf

Mahfoozi, A., Salajegheh, S., Ghorbani, M., & Sheikhi, A. (2018). Developing a talent management model using government evidence from a large-sized city, Iran. Cogent Business & Management.

<https://doi.org/10.1080/23311975.2018.1449290>

Maslow, A. (1994). Una teoría de la Motivación Humana. En Hitos en la Gestión Empresarial. España: Mckinsey y Company Ediciones Apóstrofe.

Medina, C. y Ninanya, E. (2019). *La gestión de talento humano y el desempeño docente en dos instituciones educativas de Lima Metropolitana*. [Tesis de Maestría, Universidad Marcelino Champagnat]. Repositorio Institucional UMCH.

<https://repositorio.umch.edu.pe/bitstream/handle/UMCH/3017/82.%20Tesis%20%28Medina%20%20y%20Ninanya%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Mondy, R. (2010). Administración de recursos humanos, 11ava edición, México.

https://www.academia.edu/37949772/Administraci%C3%B3n_de_recursos_humanos_R_W_A_Y_N_E_M_O_N_D_Y

Molina, G. y Marín, T. (2014). Un análisis en cinco ciudades colombianas, 2014
Revista Gerencia y Políticas de Salud: Vol. 15 Núm. 30.
<http://www.scielo.org.co/pdf/rgps/v15n30/v15n30a09.pdf>

Ñaupá, L. (2018). Gestión del Talento Humano y Gestión Escolar en la Institución Educativa “Juan de Dios Valencia” de Velille, Chumbivilcas – 2018. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36304/ñaupa_ql.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Oliveira et al. (2017). Capital humano en la gestión de las enfermeras en hospitales.
Revista da Escola De Enfermagem. USP. Vol. 51 e03232 (2017) Sao Paulo-Brazil.

DOI:<https://doi.org/10.1590/s1980-220x2016030203232> Recovered from:
http://old.scielo.br/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0080-62342017000100438&lng=en&nrm=iso&tlng=es

Palaci, F. (2005). Psicología de la Organización. Pearson Prentice Hall. Madrid.

Pedraza, E., Amaya, G. y Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. Revista de Ciencias Sociales, XVI (3), 493 – 505.
<https://www.redalyc.org/pdf/280/28016320010.pdf>

Prieto, P. (2013). *Gestión del talento humano como estrategia para retención del personal*. [Tesis de Grado, Universidad de Medellín]. Repositorio Institucional UDEM.
<https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/160/Gestión%20del%20talento%20humano%20como%20estrategia%20para%20retención%20del%20personal.pdf>

Quesada, L. (2014). Gestión del talento humano como promotor del desarrollo organizacional. [Trabajo de Diplomado, Universidad Militar Nueva Granada]. Repositorio institucional UMNG.
[https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/11842/Ensayo%](https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/11842/Ensayo%20)

20Diplomado%20Alta%20Gerencia%2C%20Adm%C3%B3n..pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=De%20igual%20forma%20Eslava%20Arnao,en%20la%20obtenci%C3%B3n%20de%20los

Robles, R. y Muñoz, M. (2019) Salario emocional en el desempeño laboral del personal de enfermería: Caso del Área de Emergencia de un Hospital Público de la Provincia de los Ríos. Revista Mapa de ciencias sociales y humanísticas. Vol. 3 Núm.16. Ecuador. <https://revistamapa.org/index.php/es/article/view/159/182>

Ruiz, N. (2021). *Clima laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del hospital Luis Heysen Inchaustegi-Essalud, Lambayeque-Perú, 2019*. [Tesis de Maestría, Universidad del Pacífico]. Repositorio Institucional UP. https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2912/RuizNils_Tesis_maestria_2021.pdf?sequence=1

Sánchez, S. y Herrera, M. (2016). Los recursos humanos bajo el enfoque de la teoría de los recursos y capacidades. Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión. <https://revistas.unimilitar.edu.co/index.php/rfce/article/view/2216/2710>

Saavedra, L. (2019). Plan de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en la estación experimental agraria Vista Florida-Lambayeque. [Maestría en gestión pública]. Repositorio institucional - UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36790/Saavedra_VLB.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Valentín, H. (2017). Tesis Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de la red de salud Huaylas Sur. [Tesis en administración, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. Repositorio institucional - UIGV <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2108/TEISIS%20VALENT%C3%8dN%20RODR%C3%8dGUEZ%2c%20HUGO%20AM%C3%89RICO.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Viswesvaran, C. (2001). Assessment of individual Job Performance: A review of the Past Century and a Look Ahead. En N. Anderson, D. S. Ones, H. K. Sinangil

y C. Viswesvaran, (Ed.). Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology. 1.Londres: SAGE.

Zapata, D. (2016). La "innovación" como habilidad gerencial en los procesos de selección para líderes de alto impacto en las organizaciones. [Trabajo de Diplomado, Universidad Militar Nueva Granada]. Repositorio institucional UMNG.

<https://docplayer.es/76376811-La-innovacion-como-habilidad-gerencial-en-los-procesos-de-seleccion-para-lideres-de-alto-impacto-en-las-organizaciones-diana-karen-zapata-cantor.html>

ANEXOS

ANEXO 1
Carta de presentación

Coracora,..... del 2022

.....
Presente:

Asunto: Validación de cuestionario.

Me es grato comunicarme con usted para expresarle un cordial saludo y así mismo hacer de su conocimiento que como estudiante de la Maestría en Gestión de los servicios de la salud de la Escuela de Post Grado de la Universidad Cesar Vallejo – Sede Trujillo, recorro a su digna persona para solicitar que evalúe los instrumentos denominados: **Certificado de validez de contenido del instrumento de gestión del talento humano y Certificado de validez de contenido del instrumento desempeño laboral**, para cuyo efecto adjunto los documentos que se requiere para validar a través de juicio de experto, es imprescindible contar con la aprobación de dichos instrumentos para poder aplicar, se ha considerado conveniente recurrir a usted, por su connotada experiencia en el tema; así mismo sus observaciones y recomendaciones como juez de validación, serán de gran ayuda para la elaboración final de nuestro instrumento de investigación.

El expediente de validación contiene:

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Matriz de consistencia
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Matriz de construcción del instrumento.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Protocolo de evaluación instrumento

Agradeciéndole de antemano, y expresándole mi sentimiento y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispone a la presente.

Atentamente

HERNANDEZ CARLOS, Graciela Juliana
DNI N° 41347775

ANEXO 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Gestión del talento humano y desempeño laboral en un hospital de Ayacucho – 2022.

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	MARCO TEORICO	VARIABLES – DIMENSIONES E INDICADORES	METODOLOGIA
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en un hospital de Ayacucho – 2022?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en un hospital de Ayacucho – 2022.</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en un hospital de Ayacucho – 2022.</p>	<p>Gestión del talento humano: Avalos (2018) p. 18 Define la Gestión del talento humano como: “El conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño”.</p>	<p>V1: Gestión del talento humano <u>D1 Admisión de personas</u> I1,1. Provisión de personal administrativo y de servicios I1,2. Selección de técnicos y personal profesional I1,3. Diseño organizacional y diseño de cargos I1,4. Orientación y acompañamiento del cargo <u>D2 Compensación de personas</u> I2,1. Políticas de reconocimientos I2,2. Servicios sociales I2,3. Entrenamiento y desarrollo de personas</p>	<p>Método general: Método científico Método específico: Método deductivo Tipo de investigación: Investigación básica Nivel de investigación: Correlacional Diseño de investigación: Diseño experimental: transversal Esquema: Dónde:</p>
<p>Problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la ayuda a otros en un hospital de Ayacucho – 2022?</p>	<p>Objetivos específicos: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la ayuda a otros en un hospital de Ayacucho – 2022.</p>	<p>Hipótesis específicas Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la ayuda a otros en un hospital de Ayacucho – 2022.</p>	<p>Desempeño laboral: Avalos (2018) p. 22 Menciona que, sobre el desempeño laboral, manifiesta que son: “acciones o</p>	<p>I2,1. Políticas de reconocimientos I2,2. Servicios sociales I2,3. Entrenamiento y desarrollo de personas</p>	<p>Dónde:</p>

<p>¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la vinculación organizacional en un hospital de Ayacucho – 2022?</p>	<p>Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la vinculación organizacional en un hospital de Ayacucho – 2022.</p>	<p>Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la vinculación organizacional en un hospital de Ayacucho – 2022.</p>	<p>comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización, consecuentemente un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización”.</p>	<p>I2,4. Programas de cambio y desarrollo de áreas <u>D3 Evaluación de personas</u> I3,1. Condiciones ambientales I3,2. Condiciones psicológicas I3,3. Control de actividades I3,4. Evaluación del desempeño</p> <p>V2: Desempeño laboral <u>D1 Ayuda a otros</u> I1,1. Cooperación I1,2. Cortesía I1,3 Motivación <u>D2 Vinculación Organizacional</u> I2,1. Representación I2,2. Lealtad I2,3. Compromiso <u>D3 Desempeño más allá del puesto</u> I3,1. Persistencia I3,2. Iniciativa I3,3. Autodesarrollo</p>	<p>M = Muestra de estudio O1 = gestión de talento humano O2 = desempeño laboral r = relación</p> <p>Población y muestra (cuantificada) Población: conformada por 113 trabajadores de un hospital de Ayacucho. Muestra: 88 trabajadores de un hospital de Ayacucho. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario para evaluar la gestión del talento humano Cuestionario para evaluar el desempeño laboral.</p>
<p>¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño más allá del puesto en un hospital de Ayacucho – 2022?</p>	<p>Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño más allá del puesto en un hospital de Ayacucho – 2022.</p>	<p>Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño más allá del puesto en un hospital de Ayacucho – 2022.</p>			

					<p>Técnicas de procesamiento y análisis de datos</p> <ul style="list-style-type: none">• Tabulación de datos• Elaboración de tablas estadísticas• Interpretación de resultados• Prueba de hipótesis
--	--	--	--	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

ANEXO 3: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
V1: Gestión del talento humano	Avalos (2018) p. 18 Define la Gestión del talento humano como: " El conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño".	La variable gestión del talento humano se evaluará un cuestionario acerca de las dimensiones: Admisión, de personas, de Compensación, de personas, evaluación de personas.	D1 Admisión de personas	11,1. Provisión de personal administrativo y de servicios 11,2. Selección de técnicos y personal profesional 11,3. Diseño organizacional y diseño de cargos 11,4. Orientación y acompañamiento del cargo.	escala ordinal
			D2 Compensación de personas	12,1. Políticas de reconocimientos 12,2. Servicios sociales 12,3. Entrenamiento y desarrollo de personas 12,4. Programas de cambio y desarrollo de áreas.	
V2: Desempeño laboral	Avalos (2018) p. 22 Menciona que, sobre el desempeño laboral, manifiesta que son: "acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización, consecuentemente un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización".	El desempeño laboral se evaluará mediante un cuestionario acerca de las dimensiones: Ayuda a otros, Vinculación organizacional y Desempeño más allá del puesto.	D3 Evaluación de personas	13,1. Condiciones ambientales 13,2. Condiciones psicológicas 13,3. Control de actividades 13,4. Evaluación del desempeño	escala ordinal
			D1 Ayuda a otros	11,1. Cooperación 11,2. Cortesía 11,3. Motivación	
			D2 Vinculación organizacional	D2,1. Representación D2,2. Lealtad D2,3. Compromiso	
			D3 Desempeño más allá del puesto	D3,1. Persistencia D3,2. Iniciativa D3,3. Autodesarrollo	

ANEXO 4: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DEL INSTRUMENTO

Título del instrumento: Cuestionario para evaluar la gestión del talento humano

Variable	Dimensiones	Indicadores	Items	Respuesta
V1: Gestión del talento humano	D1 Admisión de personas	<p>11.1. Provisión de personal administrativo y de servicios.</p> <p>11.2. Selección de técnicos y personal profesional.</p> <p>11.3. Diseño organizacional y diseño de cargos.</p> <p>11.4. Orientación y acompañamiento del cargo.</p>	<p>1. ¿El equipo evaluador aplica los procedimientos para seleccionar al personal administrativo?</p> <p>2. ¿El equipo evaluador lleva a cabo el ingreso de técnicos según exigencias del cargo a desempeñar?</p> <p>3. ¿La unidad de recursos humanos realiza la selección de profesionales para cubrir plazas de licencia y/o contratos temporales mediante una evaluación de competencias profesionales?</p> <p>4. ¿La estructura organizacional garantiza brindar un servicio de calidad?</p> <p>5. ¿La gestión del talento humano se visualiza en un adecuado diseño de cargos que garantiza la eficiencia del servicio?</p> <p>6. ¿Se aplican estrategias de acompañamiento para la iniciación laboral de los trabajadores que ingresan al hospital?</p>	<p>Nunca (1)</p> <p>Casi nunca (2)</p> <p>A veces (3)</p> <p>Casi siempre (4)</p> <p>Siempre (5)</p>
	D2 Compensación de personas	<p>12.1. Políticas de reconocimientos</p> <p>12.2. Servicios sociales</p> <p>12.3. Entrenamiento y desarrollo de personas.</p> <p>12.4. Programas de cambio y desarrollo de áreas.</p>	<p>7. ¿En el hospital existe una política clara de reconocimientos y estímulos a la labor destacada del personal?</p> <p>8. ¿La unidad de recursos humanos brinda reconocimiento público mediante resoluciones y/o oficios de felicitación por el desempeño sobresaliente de los trabajadores?</p> <p>9. ¿La dirección del hospital realiza convenios con otras instituciones para brindar servicios sociales de recreación y cultura?</p> <p>10. ¿La unidad de capacitación del hospital se preocupa por entrenar al personal en la ejecución de sus tareas para garantizar un mejor servicio?</p> <p>11. ¿En el hospital se desarrollan programas de cambio e innovación en la prestación de servicios?</p> <p>12. ¿La dirección ejecutiva del hospital promueve la mejora continua a partir del desarrollo de las áreas de trabajo?</p>	

ANEXO 4: MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DEL INSTRUMENTO

	<p>D3 Evaluación de personas</p>	<p>13.1. ambientales</p> <p>13.2. psicológicas</p> <p>13.3. Control de actividades</p> <p>13.4. Evaluación del desempeño</p>	<p>Condiciones</p> <p>Condiciones</p> <p>Control de actividades</p> <p>Evaluación del desempeño</p>	<p>13. ¿La dirección ejecutiva del hospital se preocupa por mantener los ambientes de atención en condiciones adecuadas de higiene?</p> <p>14. ¿La unidad de logística del hospital muestra preocupación por mantener en buen estado los equipos y materiales de las diversas áreas de trabajo?</p> <p>15. ¿La dirección ejecutiva promueve el fortalecimiento del clima institucional armoniosos que garantice un agradable ambiente de trabajo?</p> <p>16. ¿El área de estadística tiene políticas claras para registrar la producción de cada uno de los trabajadores?</p> <p>17. ¿En el área de recursos humanos existe una política clara para evaluar el desempeño laboral de los trabajadores?</p> <p>18. ¿La dirección ejecutiva motiva los trabajadores para someterse a procesos evaluación del desempeño continuo?</p>
--	-----------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Fuente: Adaptado de Santiago (2018)

ANEXO 4: MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DEL INSTRUMENTO

Título del instrumento: Cuestionario para evaluar el desempeño laboral

Variable	Dimensiones	Indicadores	Items	Respuesta	
V2: Desempeño laboral	D1 Ayuda a otros	11.1. Cooperación	1. ¿En los servicios de atención del hospital el personal reconoce que los compañeros valoran su trabajo cuando los apoya?	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	
			2. ¿En el hospital y en las unidades prestadoras de servicios entre compañeros de trabajo el trato es de respeto mutuo?		
			3. ¿En el hospital las características de mi trabajo se acomodan a mi desarrollo profesional?		
		11.2. Cortesía	4. ¿En el área de trabajo donde me desempeño no hay favoritismos?		
			11.3. Motivación		5. ¿El hospital me ofrece la oportunidad de poner en práctica lo que sé hacer?
					6. ¿En el hospital dentro de mi unidad prestadora de servicio hay un ambiente de compañerismo permanente?
	D2 Vinculación organizacional	12.1. Representación	7. ¿En el hospital existe una política clara de reconocimientos y estímulos a la labor destacada del personal?		
			8. ¿La unidad administrativa propone salarios, prestaciones y compensaciones justas y cubren mis expectativas?		
			9. ¿En el hospital se adquiere respeto a base de trabajo desplegado?		
		12.2. Lealtad	10. ¿En el hospital es interesante ser parte de los trabajadores?		
			12.3. Compromiso		11. ¿En mi servicio donde laboro tengo libertad en la toma de decisiones asumiendo las responsabilidades?
		13.1. Persistencia			12. ¿En el hospital el respeto que me tienen los colegas los debo a mi trabajo?
					13. ¿Mi trabajo que desempeño en el hospital me permite tener imagen y estatus fuera?
			14. ¿Mi vida laboral en el hospital me ha permitido desarrollar mis objetivos personales?		
		D3 Desempeño más allá del puesto	13.2. Iniciativa		15. ¿En mi área de trabajo en el hospital no existen sucesos ni hechos que me afecten?
	16. ¿Mi trabajo en el hospital me ha permitido mejorar mi calidad de vida?				
	13.3. Autodesarrollo		17. ¿El hospital me ha permitido descubrir nuevas habilidades personales?		
		18. ¿El hospital me ha dado la oportunidad aprender más de lo que esperaba?			

Fuente: Adaptado de Santiago (2018)

Certificado de validez de contenido del instrumento de Gestión del talento humano

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: ADMISIÓN DE PERSONAS								
1	¿El equipo evaluador aplica los procedimientos para seleccionar al personal administrativo?							
2	¿El equipo evaluador lleva a cabo el ingreso de técnicos según exigencias del cargo a desempeñar?							
3	¿La unidad de recursos humanos realiza la selección de profesionales para cubrir plazas de licencia y/o contratos temporales mediante una evaluación de competencias profesionales?							
4	¿La estructura organizacional garantiza brindar un servicio de calidad?							
5	¿La gestión del talento humano se visualiza en un adecuado diseño de cargos que garantiza la eficiencia del servicio?							
6	¿Se aplican estrategias de acompañamiento para la iniciación laboral de los trabajadores que ingresan al hospital?							
DIMENSIÓN 2: COMPENSACION DE PERSONAS								
7	¿En el hospital existe una política clara de reconocimientos y estímulos a la labor destacada del personal?							
8	¿La unidad de recursos humanos brinda reconocimiento público mediante resoluciones y/o oficios de felicitación por el desempeño sobresaliente de los trabajadores?							
9	¿La dirección del hospital realiza convenios con otras instituciones para brindar servicios sociales de recreación y cultura?							
10	¿La unidad de capacitación del hospital se preocupa por entrenar al personal en la ejecución de sus tareas para garantizar un mejor servicio?							
11	¿En el hospital se desarrollan programas de cambio e innovación en la prestación de servicios?							
12	¿La dirección ejecutiva del hospital promueve la mejora continua a partir del desarrollo de las áreas de trabajo?							
DIMENSIÓN 3: EVALUACIÓN DE PERSONAS								
13	¿La dirección ejecutiva del hospital se preocupa por mantener los ambientes de atención en condiciones adecuadas de higiene?							
14	¿La unidad de logística del hospital muestra preocupación por mantener en buen estado los equipos y materiales de las diversas áreas de trabajo?							
15	¿La dirección ejecutiva promueve el fortalecimiento del clima institucional armoniosos que garantice un agradable ambiente de trabajo?							
16	¿El área de estadística tiene políticas claras para registrar la producción de cada uno de los trabajadores?							
17	¿En el área de recursos humanos existe una política clara para evaluar el desempeño laboral de los trabajadores?							
18	¿La dirección ejecutiva motiva los trabajadores para someterse a procesos evaluación del desempeño continuo?							

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: DNI:

Especialidad del validador:

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

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

Firma del Experto Informante.

Ayacucho – Coracora, _____ 2022



Cuestionario para evaluar Gestión del talento humano

Indicaciones: Estimado participante te invito a leer el instrumento y responder con total sinceridad no hay preguntas buenas ni malas; este es para un trabajo de investigación y solicito tu apoyo.

Valores: Nunca (1)
 Casi nunca (2)
 A veces (3)
 Casi siempre (4)
 Siempre (5)

N°	DIMENSIONES / Ítems	Valores				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1 : Admisión de Personas						
1	¿El equipo evaluador aplica los procedimientos para seleccionar al personal administrativo?					
2	¿El equipo evaluador lleva a cabo el ingreso de técnicos según exigencias del cargo a desempeñar?					
3	¿La unidad de recursos humanos realiza la selección de profesionales para cubrir plazas de licencia y/o contratos temporales mediante una evaluación de competencias profesionales?					
4	¿La estructura organizacional garantiza brindar un servicio de calidad?					
5	¿La gestión del talento humano se visualiza en un adecuado diseño de cargos que garantiza la eficiencia del servicio?					
6	¿Se aplican estrategias de acompañamiento para la iniciación laboral de los trabajadores que ingresan al hospital?					
DIMENSIÓN 2 : Compensación de Personas						
7	¿En el hospital existe una política clara de reconocimientos y estímulos a la labor destacada del personal?					
8	¿La unidad de recursos humanos brinda reconocimiento público mediante resoluciones y/o oficios de felicitación por el desempeño sobresaliente de los trabajadores?					
9	¿La dirección del hospital realiza convenios con otras instituciones para brindar servicios sociales de recreación y cultura?					
10	¿La unidad de capacitación del hospital se preocupa por entrenar al personal en la ejecución de sus tareas para garantizar un mejor servicio?					
11	¿En el hospital se desarrollan programas de cambio e innovación en la prestación de servicios?					
12	¿La dirección ejecutiva del hospital promueve la mejora continua a partir del desarrollo de las áreas de trabajo?					
DIMENSIÓN 3 : Evaluación de Personas						
13	¿La dirección ejecutiva del hospital se preocupa por mantener los ambientes de atención en condiciones adecuadas de higiene?					
14	¿La unidad de logística del hospital muestra preocupación por mantener en buen estado los equipos y materiales de las diversas áreas de trabajo?					
15	¿La dirección ejecutiva promueve el fortalecimiento del clima institucional armoniosos que garantice un agradable ambiente de trabajo?					
16	¿El área de estadística tiene políticas claras para registrar la producción de cada uno de los trabajadores?					
17	¿En el área de recursos humanos existe una política clara para evaluar el desempeño laboral de los trabajadores?					
18	¿La dirección ejecutiva motiva los trabajadores para someterse a procesos evaluación del desempeño continuo?					

Cuestionario para evaluar el desempeño laboral

Indicaciones: Estimado participante te invito a leer el instrumento y responder con total sinceridad no hay preguntas buenas ni malas, este es para un trabajo de investigación y solicito tu apoyo.

Valores:

Nunca	(1)
Casi nunca	(2)
A veces	(3)
Casi siempre	(4)
Siempre	(5)

Nº	DIMENSIONES / ítems	Valores				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1 : Ayuda a Otros						
1	¿En los servicios de atención del hospital el personal reconoce que los compañeros valoran su trabajo cuando los apoya?					
2	¿En el hospital y en las unidades prestadoras de servicios entre compañeros de trabajo el trato es de respeto mutuo?					
3	¿En el hospital las características de mi trabajo se acomodan a mi desarrollo profesional?					
4	¿En el área de trabajo donde me desempeño no hay favoritismos?					
5	¿El hospital me ofrece la oportunidad de poner en práctica lo que sé hacer?					
6	¿En el hospital dentro de mi unidad prestadora de servicio hay un ambiente de compañerismo permanente?					
DIMENSIÓN 2 : Vinculación Organizacional						
7	¿En el hospital existe una política clara de reconocimientos y estímulos a la labor destacada del personal?					
8	¿La unidad administrativa propone salarios, prestaciones y compensaciones justas y cubren mis expectativas?					
9	¿En el hospital se adquiere respeto a base de trabajo desplegado?					
10	¿En el hospital es interesante ser parte de los trabajadores?					
11	¿En mi servicio donde laboro tengo libertad en la toma de decisiones asumiendo las responsabilidades?					
12	¿En el hospital el respeto que me tienen los colegas los debo a mi trabajo?					
DIMENSIÓN 3 : Desempeño más allá del Puesto						
13	¿Mi trabajo que desempeño en el hospital me permite tener imagen y estatus fuera?					
14	¿Mi vida laboral en el hospital me ha permitido desarrollar mis objetivos personales?					
15	¿En mi área de trabajo en el hospital no existen sucesos ni hechos que me afecten?					
16	¿Mi trabajo en el hospital me ha permitido mejorar mi calidad de vida?					
17	¿El hospital me ha permitido descubrir nuevas habilidades personales?					
18	¿El hospital me ha dado la oportunidad aprender más de lo que esperaba?					

ANEXO 1
Carta de presentación

Coracora, 27 de Junio del 2022

Mg: SEVILLA SUELDO BLANCA

Presente:

Asunto: Validación de cuestionario.

Me es grato comunicarme con usted para expresarle un cordial saludo y así mismo hacer de su conocimiento que como estudiante de la Maestría en Gestión de los servicios de la salud de la Escuela de Post Grado de la Universidad Cesar Vallejo – Sede Trujillo, recorro a su digna persona para solicitar que evalúe los instrumentos denominados: **Certificado de validez de contenido del instrumento de Gestión del talento humano y Certificado de validez de contenido del instrumento desempeño laboral**, para cuyo efecto adjunto los documentos que se requiere para validar a través de juicio de experto, es imprescindible contar con la aprobación de dichos instrumentos para poder aplicar, se ha considerado conveniente recurrir a usted, por su connotada experiencia en el tema; así mismo sus observaciones y recomendaciones como juez de validación, serán de gran ayuda para la elaboración final de nuestro instrumento de investigación.


El expediente de validación contiene:

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Matriz de consistencia
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Matriz de construcción del instrumento.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Protocolo de evaluación instrumento

Agradeciéndole de antemano, y expresándole mi sentimiento y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispone a la presente.

Atentamente


HERNANDEZ CARLOS, Graciela Juliana.
DNI N° 41347775

Certificado de validez de contenido del instrumento de Gestión del talento humano

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³			Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
DIMENSIÓN 1: ADMISION DE PERSONAS											
1	¿El equipo evaluador aplica los procedimientos para seleccionar al personal administrativo?	X		X		X		X			
2	¿El equipo evaluador lleva a cabo el ingreso de técnicos según exigencias del cargo a desempeñar?	X		X		X		X			
3	¿La unidad de recursos humanos realiza la selección de profesionales para cubrir plazas de licencia y/o contratos temporales mediante una evaluación de competencias profesionales?	X		X		X		X			
4	¿La estructura organizacional garantiza brindar un servicio de calidad?	X		X		X		X			
5	¿La gestión del talento humano se visualiza en un adecuado diseño de cargos que garantiza la eficiencia del servicio?	X		X		X		X			
6	¿Se aplican estrategias de acompañamiento para la iniciación laboral de los trabajadores que ingresan al hospital?	X		X		X		X			
DIMENSIÓN 2: COMPENSACION DE PERSONAS											
7	¿En el hospital existe una política clara de reconocimientos y estímulos a la labor destacada del personal?	X		X		X		X			
8	¿La unidad de recursos humanos brinda reconocimiento público mediante resoluciones y/o oficios de felicitación por el desempeño sobresaliente de los trabajadores?	X		X		X		X			
9	¿La dirección del hospital realiza convenios con otras instituciones para brindar servicios sociales de recreación y cultura?	X		X		X		X			
10	¿La unidad de capacitación del hospital se preocupa por entrenar al personal en la ejecución de sus tareas para garantizar un mejor servicio?	X		X		X		X			
11	¿En el hospital se desarrollan programas de cambio e innovación en la prestación de servicios?	X		X		X		X			
12	¿La dirección ejecutiva del hospital promueve la mejora continua a partir del desarrollo de las áreas de trabajo?	X		X		X		X			
DIMENSIÓN 3: EVALUACION DE PERSONAS											
13	¿La dirección ejecutiva del hospital se preocupa por mantener los ambientes de atención en condiciones adecuadas de higiene?	X		X		X		X			
14	¿La unidad de logística del hospital muestra preocupación por mantener en buen estado los equipos y materiales de las diversas áreas de trabajo?	X		X		X		X			
15	¿La dirección ejecutiva promueve el fortalecimiento del clima institucional armoniosos que garantice un agradable ambiente de trabajo?	X		X		X		X			
16	¿El área de estadística tiene políticas claras para registrar la producción de cada uno de los trabajadores?	X		X		X		X			
17	¿En el área de recursos humanos existe una política clara para evaluar el desempeño laboral de los trabajadores?	X		X		X		X			
18	¿La dirección ejecutiva motiva los trabajadores para someterse a procesos evaluación del desempeño continuo?	X		X		X		X			

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. SEVILLA SUELDO BLANCA **DNI:** 09633553

Especialidad del validador : ASISTENTA SOCIAL

Gobierno Regional de Ayacucho
U.E. ADM. ASISTENTE SOCIAL
Hospital de Ayacucho
Mg. SEVILLA SUELDO BLANCA



**Firma del Experto Informante.
Mg. En Gestión de los Servicios de la Salud**

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

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

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

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

Ayacucho – Coracora, 04 de Julio del 2022

Certificado de validez de contenido del instrumento desempeño laboral

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ¹		Claridad ¹		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: AYUDA A OTROS								
1	¿En los servicios de atención del hospital el personal reconoce que los compañeros valoran su trabajo cuando los apoya?	X		X		X		
2	¿En el hospital y en las unidades prestadoras de servicios entre compañeros de trabajo el trato es de respeto mutuo?	X		X		X		
3	¿En el hospital las características de mi trabajo se acomodan a mi desarrollo profesional?	X		X		X		
4	¿En el área de trabajo donde me desempeño no hay favoritismos?	X		X		X		
5	¿El hospital me ofrece la oportunidad de poner en práctica lo que sé hacer?	X		X		X		
6	¿En el hospital dentro de mi unidad prestadora de servicio hay un ambiente de compañerismo permanente?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: VINCULACIÓN ORGANIZACIONAL								
7	¿En el hospital existe una política clara de reconocimientos y estímulos a la labor destacada del personal?	X		X		X		
8	¿La unidad administrativa propone salarios, prestaciones y compensaciones justas y cubren mis expectativas?	X		X		X		
9	¿En el hospital se adquiere respeto a base de trabajo desplegado?	X		X		X		
10	¿En el hospital es interesante ser parte de los trabajadores?	X		X		X		
11	¿En mi servicio donde laboro tengo libertad en la toma de decisiones asumiendo las responsabilidades?	X		X		X		
12	¿En el hospital el respeto que me tienen los colegas los debo a mi trabajo?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: DESEMPEÑO MÁS ALLA DEL PUESTO								
13	¿Mi trabajo que desempeño en el hospital me permite tener imagen y estatus fuera?	X		X		X		
14	¿Mi vida laboral en el hospital me ha permitido desarrollar mis objetivos personales?	X		X		X		
15	¿En mi área de trabajo en el hospital no existen sucesos ni hechos que me afecten?	X		X		X		
16	¿Mi trabajo en el hospital me ha permitido mejorar mi calidad de vida?	X		X		X		
17	¿El hospital me ha permitido descubrir nuevas habilidades personales?	X		X		X		
18	¿El hospital me ha dado la oportunidad aprender más de lo que esperaba?	X		X		X		

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. SEVILLA SUELDO BLANCA DNI: 09633553

Especialidad del validador : ASISTENTA SOCIAL



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

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

Ayacucho – Coracora, 04 de Julio del 2022

ANEXO I
Carta de presentación

Coracora, 27 de Junio del 2022

Mg: ANAMPA RODRIGUEZ RONY STEVENS.

Presente:

Asunto: Validación de cuestionario.

Me es grato comunicarme con usted para expresarle un cordial saludo y así mismo hacer de su conocimiento que como estudiante de la Maestría en Gestión de los servicios de la salud de la Escuela de Post Grado de la Universidad Cesar Vallejo – Sede Trujillo, recurro a su digna persona para solicitar que evalúe los instrumentos denominados: **Certificado de validez de contenido del instrumento de gestión del talento humano y Certificado de validez de contenido del instrumento desempeño laboral**, para cuyo efecto adjunto los documentos que se requiere para validar a través de juicio de experto, es imprescindible contar con la aprobación de dichos instrumentos para poder aplicar, se ha considerado conveniente recurrir a usted, por su connotada experiencia en el tema; así mismo sus observaciones y recomendaciones como juez de validación, serán de gran ayuda para la elaboración final de nuestro instrumento de investigación.

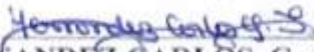
El expediente de validación contiene:

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Matriz de consistencia
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Matriz de construcción del instrumento.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Protocolo de evaluación instrumento

Agradeciéndole de antemano, y expresándole mi sentimiento y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispone a la presente.

Atentamente


HERNANDEZ-CARLOS, Graciela Juliana.
DNI N° 41347775

Certificado de validez de contenido del instrumento de Gestión del talento humano

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: ADMISIÓN DE PERSONAS								
1	¿El equipo evaluador aplica los procedimientos para seleccionar al personal administrativo?	✓		✓		✓		
2	¿El equipo evaluador lleva a cabo el ingreso de técnicos según exigencias del cargo a desempeñar?	✓		✓		✓		
3	¿La unidad de recursos humanos realiza la selección de profesionales para cubrir plazas de licencia y/o contratos temporales mediante una evaluación de competencias profesionales?	✓		✓		✓		
4	¿La estructura organizacional garantiza brindar un servicio de calidad?	✓		✓		✓		
5	¿La gestión del talento humano se visualiza en un adecuado diseño de cargos que garantiza la eficiencia del servicio?	✓		✓		✓		
6	¿Se aplican estrategias de acompañamiento para la iniciación laboral de los trabajadores que ingresan al hospital?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: COMPENSACION DE PERSONAS								
7	¿En el hospital existe una política clara de reconocimientos y estímulos a la labor destacada del personal?	✓		✓		✓		
8	¿La unidad de recursos humanos brinda reconocimiento público mediante resoluciones y/o oficios de felicitación por el desempeño sobresaliente de los trabajadores?	✓		✓		✓		
9	¿La dirección del hospital realiza convenios con otras instituciones para brindar servicios sociales de recreación y cultura?	✓		✓		✓		
10	¿La unidad de capacitación del hospital se preocupa por entrenar al personal en la ejecución de sus tareas para garantizar un mejor servicio?	✓		✓		✓		
11	¿En el hospital se desarrollan programas de cambio e innovación en la prestación de servicios?	✓		✓		✓		
12	¿La dirección ejecutiva del hospital promueve la mejora continua a partir del desarrollo de las áreas de trabajo?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: EVALUACIÓN DE PERSONAS								
13	¿La dirección ejecutiva del hospital se preocupa por mantener los ambientes de atención en condiciones adecuadas de higiene?	✓		✓		✓		
14	¿La unidad de logística del hospital muestra preocupación por mantener en buen estado los equipos y materiales de las diversas áreas de trabajo?	✓		✓		✓		
15	¿La dirección ejecutiva promueve el fortalecimiento del clima institucional armoniosos que garantice un agradable ambiente de trabajo?	✓		✓		✓		
16	¿El área de estadística tiene políticas claras para registrar la producción de cada uno de los trabajadores?	✓		✓		✓		
17	¿En el área de recursos humanos existe una política clara para evaluar el desempeño laboral de los trabajadores?	✓		✓		✓		
18	¿La dirección ejecutiva motiva los trabajadores para someterse a procesos evaluación del desempeño continuo?	✓		✓		✓		

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. ANAMPA RODRIGUEZ RONY STEVENS **DNI:** 43827499

Especialidad del validador : LIC. ENFERMERÍA


HOSPITAL GENERAL DE SALUD SAUCUNZA
Mg. ANAMPA RODRIGUEZ RONY STEVENS
Jefe del Dept. de Enfermería

Firma del Experto Informante.
Mg. En Gestión de los Servicios de la Salud

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

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

Ayacucho – Coracora, 04 de Julio del 2022

Certificado de validez de contenido del instrumento desempeño laboral

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: AYUDA A OTROS								
1	¿En los servicios de atención del hospital el personal reconoce que los compañeros valoran su trabajo cuando los apoya?	✓		✓		✓		
2	¿En el hospital y en las unidades prestadoras de servicios entre compañeros de trabajo el trato es de respeto mutuo?	✓		✓		✓		
3	¿En el hospital las características de mi trabajo se acomodan a mi desarrollo profesional?	✓		✓		✓		
4	¿En el área de trabajo donde me desempeño no hay favoritismos?	✓		✓		✓		
5	¿El hospital me ofrece la oportunidad de poner en práctica lo que sé hacer?	✓		✓		✓		
6	¿En el hospital dentro de mi unidad prestadora de servicio hay un ambiente de compañerismo permanente?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: VINCULACIÓN ORGANIZACIONAL								
7	¿En el hospital existe una política clara de reconocimientos y estímulos a la labor destacada del personal?	✓		✓		✓		
8	¿La unidad administrativa propone salarios, prestaciones y compensaciones justas y cubren mis expectativas?	✓		✓		✓		
9	¿En el hospital se adquiere respeto a base de trabajo desplegado?	✓		✓		✓		
10	¿En el hospital es interesante ser parte de los trabajadores?	✓		✓		✓		
11	¿En mi servicio donde laboro tengo libertad en la toma de decisiones asumiendo las responsabilidades?	✓		✓		✓		
12	¿En el hospital el respeto que me tienen los colegas los debo a mi trabajo?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: DESEMPEÑO MÁS ALLA DEL PUESTO								
13	¿Mi trabajo que desempeño en el hospital me permite tener imagen y estatus fuera?	✓		✓		✓		
14	¿Mi vida laboral en el hospital me ha permitido desarrollar mis objetivos personales?	✓		✓		✓		
15	¿En mi área de trabajo en el hospital no existen sucesos ni hechos que me afecten?	✓		✓		✓		
16	¿Mi trabajo en el hospital me ha permitido mejorar mi calidad de vida?	✓		✓		✓		
17	¿El hospital me ha permitido descubrir nuevas habilidades personales?	✓		✓		✓		
18	¿El hospital me ha dado la oportunidad aprender más de lo que esperaba?	✓		✓		✓		

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. ANAMPA RODRÍGUEZ RONY STEVENS **DNI:** 43827499

Especialidad del validador : LIC. ENFERMERÍA

HOSPITAL DE APOYO CORACORA
RED DE SALUD SAVANNA
Mg. RONY ANAMPA RODRÍGUEZ
Jefe del Opto. de Enfermería

Firma del Experto Informante.
Mg. En Gestión de los Servicios de la Salud

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

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

Ayacucho – Coracora, 04 de Julio del 2022

Confiabilidad de instrumentos

ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD POR PRUEBA ESTADÍSTICA ALFA DE CRONBACH-GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

	it1	it2	it3	it4	it5	it6	it7	it8	it9	it10	it11	it12	it13	it14	it15	it16	it17	it18
1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1
3	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	3	3	1	2	3
4	2	2	1	3	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	3	1	3	2
5	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	3	3	2	3	3	3
6	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	2	3
7	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2
8	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	3	2	2	3	2
9	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	3	2
10	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	3	2	2	2	3	3
11	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	3	2	3	2	3	2
12	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	3	3	3	2	3	3
13	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2
14	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	3
15	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	3	2	2	2

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,814	18

ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD POR PRUEBA ESTADÍSTICA ALFA DE CRONBACH-DESEMPEÑO LABORAL

	it1	it2	it3	it4	it5	it6	it7	it8	it9	it10	it11	it12	it13	it14	it15	it16	it17	it18
1	3	3	2	3	2	3	2	1	2	2	2	1	3	2	3	3	3	3
2	2	3	3	3	4	3	1	1	2	1	1	1	4	3	2	2	2	2
3	3	4	3	4	3	4	2	2	1	3	3	2	3	4	3	2	2	3
4	3	2	3	3	2	3	2	1	2	2	3	3	4	3	4	3	4	4
5	3	3	2	3	2	3	1	1	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3
6	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	4	4	4	4	4
7	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2	4	4	3	3	3	4	4	4
8	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	4	3	4	3	3	3
9	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	4	3	3
10	4	3	4	3	4	3	2	3	1	1	2	3	3	4	3	3	4	4
11	4	3	4	4	4	4	2	3	2	2	2	2	3	4	3	4	4	5
12	4	3	4	4	4	4	3	2	2	2	2	1	3	3	3	3	4	3
13	4	3	3	3	3	3	1	2	2	1	2	1	3	2	3	2	3	2
14	3	4	3	3	3	4	3	2	4	2	3	3	4	3	3	4	3	3
15	3	3	3	3	2	3	2	1	2	1	1	1	3	3	4	4	4	4

Resumen de procesamiento de casos

N	%
---	---

Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,816	18

Data de resultados

VX: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

	D1: Admisión de personas						D2: Compensación de personas						D3: Evaluación de personas					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
1	2	2	3	2	1	1	2	2	2	1	1	1	3	2	1	2	2	2
2	1	4	1	2	2	3	1	3	1	1	2	2	3	3	1	2	1	1
3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	4	3	3	2	3	2
4	2	3	1	2	4	5	1	1	2	4	2	5	4	4	4	3	3	4
5	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	4	4	4	5	3	3
6	4	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2
7	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	1	1	2	1	1	3	2	2
8	3	2	1	3	2	3	2	2	2	3	3	4	3	3	3	4	2	4
9	4	3	3	4	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
10	3	3	3	4	3	3	2	2	2	3	2	2	5	3	3	4	2	3
11	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3
12	3	4	2	3	3	3	5	1	1	3	1	2	4	4	1	2	3	2

13	3	2	4	3	2	3	1	3	3	3	2	2	3	3	3	4	2	2
14	1	2	3	3	3	3	2	3	1	1	3	3	4	3	3	1	2	2
15	1	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	4	3	3	1	2	2
16	1	2	2	1	2	1	2	3	1	1	3	3	3	3	3	2	2	1
17	1	2	2	2	5	2	3	5	2	1	1	3	3	3	2	2	2	2
18	3	3	3	4	2	3	3	3	2	2	3	3	2	4	3	4	3	2
19	2	3	1	3	2	3	1	2	2	1	2	2	3	3	2	2	2	2
20	1	1	1	3	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2
21	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3
22	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2
23	2	3	2	2	2	2	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2
24	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	1	3	3	2	2	3	2
25	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3
26	2	1	1	2	2	2	3	2	3	3	2	1	2	2	2	2	2	3
27	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	3	2	3
28	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2
29	1	1	1	4	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
30	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2
31	1	2	1	3	3	4	2	2	1	4	4	3	3	3	2	4	4	1
32	1	2	1	3	3	2	2	3	2	1	3	3	2	3	2	4	3	1
33	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1
34	2	1	2	3	4	2	1	3	2	1	1	2	2	2	2	3	2	2
35	2	1	2	1	3	2	1	2	2	1	1	1	2	3	2	2	2	1
36	2	2	2	3	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2
37	2	1	2	3	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	3	2	1	1
38	2	2	2	3	3	2	2	2	1	1	1	3	2	2	2	3	2	2
39	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2
40	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	3	3	2	3	2	3
41	3	2	2	3	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2
42	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1
43	3	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2
44	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	3	3	2	3	2	3
45	2	2	1	3	2	2	2	1	1	1	1	2	3	2	2	3	2	2
46	3	2	1	3	2	2	2	1	2	1	1	1	3	3	3	2	1	1
47	2	1	2	3	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	3	2	2	2
48	2	1	2	3	2	2	1	1	1	1	1	1	2	3	3	3	2	1
49	2	1	1	3	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2
50	2	1	2	3	2	2	2	2	1	2	1	1	3	2	2	2	1	2
51	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2
52	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	3	1	2	2	1	1
53	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	3	3	3	2	2	3
54	2	2	1	3	2	1	1	2	1	1	1	1	3	2	3	2	3	2
55	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	3	3	2	3	3	3
56	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	3	1	3	3	2	3
57	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2

58	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	3	3	2	2	3	2
59	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	3	2
60	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	3	2	2	2	3	3
61	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	3	2	3	2	3	2
62	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	3	3	3	2	3	3
63	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2
64	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	3
65	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	3	2	2	2
66	1	4	1	2	2	3	1	3	1	1	2	2	3	3	1	2	1	1
67	2	3	1	2	4	5	1	1	2	4	2	5	4	4	4	3	3	4
68	4	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2
69	4	3	3	4	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
70	1	2	3	3	3	3	2	3	1	1	3	3	4	3	3	1	2	2
71	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3
72	2	3	2	2	2	2	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2
73	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	1	3	3	2	2	3	2
74	2	1	1	2	2	2	3	2	3	3	2	1	2	2	2	2	2	3
75	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1
76	2	1	2	3	4	2	1	3	2	1	1	2	2	2	2	3	2	2
77	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	3	3	2	3	2	3
78	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	3	3	2	3	2	3
79	2	2	1	3	2	2	2	1	1	1	1	2	3	2	2	3	2	2
80	2	1	1	3	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2
81	2	1	2	3	2	2	2	2	1	2	1	1	3	2	2	2	1	2
82	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	3	3	3	2	2	3
83	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	3	1	3	3	2	3
84	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	3	3	2	2	3	2
85	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	3	2
86	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	3	3	3	2	3	3
87	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	3
88	2	1	2	3	4	2	1	3	2	1	1	2	2	2	2	3	2	2

VY: DESEMPEÑO LABORAL

	D1: Ayuda a otros						D2: Vinculación organizacional						D3: Desempeño más allá del puesto					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
1	2	2	2	2	3	3	1	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2
2	2	3	3	5	3	2	2	1	2	2	2	2	2	3	4	3	3	2
3	4	4	4	3	3	4	3	2	3	4	4	4	3	4	2	5	4	5
4	3	4	5	3	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
5	4	3	5	3	5	3	3	2	3	4	5	5	5	5	4	4	3	4
6	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2
7	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3
8	2	4	4	1	4	1	3	2	3	4	1	4	1	5	2	4	4	4
9	3	3	4	1	4	5	2	1	3	3	5	5	3	4	3	3	3	3
10	4	5	4	1	4	5	2	2	4	2	3	4	1	5	2	3	4	5
11	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2
12	4	4	5	1	4	4	3	1	5	4	4	4	3	3	4	4	4	5
13	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	2	3	4	3
14	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	4	3	3
15	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	4	3	3
16	1	3	3	5	5	2	1	1	5	3	5	5	5	4	3	5	5	5
17	2	3	3	3	5	3	3	5	4	3	5	4	5	4	3	5	5	5
18	3	4	5	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	5	2	5	4	4
19	2	4	3	3	3	3	1	3	5	3	3	5	4	3	3	4	3	2
20	1	3	1	3	3	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3
21	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2
22	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3

23	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3
24	3	2	2	4	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2
25	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2
26	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	1	2	2	2	3	2	2
27	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	1	2	2	1
28	3	2	3	4	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
29	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
30	3	3	3	5	3	5	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3
31	2	3	3	1	3	5	4	1	2	5	5	4	4	4	1	5	4	5
32	3	4	3	3	4	5	1	1	3	3	5	2	3	4	3	5	5	4
33	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	3	3	1	2	2	3	3	3
34	2	4	3	3	4	4	2	2	5	4	3	4	5	4	4	4	3	2
35	3	4	3	5	4	3	2	1	4	3	3	5	2	2	1	2	2	2
36	4	5	4	5	2	3	2	2	4	3	3	5	4	4	3	4	3	2
37	2	4	3	2	4	4	2	2	4	3	3	5	5	4	3	4	2	1
38	3	5	3	4	3	2	2	1	4	3	3	4	5	4	4	4	2	1
39	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
40	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2
41	2	3	2	3	2	3	1	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3
42	3	3	4	3	3	4	1	1	3	3	2	4	3	2	2	2	2	2
43	3	4	3	3	3	3	2	1	2	3	2	2	3	3	2	4	3	3
44	3	2	3	4	2	3	2	2	2	2	4	3	4	3	3	4	3	3
45	4	3	2	3	3	4	2	1	4	3	2	2	4	3	4	3	3	3
46	2	3	2	4	2	3	1	2	4	3	5	5	3	3	3	2	2	2
47	2	4	3	4	2	3	1	2	3	2	2	3	3	4	3	3	2	2
48	4	4	2	4	3	2	2	2	4	3	2	5	4	2	3	2	2	2
49	3	4	2	4	2	3	2	1	4	2	3	4	4	3	3	2	2	2
50	3	5	3	4	2	2	2	1	1	2	3	5	4	3	4	2	2	2
51	3	3	2	3	2	3	2	1	2	2	2	1	3	2	3	3	3	3

52	2	3	3	3	4	3	2	1	2	1	1	1	4	3	2	2	2	2
53	3	4	3	4	3	4	2	2	1	3	3	2	3	4	3	2	2	3
54	3	2	3	3	2	3	2	1	2	2	3	3	4	3	4	3	4	4
55	3	3	2	3	2	3	2	1	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3
56	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	4	4	4	4	4
57	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2	4	4	3	3	3	4	4	4
58	3	2	3	3	2	3	1	1	1	2	2	2	4	3	4	3	3	3
59	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	4	3	3
60	4	3	4	3	4	3	2	2	1	1	2	3	3	4	3	3	4	4
61	4	3	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	3	4	3	4	4	5
62	4	3	4	4	4	4	3	2	2	2	2	1	3	3	3	3	4	3
63	4	3	3	3	3	3	2	2	2	1	2	1	3	2	3	2	3	2
64	3	4	3	3	3	4	2	2	4	2	3	3	4	3	3	4	3	3
65	3	3	3	3	2	3	2	1	2	1	1	1	3	3	4	4	4	4
66	2	3	3	5	3	2	2	1	2	2	2	2	2	3	4	3	3	2
67	3	4	5	3	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
68	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2
69	3	3	4	1	4	5	2	1	3	3	5	5	3	4	3	3	3	3
70	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	4	3	3
71	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2
72	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3
73	3	2	2	4	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2
74	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	1	2	2	2	3	2	2
75	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	3	3	1	2	2	3	3	3
76	2	4	3	3	4	4	2	2	5	4	3	4	5	4	4	4	3	2
77	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2
78	3	2	3	4	2	3	2	2	2	2	4	3	4	3	3	4	3	3
79	4	3	2	3	3	4	2	1	4	3	2	2	4	3	4	3	3	3
80	3	4	2	4	2	3	2	1	4	2	3	4	4	3	3	2	2	2

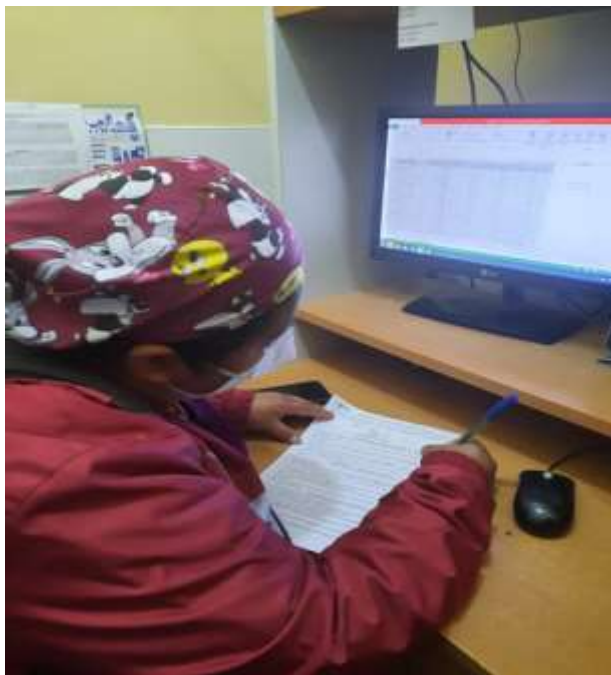
81	3	5	3	4	2	2	2	1	1	2	3	5	4	3	4	2	2	2
82	3	4	3	4	3	4	2	2	1	3	3	2	3	4	3	2	2	3
83	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	4	4	4	4	
84	3	2	3	3	2	3	1	1	1	2	2	2	4	3	4	3	3	
85	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	4	3	
86	4	3	4	4	4	4	3	2	2	2	2	1	3	3	3	3	4	
87	3	4	3	3	3	4	2	2	4	2	3	3	4	3	3	4	3	
88	2	4	3	3	4	4	2	2	5	4	3	4	5	4	4	4	3	

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		D1: Admisi ón de person as	D2: Compensa ción de personas	D3: Evaluaci ón de persona s	VX: GESTI ÓN DEL TALEN TO HUMA NO	D1: Ayud a a otros	D2: Vinculación organizacio nal	D3: Desemp eño más allá del puesto	VY: DESEMPE ÑO LABORAL
N		88	88	88	88	88	88	88	88
Parámetros normales ^{a,b}	Media	12,4545	10,8636	14,0568	37,3750	17,9659	15,3068	18,0682	51,3409
	Desv. Desviación	2,98236	3,39093	2,99562	7,72860	3,34406	3,69018	3,92691	8,90032
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,108	,180	,101	,135	,097	,116	,130	,108
	Positivo	,108	,180	,099	,135	,097	,116	,130	,108
	Negativo	-,073	-,111	-,101	-,085	-,087	-,092	-,053	-,089
Estadístico de prueba		,108	,180	,101	,135	,097	,116	,130	,108
Sig. asintótica(bilateral)		,014 ^c	,000 ^c	,027 ^c	,000 ^c	,041 ^c	,005 ^c	,001 ^c	,014 ^c

- a. La distribución de prueba es normal.
- b. Se calcula a partir de datos.
- c. Corrección de significación de Lilliefors.

Evidencia fotográfica







UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VILLACORTA VALENCIA HENRY, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Gestión del talento humano y desempeño laboral en un hospital de Ayacucho-2022.", cuyo autor es HERNANDEZ CARLOS GRACIELA JULIANA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 10 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VILLACORTA VALENCIA HENRY DNI: 17860116 ORCID 0000 0002 2982 3444	Firmado digitalmente por: HVILLACORTAV16 el 13- 08-2022 21:31:45

Código documento Trilce: TRI - 0408039