



**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 del personal de  
una organización de salud en el Callao. 2022

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

**AUTORA:**

Bustamante Cabrera, Gisela Esmeralda ([orcid.org/0000-0002-1040-4792](https://orcid.org/0000-0002-1040-4792))

**ASESOR:**

Dr. Quinteros Gomez, Yakov Mario ([orcid.org/0000-0003-2049-5971](https://orcid.org/0000-0003-2049-5971))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

**LIMA – PERÚ**

2022

## Dedicatoria

Dedicada a MI Padre Celestial, a mis padres Iris y Hugo a mi hijo José Miguel a Joe por su apoyo incondicional en todas mis decisiones.

Agradecimiento

Agradezco al personal de clínica Diálisis Nordial por permitirme realizar mi estudio de investigación y apoyarme con la

# ÍNDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento... ..	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	vi
Índice de figuras .....	viii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	13
II. MARCO TEÓRICO.....	16
III. METODOLOGÍA.....	34
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	35
3.2. Variables operacionalización.....	35
3.3. Población, muestra y muestreo.....	39
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	40
3.5. Procedimientos.....	41
3.6. Método de análisis de datos.....	42
3.7. Aspectos éticos.....	42

IV. RESULTADOS.....	43
V. DISCUSIÓN.....	58
VI. CONCLUSIONES.....	60
VII. RECOMENDACIONES .....	61
REFERENCIAS.....	62
ANEXOS	

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. gestión del talento Humano, según los colaboradores de la organización Nordial .....	43
Tabla 2. La Capacitación en la gestión del talento Humano, segúntrabajadores de una Organización de Salud del Callao 2022.....	44
Tabla 3. La selección de personal en la gestión de talento humano, según los colaboradores una Organización de salud.....	45
Tabla 4. El reclutamiento de Personal en la gestión del talento Humano según los colaboradores de una organización de salud en el Callao 2022.....	46
Tabla 5. La Retención del talento humano en la Gestión del talento Humano según los colaboradores de una organización de salud en el Callao 2022.....	47
Tabla 6. Desempeño Laboral según los colaboradores de una organización de salud en el Callao 2022.....	48
Tabla 7. La Calidad del trabajo según los colaboradores de una organización de salud en el Callao 2022 .....	49
Tabla 8. El compromiso Institucional según los colaboradores de una organización de salud en el Callao2022 .....	50

Tabla 9. El Trabajo en equipo según los colaboradores de una organización de salud en el Callao 2022 .....	51
Tabla 10. El Satisfacción Laboral según los colaboradores de una organización de salud en el Callao 2022 .....	52
Tabla 11. Relación entre la dimensión Gestion de talento humano y desempeño laboral de una organización de salud en el Callao ,2022. ....	53
Tabla 12. Relación de dimensión capacitación y calidad de trabajo de una organización de salud en el Callao ,2022.....	54
Tabla 13. Relación entre las dimensiones selección de personal y compromiso institucional en una organización de salud en el Callao, 2022 .....	55
Tabla 14. Relación entre la dimensión retención de talento humano y satisfacción laboral en una organización de salud en el Callao, 2022.....	56
Tabla 15. Relación entes a dimensión de reclutamiento personal y calidad de trabajo en una organización de salud en el Callao, 2022.....	57

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1.</b> gestión del talento Humano, según los colaboradores de la organización de salud Callao Nordial , 2022 .....	43
Figura 2. Capacitación en la gestión del talento Humano, según trabajadores de una Organización de Salud del Callao, 2022 .....	44
Figura 3. La selección de personal en la gestión de talento humano, según los colaboradores una Organización de salud en el Callao,2022 .....	45
Figura 4. El reclutamiento del personal, según los colaboradores de la Organización de salud Nordial, Callao 2022 .....	46
Figura 5. La Retención del talento humano en la gestión del talento Humano según los colaboradores de una organización de salud en el Callao 2022.....	47
Figura 6. Desempeño Laboral según los colaboradores de una organización de salud en el Callao 2022.....	48
Figura 7. La Calidad del trabajo según la colaboradora de una organización de salud en el Callao 2022.....	49



Figura 8. El compromiso Institucional según los colaboradores de una organización de salud en el Callao 2022.....	50
Figura 9. El Trabajo en equipo según los colaboradores de una organización de salud en el Callao 2022. .....	51
Figura 10. Satisfacción Laboral según los colaboradores de una organización de salud en el Callao 2022.....	52

## RESUMEN

El presente estudio de investigación lleva por título gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de una organización de salud del Callao 2022, el objetivo de la investigación es determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de una organización de salud en el Callao, 2022. El estudio fue de enfoque cuantitativo, la investigación es básica, de diseño experimental y correlacional en una organización de salud en el Callao, con una población de 110 y una muestra de 60 trabajadores los cuales cumplieron los criterios de inclusión, la recolección de datos se utilizó la técnica encuesta y el instrumento un cuestionario validado por juicio de expertos un cuestionario validado de autoría de Inca Allcahuaman, La información fue procesada en el programa SPSS versión 23 y el programa Excel. Se revelan los resultados descriptivos con respecto a la gestión de la salud con nivel bajo de 39 % y el desempeño laboral con 38 %, indican que existe relación entre las variables gestión del talento humano y el desempeño laboral con una significancia  $p= 0,008$  y  $R=0,340$  lo cual indica una relación moderada.

Palabras claves: Gestión, Talento humano, Desempeño laboral.

## **ABSTRACT**

The present research study is entitled Management of human talent and its relationship with the work performance of a health organization in Callao 2022, the objective of the research is to determine the relationship between the management of human talent and the work performance of health personnel. a health organization in Callao, 2022. The study had a quantitative approach, the research is basic, with an experimental and correlational design in a health organization in Callao, with a population of 110 and a sample of 60 workers who complied the inclusion criteria, the data collection used the survey technique and the instrument was a questionnaire validated by expert judgment, a validated questionnaire authored by Incca Allcahuaman, the information was processed in the SPSS version 23 program and the Excel program. The descriptive results are revealed with respect to health management with a low level of 39% and job performance with 38%, indicating that there is a relationship between the variables of human talent management and job performance with a significance  $p = 0.008$  and  $R = 0.340$  which indicates a moderate relationship.

**Keywords:** Management, Human talent, Job performance.

## **I. INTRODUCCIÓN**

La gestión de los recursos humanos actual ha supuesto cambio conceptual relacionados con la gestión talento humanos; mientras que un planteamiento tradicional los empleados tradicionales son un gasto que vale la pena reducir tanto como sea posible, en el enfoque no tradicional el personal son el principal recurso de competición organizada. Por tanto, su gestión eficaz permite que su potencial contribuya al crecimiento de la organización en la que trabajan.

La organización que cumple con sus metas y objetivos planteados es sin duda por su recurso humano y las estrategias que utilizan para su cumplimiento de este. Las organizaciones pueden contar con recursos económicos para ejecutar actividades, también contar con tecnología de última generación no serán estos elementos suficientes sino cuentan con recursos humanos Optimo para ejecutar dicho financiamiento, para que puedan utilizar las herramientas tecnológicas, como consecuencia mal desempeño en la parte laboral, servicios de poca calidad y como resultado no cumpliendo con los metas y objetivos de la institución.

En esta era de globalización, tecnología y nuevas actualizaciones de metodologías, el término gestión del talento se ha utilizado para mejorar el desempeño de una organización en el lugar de trabajo estos cambios ha evolucionado con el tiempo.

La tecnología actualmente en uso ha reemplazado parte del proceso convencional. En gran cantidad de casos, las elecciones de las personas pueden ahorrar tiempo, tiempo y recursos, pero no siempre son la elección correcta, sino que se realizan a través de las plataformas de Internet que tienen la mayoría de las organizaciones. Una persona para el trabajo. La gestión de RRHH (Recursos humanos) esta evolución surgió en la en los años 90 y sigue siendo adoptado por empresas que creen que el éxito empresarial depende del talento y las habilidades de sus empleados. De manera similar, la gestión del talento y el desempeño laboral, en relación con la elección de personas idóneas para un trabajo particular dentro de una empresa, fomenta el incremento y el desarrollo de la empresa. Por lo tanto, si selecciona y contrata talento con precisión y minuciosidad, esta es una técnica de revisión del desempeño, capacitación, desarrollo y retención para mantener este talento humano de manera continua. Montoya (2016).

El ente regulador de la salud a nivel mundial (OMS), el Consejo Internacional de Enfermería (CIE) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), indican que el personal de salud tiene que mantener un alto nivel de conocimientos para desempeñar las tareas que corresponden dentro de este ámbito de salud. Desde tiempos antiguos se ha referido que la deficiencia del desempeño laboral se debía al poco conocimiento tanto teóricos como prácticos, en la época actual estudios de investigación refieren de dependen de características como, por ejemplo: tipo de población a la que se atiende trabajadores de salud, el propio sistema sanitario y el entorno en que se desempeña este personal sanitario. Es necesario que el personal tenga una formación profesional adecuada, capacitaciones constantes para el logro positivo con los pacientes y una buena calidad en la atención, permitiéndole autonomía laboral motivación, responsabilidad, entorno laboral en condiciones para desarrollarse profesionalmente por ende mejores su desempeño laboral.

En el estado constitucional de Callao, la empresa de servicios Es salud Nordial SAC tiene como objetivo brindar servicios de atención y tratamiento de diálisis a pacientes con enfermedad renal crónica terminal. Tanto de auto cuidado como de atención familiar, psicológica, nutricional, trabajadora social, Lic. Dado que las enfermeras y los neurólogos son un tipo de servicio y son dependientes, necesitamos un excelente personal médico con la experiencia para adaptarse a la situación de cada paciente. Dependiendo de la enfermedad, el personal médico que trabaja allí debe sentirse lo suficientemente bien. La satisfacción en el centro de diálisis se refleja en la satisfacción del usuario. Quintana (2019)

En la clínica de diálisis Nordial que pertenece a una IPRESS del seguro social que brinda servicios de tratamientos de diálisis para pacientes con enfermedad renal crónica para lo cual del personal idóneo tendrían que ser profesionales especializados en Nefrología , si bien el personal es profesional no todos cuentan con especialidad en el área destinada por lo que los servicios brindados no son al

100% de calidad , muchos no cuentan con las especialidad solo con la experiencia , por ende la selección de personal es deficiente , si a la hora de seleccionar al personal de salud se gestionara con las características necesarias , se mejoraría los sueldos de esos profesionales y el desempeño laboral de estos seria al 100 % , se tendría que reestructurar la gestión del talento humano y lograr así el desempeño laboral optimo por el bien de los pacientes y de la organización es por esta situación que se busca mejorar al personal escogiendo a los más idóneos y poder retener este personal para poder mejorar la calidad del servicio.

Por tanto se formula el problema de investigación: ¿Cuál es la relación entre las variables gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de una organización de salud en el Callao , 2022? así mismo los problemas específicos : ¿Cuál es la relación entre las dimensiones capacitación y calidad de trabajo del personal de una organización de salud en el Callao , 2022?, ¿Cuál es la relación entre las dimensiones selección de personal y compromiso institucional del personal de una organización de salud en el Callao , 2022?, ¿Cuál es la relación entre las dimensiones retención del talento humano y satisfacción laboral del personal de una organización de salud en el Callao , 2022?, ¿Cuál es la relación entre las variables reclutamiento de personal y calidad de trabajo del personal de una organización de salud en el Callao , 2022?

Se plantea el siguiente Objetivo General: Determinar la relación entre la dimensión gestión del talento humano (GTH) y desempeño laboral del personal de una organización de salud en el Callao, 2022 así mismo los Objetivos específicos: Determinar la relación entre las dimensiones capacitación y calidad de trabajo del personal de una organización de salud en el Callao, 2022. Determinar la relación de las dimensiones entre la selección de personal compromiso institucional del personal de una organización de salud en el Callao, 2022. Determinar la relación entre retención del talento humano y satisfacción laboral del personal de una organización de salud en el Callao, 2022, Determinar la relación entre las dimensiones reclutamiento de personal y calidad de trabajo del personal de una organización de salud en el Callao, 2022.

Así mismo la hipótesis general para el presente estudio es: Existe relación entre las variables GTH y el desempeño laboral del personal de una organización de salud en el Callao, 2022. de aquí desprendemos las hipótesis específicas: Existe relación entre las dimensiones capacitación y calidad de trabajo del personal de una organización de salud en el Callao, 2022. Existe relación entre las dimensiones selección de personal y compromiso institucional del personal de una organización de salud en el Callao, 2022. Existe relación entre las dimensiones retención del talento humano y satisfacción laboral del personal de una organización de salud en el Callao, 2022. Existe relación entre las dimensiones reclutamiento de personal y calidad de trabajo del personal de una organización de salud en el Callao, 2022.

## **II. MARCO TEÓRICO**

Kheirkhah *et al.* (2016) refiere que uno de los desafíos importantes para los responsables de las políticas de servicios de salud es la conservación de la fuerza humana. La escasez de las fuerzas humanas el compromiso organizacional en parteras que trabajan en hospitales afiliados a la Universidad de Ciencias Médicas de Irán se tuvo como propósito determinar la GTH y compromiso organizacional en dicha universidad, la metodología fue un estudio transversal descriptivo el tamaño de la población fue igual al de la muestra siendo 177 participantes parteras que trabajaban en hospitales afiliados a dicha universidad. Se utilizó el método de muestreo por conteo total y la duración del muestreo fue de dos meses (del 2 de abril al 31 de mayo) se utilizó para la recolección de datos una encuesta y el instrumento un cuestionario, los resultados fueron: La gestión del talento estuvo en una condición superior a la media con una puntuación media de 3,05. Las dimensiones de desarrollo del talento (3,37) y conservación del talento (2,73) obtuvieron las puntuaciones medias más altas y bajas, respectivamente. El puntaje de compromiso organizacional de las matronas fue de 101, y la dimensión compromiso afectivo tuvo el valor medio más alto (35) entre otras. El coeficiente de correlación entre las variables reveló una relación estadísticamente significativa

( $P < 0,001$ ,  $r = 0,48$ ). Conclusión: Considerando la relación entre la gestión del talento y el compromiso organizacional en la universidad de Matronas de Irán es positiva media.

Elham et al. (2021) refiere que la globalización cambio la situación de empleo donde el talento viene a ser distinto, por lo que el manejar el talento es tarea principal que las organizaciones enfrentan actualmente también indica que la gestión de talento es progresivamente discutido en la gestión de recursos humanos y desarrollo de estos recursos, menciona que en la universidad Johns Hopkins el talento incluye recursos humanos organizativos integrados que trabajan juntos para atraer, involucrar, alentar y conservar a los mejores empleados de una institución y en cuanto a los puestos directivos reconoce el talento como un código para los más exitosos líderes y gerentes en todos los niveles que pueden ayudar a una empresa a completar objetivos y liderar su ejecución, el talento gerencial es una mezcla de mente táctica inteligentes, habilidades de liderazgo y comunicación para motivar a otros gerentes, además estos gerentes talentosos asegura que los empleados sean desarrollados y mantenidos de manera que su gran impacto pueda lograrse por completo, en su investigación la cual quiere identificar el efecto de la capacitación y la gestión del talento en la jefatura de enfermeras, teniendo como objetivo investigar el efecto del programa de formación en gestión del talento sobre la eficacia del liderazgo de los enfermeros jefes. Diseño de investigación: Se utilizó un diseño de investigación cuasiexperimental El estudio se realizó en todas las unidades de pacientes hospitalizados (médico quirúrgico) y unidades de cuidados intensivos (N=15) del Instituto Médico Nacional Damamhour la muestra conformada por 120 Jefas de enfermería, se utiliza para recolección de datos una encuesta y el instrumento es un cuestionario utilizando un pretest y un pos-test, en sus resultados se encontró mejora estadísticamente significativa en el conocer y la praxis de la jefa de enfermería sobre la gestión del talento en la fase posterior y de seguimiento en comparación con su preintervención siendo en el pretest  $p = 0,001$  y  $R = 0,347$  mientras que en post-test  $p = 0,001$  y  $R = 0,359$  concluyendo la aplicación del programa de capacitación tuvo un impacto positivo



en la mejora del conocimiento y la práctica de los jefes de enfermería con respecto a la gestión del talento.

Carbonell *et al.* (2018) afirma que la GTH es importante en el sector salud dado que brinda servicios de calidad no es suficiente estar preparado a nivel académico sino que es importante que los conocimientos sean utilizados adecuadamente, esto basado en valores, esto será a través del desarrollo del talento humano, garantizar con profesionales íntegros para esto el recurso humano debe disponer de competencia y capacidad requerida para el cargo, ya cuando es seleccionado y contratado se vela por la evaluación del desempeño personal, en el centro nacional coordinador de ensayos clínicos (CENCEC) de Cuba, donde se ha notado falencias respecto al recurso humano que labora, se evidencia por falta de personal e inestabilidad de personal, también se aprecia la disminución de eficiencia laboral lo que se ve reflejado en los resultados del trabajo, el propósito fue caracterizar la GTH en (CENCEC) fue una investigación descriptiva y transversal, su población fue en total a todos los que ahí laboran, la técnica es una encuesta, su instrumento un cuestionario auto administrado (lo completa el mismo personal encuestado) diseñado por los autores pasando por un proceso de validación de contenido y confiabilidad, los resultados de alfa de Cronbach con resultado de 0,937, más del 30 % de trabajadores mujeres, más del 70 % en edades entre más de 30 y menos de 50 años, con respecto a la frecuencia que evalúan su desempeño se observa que más del 70 % indican que las evaluaciones eran permanentes, más del 80 % refiere que la motivación les permite alcanzar desarrollo profesional, menos del 50 % afirmó que siempre se apoyan entre distintas áreas, más del 50 % de la población es joven, lo que podría significar sitio propicio para desarrollar gestión de talento humano así mismo por la juventud de los trabajadores también se enfrentan situaciones como el durar en el puesto de trabajo, el querer ascender rápidamente a mayor rango, el no tolerar trabajo bajo presión lo que haría compleja la gestión del grupo, en conclusión la gestión del recurso humano en la empresa es positiva aunque existen reservas en la mejora identificable en donde es principalmente la escasez de materiales, escaso estímulo

por las ideas nuevas esto genera lugares de trabajo y situaciones no propicios para correcta gestión del talento.

Jara *et al.* (2018) Sostiene que en una institución como el ministerio de salud , en el área administrativa para ser exactos, es complejo a la hora de seleccionar al personal que direcciones y administre dicho sector , estas personas tendrán que contar con capacitaciones , competencias y especialidades a nivel de gerencia ,así también como el personal que postule a la alta dirección : empleados públicos , colaboradores directos , a través del tiempo en el sector salud se ha seleccionado a personas que no cuentan con capacidades ni perfil para para ocupar cargos a los que fueron designados , afectando así la eficiencia del sistema , en el sector en el que se estudia la investigación y dado lo importante para el país se necesita recurso humano altamente calificado , especializado que asuman funciones y se desempeñen a la par con las exigencias requeridas mundialmente , para ellos se tiene que cumplir con estándares que brinden una gestión de calidad ,Tiene como finalidad vincular la influencia de la GTH en el la mejoría de la gestión pública y el desempeño laboral , su metodología tiene enfoque cuantitativo , descriptivo , el diseño no experimental transversal, la población se construyó 1050 trabajadores ,( unidad ejecutora 001 administración del pliego 001) , con el régimen laboral 276 y 1600 trabajadores Cas régimen 1057 teniendo un total de 2650 trabajadores con una muestra de 336 trabajadores , se emplea técnica de encuesta y cuestionario como instrumento , los resultados de esta investigación se prueba de credibilidad de las variables es de significancia del 0,000; el índice influye menos de 45 % sobre variable del mejoramiento de la salud pública y menos del 30 % sobre desempeño laboral, en conclusión los encargado de liderar estos sectores de salud deben manejar principios , por eso cobra importancia en estos resultados lo importante de la GTH, como herramienta de mejora variables administrativas, se conciencia que el desempeño del talento humano tiene mucha relación con la eficiencia y correcto desempeño de las instituciones en especial el sector salud donde se realiza este estudio.

Espinoza *et al* 2021 refiere que en una zona registral administrativa en Huancayo está a la mejora de la programación del talento humano ya que no se realiza como un proceso principal sino como cumplimiento de las normas legales , este estudio tuvo como objetivo describir lo importante de la relación de gestión del talento humano y desempeño laboral y poder implantar procesos estrategia programas de evaluación y procesos de la GTH, e incrementar una correcta toma de decisiones , con una muestra de 24 colaboradores de la ciudad de Huancayo , de diseño no experimental transversal tipo descriptivo correlacional , técnica de recolección de datos fue una encuesta , el instrumento fue un cuestionario , las conclusiones fueron  $p= 0,0004$  y  $R=0,564$  lo que indica una correlación positiva moderada entre las variables.

Valentín (2017), enfatizando la mejora de la contribución al desempeño de los trabajadores que brindan servicios en el campo de Huaylas Sur , al administrar los talentos humanos, con respecto al proceso de combinación de empleados, capacitación, evaluación comercial, evaluación laboral y evaluación laboral fomentan a las personas distinguidas en su trabajo y contribuyen a lograr los objetivos institucionales, es determinar cómo gestionar los talentos humanos que afectan el desempeño de los empleados de la red de salud, , la investigación de la población que consiste en empleados de atención y empleo. . La principal red médica para Huaylas Sur, el modelo es de 161 personas, en resultados la variable de GTH con desempeño de trabajo menos del 12 % refiere que la evaluación está vinculada al talento humano de alto nivel Gestión, , aunque más del 60 % es de niveles bajos, así como más del 13 % de los encuestados creen que la evaluación tiene un alto nivel y también afecta el rendimiento del trabajo de la salud de Huaylas Sur.

Campos *et al* 2021 sostiene que en un hospital nivel 1 de Lima , en la UCI las enfermeras realizan muchas funciones simultaneo lo que se evidencia que la localidad de servicio no sea la más adecuada , agregado a esto el déficit de personal no capacitado y la escasez de materiales , equipo inoperativos , deficiencia de

relaciones de personal, baja motivación y sueldo por ínfimos del mercado, la situación de personal enfermero no trabaja en condiciones laborales que les permita capacitarse constantemente en el área donde laboran , esto por no políticas de estímulo e incentivos instituciones reflejándose en el desempeño de estos profesionales. Tuvieron como objetivo

una asociación para la gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de enfermería en una unidad de cuidados intensivos hospitalaria de Lima, población de 64 enfermeras y muestra de 32 enfermeras, descripción cuantitativa tipo, observación, corte transversal, nivel de investigación cuantitativa, observacional, transversal descriptiva, nivel de investigación descriptivo relacional, la técnica para la recolección de datos es encuesta y el instrumento un cuestionario. Se concluye que la relaciona entre sus variables de gestión de talento humano y desempeño laboral con  $p= 0,000$  y  $R=0,433$  también la relación de la Gth y selección de personal de  $p= 0,000$  y  $R = 0,667$ , también la relación de gestión de talento humano y capacitación con una significancia de  $p= 0,000$  y un  $R= 0,694$ .

Crisóstomo (2018) enfatiza en que las competencias no son solo a nivel local sino también a nivel nacional por ende las empresas para salvaguardar esa competitividad proponiéndose mejorar e invertir en la formación de sus colaboradores para poder cumplir los objetivos institucionales , en un área de farmacia de un hospital de Huacho, donde el personal que trabaja en el área de farmacia viene percibiendo gran nivel de esta insatisfacción, esta se refleja en la atención de los usuarios , el mal manejo de la gth repercutiendo en los cuidados por lo que se ofrece al beneficiario, siendo este personal que no tiene claro el desarrollo dentro de la institución dificultando su rendimiento dentro de el ,este personal no siente valorada percibiendo que la jefatura no tiene en cuenta las habilidades profesionales y con las remuneraciones recibidas , refiere la falta de preocupación de la institución por sus trabajadores no colaborando con los objetivos trazados . El objetivo del este estudio fue el determina la influencia de la gth y desempeño laboral, fue un estudio no experimental, transversal y

correlacional causal, la técnica fue una encuesta, el instrumento de un cuestionario, la población fue de 35 colaboradores. Se obtuvo una confiabilidad de coeficiente  $r=0.894$  gracias al alfa de Cronbach. Se concluyó con una significancia de  $p = 0,000$  y  $r = 0,935$  entre las variables.

Moreno (2020) refiere en su estudio en un servicio de nutrición en la ciudad de Huaraz la deficiente gth tiene mucha influencia en la productividad de los colaboradores, la existencia de personal insuficiente para atención a pacientes, esto por el aumento de licencias por COVID 19, por lo cual el aumento y recarga de trabajo, los profesionales trabajan desmotivados esto como resultado al poco compromiso de parte del personal, la falta de incentivos, reconocimientos por el desempeño realizado, falta de trabajo en equipo por falta de empatía de los trabajadores, falta de liderazgo por las jefaturas, la deficiencia de la gestión por no solicitar aumento de recursos humanos y falta de capacitación al personal, con una población de 31 empleados y una muestra de 30 colaboradores, el diseño de la investigación correlacional, cuantitativa la técnica: encuesta y el instrumento un cuestionario. Se concluye más del 56 % refiere regular gth así como el desempeño laboral de 36,6, su estadística inferencial  $r= 0,539$  y una significancia  $P= 0,000$  lo que significa una relación moderada entre las variables gth y desempeño laboral.

Asencios (2017) sustenta que la gestión de recursos humanos en la mayoría de instituciones públicas se han caracterizado por una dirección y planificación deficientes, los diversos regímenes laborales cada uno con diferentes características, exceso de contrataciones temporales, distorsión de las remuneraciones, incumplimiento de los órdenes de mérito regulado en diversas normas, ante ello existe caos en la gth, indica respecto al personal nombrado percibe un sueldo único sin depender la experiencia laboral, habilidades, capacitaciones; así también la disparidad remunerativa de entre las entidades del estado en especial por CAFAE, las remuneraciones desiguales entre varias entidades para los trabajadores que cumplen con mismas funciones, se propone ordenar escalas de remuneración, que se basa en evaluaciones de desempeño y

poder capacitar a los trabajadores que salgan mal en las evaluaciones, de esta manera mejorar ingresos y promover ascensos del personal que demuestran alto desempeño, el propósito de su estudio fue determinar la relación entre la Gth y el desempeño laboral en un Hospital Nacional de Lima, su población de 135 y la muestra de 100 colaboradores, la investigación tuvo enfoque cuantitativo, no experimental, descriptivo transversal, se utilizó técnica de encuesta y el instrumento de cuestionario. Los resultados fueron que más del 67% de los servidores administrativos encuestados tuvieron la percepción a la Gth como regular, concluyendo la relación positiva moderada entre las con los valores de  $p=0,000$  y un  $R= 0,642$ .

Rojas *et al* 2018 sostiene en su estudio realizado en un puesto de salud de Lima, que la falta de capacitaciones incentivos y una correcta selección de personal no permiten un desempeño idóneo de los trabajadores todo esto por la carencias que surgen desde las directivas administrativas, la Gth es tomado de manera transitoria colocando personal con falta de desarrollo de personal para aras de un buen desempeño laboral por lo referido su finalidad fue determinar la relación de la Gth y desempeño laboral de colaboradores en un puesto de salud de Lima, su investigación fue de tipo aplicada, de enfoque cuantitativa diseño no experimental y nivel correlacional, la técnica fue una encuesta, el instrumento es un cuestionario, la población estaba conformada por 50 trabajadores y fueron todos incluidas en la muestra, los resultados fueron 25 % de nivel bajo con respecto a la Gth, 60 % con nivel medio de desempeño laboral, 60 % de nivel medio sobre la selección de personal, 48 % de nivel medio de capacitación de personal, 60% de nivel medio con respecto a la calidad de trabajo, 48 % de un nivel medio de trabajo en equipo, en conclusión las variables tuvieron una significancia de 0,007 se demostró una relación significativa entre las variables gestión de talento humano y desempeño laboral fue de  $p=0,007$ .

Oscoco (2018). afirma que las personas buscan superarse cada día estudiando y actualizándose por ende las empresas deben promover oportunidades para el

desarrollo personal, asimismo que las instituciones que brinden herramientas que ofrece la gestión de talento humano , mejorara sus servicios para continuar en el tiempo, la que no cuente con esas herramientas solo se limitaran a solucionar problemas producto del mal desempeño de las personas , lo cual afectan el avancede proyectos y crecimiento institucional . la meta de esta investigación fue determinar el vínculo de GTH, y desarrollo personal en una municipalidad en Apurímac, tienen enfoque cuantitativo, estudio descriptivo , no experimental , transversal correccional , la población fueron todos los trabajadores que ahí laboran

, la muestra fueron el total de las personas que trabajan en la municipalidad de Pacucha , la técnica a utilizar es encuesta y el instrumento un cuestionario estructurado, los resultados más del 48 % del personal refiere que la institución planifica a su personal, más del 45 % de los colaboradores menciona que a veces aplican capacitación de personal mientras que las pruebas de desempeño laboral indican que más del 30 % se desempeña regularmente, el coeficiente de correlación Rho de Spearman revela un valor de 0.552 y  $p= 0,001$  ,determinando una relación significativa positiva débil entre sus variables de estudio.

Inca (2019). afirma que para el trabajo con personas sea efectivo , hay que entender el comportamiento humano , conocer sistemas que se vean afectado el desenvolvimiento en área de trabajo municipal , lo que se debe de tener en cuenta es lograr que los colaboradores se identifiquen como parte de la institución , que participen regularmente en desarrollo personal y organizacional y estos mismo sean protagonista de las mejoras y el cambio en la municipalidad de la provincia de Andahuaylas , en esta municipalidad el talento humano se selecciona de forma directa de los que pertenecen a los partidos políticos a los que profesan , algunos con déficit de conocimiento y habilidades acorde de al puesto de trabajo determinado, el propósito de este estudio determinar las variables tanto GTH como desempeño laboral en un municipio de Andahuaylas , el enfoque es cuantitativo , diseño transversal,- correlacional , la población estuvo conformada por 203 colaboradores de la parte administrativa de la municipalidad de Andahuaylas , la muestra fue de 104 colaboradores , la técnica usada es la

encuesta el instrumento cuestionarios , para los resultados según Alfa de Cronbach fue de 0,894, , el coeficiente spearman evidencia que 0,819 lo que significa que existe correlación positiva alta. En conclusión, existe relación significativa entre las variables gestión de talento humano y desempeño laboral en la municipalidad e Andahuaylas.

Castagnola *et al.* (2020) afirma la importancia de las capacitaciones en un nuevo trabajo ya que ofrece seguridad y que es aquí donde se busca que los colaboradores obtengan destrezas y habilidades para el desempeño óptimo en el puesto de trabajo y que mejorara en la toma de decisiones para realizar aumentos de sueldos ascensos o despidos , el propósito fue la relación de variable capacidad y la relación con variable desempeño laboral en el instituto nacional de salud del niño INSN( departamento de enfermería), reforzando planes de capacitaciones y actualizar conocimientos teóricos y de ciencia , esto permitirá a los directivos del INSN que conozcan la relación de dichas variables , ya que al ser en departamento de enfermería las capacitaciones mejoraran su desempeño laboral los cual se evidenciara en la atención de los pacientes y padres de familia , la población estuvo formada por 86 enfermeras quienes participan de manera voluntaria , teniendo el consentimiento de las autoridades de INSN, el enfoque fue cuantitativo ,no experimental , de corte transversal , correlacional , técnica fue una encuesta , instrumento cuestionario, los resultados  $p= 0.000$  y  $R= 0.788$  indicando correlación alta de variables , en conclusión si la capacitación a las enfermeras fuera permanente se consideraría de uso frecuente entonces las enfermeras serian beneficiadas con conocimiento y mejorar el desempeño laboral.

Checa *et al.* (2020) afirma que en la actualidad la gestión del talento humano con el desempeño laboral es referirse a columna vertebral de las empresa e organizaciones , un trabajador con alto rendimiento laboral será más solicitado a la hora de realizar contrataciones por ende las empresas son el gran medio crecimiento de ese profesional y el desarrollo de ese trabajador .el objetivo del



investigador fue elaborar una estrategia de gestión de talento humano que permita el desarrollo, evolución de habilidades ,conocimientos y aptitudes que solucionen el problema en la presente investigación dentro de la empresa CMAC Piura S.A.C (entidad bancaria) se realizó un estudio descriptivo propositivo , el método de investigación es diseño no experimental la técnica utilizada fue la recolección de datos utilizando la encuesta y el instrumento fue un cuestionario .la población estuvo conformada por 90 colaboradores ,la muestra fue de 36 colaboradores se obtuvo validez de alfa de Cronbach de 0,86 los resultados indican que existen problemas y deficiencia en la operatividad y la gestión de los trabajadores en las distintas áreas, más del 66% de los trabajadores presentan dificultad para realizar sus funciones , más del 60 % cumplen con los trabajos designados por sus respectivos jefes , mientras que menos del 40 % refiere que siempre cumplen las tareas que les encomiendan con los que respecta a calidad más del 50 % de los trabajadores son eficientes en sus trabajos mientras de más del 55 % de trabajadores refiere que no son suficientes los recursos que la empresa les brinda para poder llegar a las metas , más del 70 % siempre muestra profesionalismo en el área donde laboran mientras que más del 20 % refiere que casi siempre muestra el profesionalismo , aquí los profesionales están aptos y buscan su crecimiento en la organización , se concluyó que la elaboración de estrategia de GTH contribuirá a la mejora del desempeño laboral de los colaboradores de dicha institución .

## **BASES TEÓRICAS**

### **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Entre las varias definiciones de la GTH, se refiere a los múltiples procesos que aplica una empresa u organización para insertar nuevos recursos a equipo laboral y poder retener al talento idóneo de los empleados, siendo considerados como lo más importante y activo principal de la organización.

La gestión del recurso humano que pertenece a una empresa es el área que necesita mayor atención, esta misma depende de la posición que esta función de

aspectos diversos, estos cambian de una empresa a otra entre ellos se menciona la estructura de la organización, el ambiente laboral, desarrollo de administración, el liderazgo etc.

La modernización de la GTH incluye procesos y técnicas coherentes entre uno y otro, que ayudan a encontrar errores y que dirigen a la máxima optimización de trabajo organizativo, estos métodos pueden ser perjudicial o beneficioso hacia otras personas, va a depender de la aplicación que se les dé. Chiavenato I (2008).

El saber administrar de manera coherente al personal tiene el objetivo de la mejora continua en aportes de producción del trabajador hacia la empresa a la que labora, que de esta forma se sientan responsables desde el punto de vista estratégico y social. El desafío más importante es mejorar y ascender como organización procurando la eficiencia y la eficacia. Werther (2008)

Podemos decir que el talento humano tiene que estar bien gestionado ya que estén vinculados estrechamente para mejorar directrices y a la vez que las organizaciones puedan crecer promoviendo la calidad del personal.

### **Importancia**

La GTH es importante porque va a permitir cumplir o alcanzar los objetivos planteados por una organización, vinculándose los objetivos de los trabajadores, los objetivos personales y los de la organización.

Mayormente la gestión de Talento Humano se desarrollaba con poca importancia y complementaria, el personal que trabajan en una organización están la mayor parte del tiempo dentro de ella cumpliendo sus horas laborales diarias, el desarrollo de estos trabajadores es relacionado con o su crecimiento personal, crecimiento que no solo depende de los conocimientos con los que cuentan, sino también a los talentos y aptitudes que desarrollen dentro de la organización.

Por este motivo la (GTH, en estas épocas se transforma en un concepto muy importante, el crecimiento de las empresas depende de los trabajadores de ella, de su desempeño por este motivo los beneficios que realicen las empresas con sus

colaboradores tendrán un impacto positivo, generando grandes beneficios. Castillo (2010).

El talento humano es un diferenciador en la búsqueda del camino al éxito, en este mundo globalizado y moderno. El talento es un conjunto de destrezas y competencias inherentes que se pueden utilizar para efectuar cambios y aprovechar para la innovación. Es un grupo dispar que busca encontrar el camino al éxito en un mundo globalizado. Realpe (2020).

### **Objetivos de la GTH**

Los trabajadores forman el principal activo de una organización, por eso se debe estar atento a las necesidades de este miembro de la organización.

Las metas de la gestión del talento humano es diversas , entre los objetivos están : que la organización alcance sus objetivos y lograr su misión , el aporte que tengan rasgos de competencia a la empresa, el poder emplear , ampliar destreza y facultades del equipo de trabajo, suministrar a las empresas trabajadores motivados y entrenados de manera idónea , incrementar la el bienestar y realización de los trabajadores , tramitar e infundir sel cambio, proteger las políticas de conducta y comportamiento con compromiso social y que la organización se distinga con el mejor equipo de trabajo. Chiavenato I (2008).

### **Dimensión de la Gestión del Talento Humano**

#### **Capacitación**

El capacitar es una actividad proyectada y metódica, que tiene por objetivo tener al trabajador preparado para desempeñarse en el área destinada de la organización y que las tareas asignadas sean desarrolladas de manera correcta.

La capacitación se encuentra dentro del proceso de desarrollo, por ende, la capacitación y desarrollo emplean el aprendizaje individual y como las

personas desarrollan actitudes y desenvuelven su talento en una organización  
Werther, W (2008)

### **Selección del personal**

Se define como la elección del personal idóneo para el puesto idóneo, ampliando la definición se escoge a los trabajadores reclutados a los que se adecúen al puesto, para ocupar cargos existente en la organización con lo que la eficiencia se mantenga y la preferencia se acreciente así como también el buen rendimiento del colaborador . Estos Criterios de selección fundamentados en datos e información relevante para el puesto que genera la vacante. La selección depende principalmente de la especificación del trabajo, el propósito es lograr más objetividad y precisión en la selección de empleados para el trabajo. Chiavenato (2006)

### **Reclutamiento del personal**

hay que precisar que, por razón de su aplicación, la contratación es interna o externa; El reclutamiento interno trabaja sobre los candidatos que trabajan dentro de la organización (colaboradores) para motivarlos o transferirlos a otras actividades más complejas y motivadoras. Chiavenato (2009)

Durante el año, el reclutamiento se define como la parte de la gestión de recursos humanos donde se lleva a cabo un proceso para cubrir los puestos vacantes, que incluye el análisis del puesto, cómo se contrata al empleado, así como el atractivo del candidato al puesto.

### **Retención del Talento Humano**

En su libro Gestión del talento, refiere: una organización accesible es una organización que, además de captar y utilizar convenientemente un grupo de

colaboradores, también está interesada en mantenerlos satisfechos dentro de la organización. Chiavenato I. (2008),

Su libro, Guerra del trabajador, pone sobre la mesa lo sucedido en la organización y en el trabajo. En este libro, el talento humano es importante para el éxito empresarial y la capacidad de estas organizaciones altamente exitosas para contratar, evaluar y retener personas talentosas. (Michaels,1997)

Aquellos que ven limitadas sus capacidades sólo buscarán una vida cómoda, sin mayores retos ni ansias de conquista. Hay muchos de estos tipos de trabajadores en una organización, pero algunos se caracterizan por habilidades, ambiciones, carisma, personalidad e intelecto sobresalientes. Las organizaciones deben centrar todos sus esfuerzos en nutrirlos y mantenerlos. Debido a que el talento humano (individuos seleccionados) exhibe habilidades superiores o mejores, las organizaciones dicen que no todas las personas que trabajan en una organización son talentosas y no satisfacen necesidades específicas. Basados en principios, a menudo ideamos muchas estrategias para mantener ese talento humano. Retención de seres humanos y retención del talento humano.

## **VARIABLE 2: DESEMPEÑO DE TALENTO HUMANO**

Es la eficacia con la que con la que se desempeña los trabajadores de una empresa que van a permitir la función de esta, el personal se desempeña con responsabilidad y satisfacción laboral. Chiavenato I (2008).

SCHERMERHOM 2003 Indica en su libro de administración refiere que en la selección de personal conlleva que estas puedan conseguir una posición laboral ,los gerentes de organización refieren que sus mejores colaboradores , talentosos y hábiles muestran un aprendizaje y capacitación constante , manteniéndose actualizados y otorga el desenvolvimiento laboral procurando satisfacción de la empresa permitiéndole los gerentes de empresa brindan mayor confianza ,

demostrando que los altos directivos aportan activamente en el desempeño laboral

De lo referido se contribuye aún más con mejor desempeño laboral siempre y cuando sea la organización que mantenga a los empleados capacitados , actualizados ,aquí estarán en beneficio tanto de la organización como de lostrabajadores.

### **Calidad de trabajo**

La calidad del trabajo o la calidad del trabajo se puede precisar como la complacencia de las insuficiencias de los empleados principales. Se refiere a los recursos, acciones y consecuencias de la colaboración de las personas en el lugar de trabajo.

La calidad de vida incluye varios factores como la complacencia con el trabajo realizado, las oportunidades futuras en la ordenación, la conciencia de los efectos alcanzados, los salarios recibidos, los beneficios obtenidos, las relaciones con los grupos y organizaciones. Chiavenato (2004)

### **Compromiso institucional**

Conceptualizar la participación institucional u organizacional. Los autores de la consultora señalan que el compromiso de la organización es un aspecto del involucramiento sincero, honesto e indiferente que sienten los trabajadores hacia las instituciones que les brindan servicios laborales.

El compromiso organizacional es la etapa anímica que determina la relación entre una persona y una organización. Por esta razón, su investigación requiere la integración de diferentes enfoques. Según el autor, los compromisos se pueden dividir en tres componentes: compromisos emocionales, compromisos continuos y compromisos normativos.

La primera dimensión surge de la teoría del apego emocional que se equipara con los términos y servicios de la organización y se esfuerza por lograr las metas y

objetivos que la organización se propone, y el deseo de ser parte de la organización expresado por la satisfacción del empleado.

A partir de la "teoría del intercambio social", surge de la misma manera la dimensión de la continuidad. Se basa en el hecho de que el compromiso de una organización puede verse como la contribución de un empleado a los servicios recibidos de la organización. El aspecto normativo surge desde la perspectiva de la atribución, que se manifiesta como una obligación moral por el compromiso voluntario, explícito e irrevocable que los empleados asumen con la organización. Meyer, Allen y Smith (1991).

### **Trabajo en Equipo**

Se considera equipo de trabajo a un pequeño número de individuos que tienen preparaciones y habilidades complementarias diferenciadas, combinan habilidades para lograr ciertos objetivos comunes y realizan actividades encaminadas a lograrlos. Ander (2001). La base básica y más importante para lograr todos los líderes es el equipo. Esta es la unidad de acción y la herramienta de trabajo de los líderes para superar metas, alcanzar metas y entregar resultados.

Es importante que todos los gerentes elijan su equipo y sepan cómo desarrollar su trabajo para que puedan aplicar sus habilidades y capacitarse y prepararse para apoyar su desarrollo. (Chiavenato i, 2008).

### **Satisfacción Laboral**

La satisfacción individual es satisfacción con la vida y está asociada a una valoración de la calidad de vida de un individuo, que trasciende la economía y está determinada por una valoración subjetiva y objetiva de las percepciones, opiniones, satisfacción y expectativas de las personas.

Señala que la satisfacción laboral indica la actitud general de un individuo hacia el trabajo y la satisfacción creada por factores esenciales que afectan directamente el desempeño del trabajador y la atención del usuario. Robbins (1996).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

##### Tipo de Investigación

Esta investigación fue Básica. Se dice que es básica, porque “persigue la “comprensión puro de la realidad o de los fenómenos de conocimientos ya adquiridos. la naturaleza”, teniendo. como objetivo cooperar a tener una sociedad preparada para enfrentar retos humanos a la vez profundiza y refuerza (Rodríguez, 2018).

##### Diseño de investigación

El diseño no fue experimental, ya que no se esperaba ningún cambio en los participantes del estudio. Tampoco desea ver cómo afecta a otras variables. Los estudios no experimentales se caracterizan porque no buscan intencionalmente producir una varianza o notar el efecto de unas variables sobre otras. En cambio, buscan prestar atención o medir los fenómenos tal como ocurren en su argumento usual. Cabe señalar que se recopilarán datos predeterminados. Hernández (2010).

La presente investigación tiene un enfoque cuantitativo, utiliza estadísticas, el análisis causa y efecto, procesos secuenciales, y análisis de la realidad objetiva. Hernández (2010),

El estudio estuvo compuesto por dos variables a las que vamos a relacionar una es gestión del talento humano y otra de desempeño laboral, El presente estudio es descriptivo correlacional, transversal, el objetivo será relacionar las variables de estudio así también conocer el comportamiento de unas variables comparadas.



## **3.2. Variables y operacionalización**

**Variable independiente: GTH**

### **Definición conceptual**

Políticas y prácticas necesarias para manejar situaciones que incluyen relaciones humanas laborales, recluta, evalúa, capacita, remunera y brinda ambiente seguro para los trabajadores de una organización. (Dessler 2006).

### **Definición operacional**

La variante de gestión del talento humano está determinada operativamente por sus aspectos: competencias básicas, metodología y enseñanza. Sus respectivos indicadores, y el conjunto de actividades y acciones realizadas, se medirán mediante un cuestionario de 20 ítems Carrasco (2008)

### **Dimensiones de la variable Gestión del talento humano**

#### **Capacitación y desarrollo de personal**

La preparación y el progreso del personal son dos temas en los que el sector de RRHH de una empresa agrega valor a una organización al tiempo que mejora los servicios internos para los empleados y la consultoría para la alta dirección. Ulrich (1997).

## **Selección de Personal**

Consiste en la elección de los candidatos idóneos para la organización. Se compone de una serie de etapas secuenciales con diferentes opciones. La evaluación de los resultados de la selección determina costo operacional y beneficios que se ofrecen. Chiavenato (2008).

## **Reclutamiento de personal**

Proceso comunicativo en donde la institución informa y ofrece puesto de trabajo al área de recursos humanos. El proceso de comunicación atraerá a los postulantes a dicho proceso de selección. (Chiavenato, 2008)

## **Retención del talento humano**

Es una estrategia que implica retener talento de alta calidad, tener un buen desempeño y ser valioso para el liderazgo de la empresa y el negocio. El talento es el conjunto de habilidades individuales necesarias para que una organización logre un valor sostenible a largo plazo, según lo define la Swiss Business School (Internacional Instituto for Management Development (IMD 2016).

## **Variable dependiente: Desempeño Laboral**

### Definición Conceptual

Son acciones que ejecutan las instituciones y atraer, fortalecer, seleccionar y retener el capital humano , destacando básicamente a personas con amplio conocimientos dentro de áreas estratégicas de la estructura organizacional "Maldonado-Erazo, Álvarez García y Sarango-Lalangui, 2017, p. 29).

## **Definición Operacional**

Esta variable de desempeño laboral se determina operativamente con aspectos de dimensiones: calidad de trabajo, compromiso institucional, trabajo en equipo y satisfacción laboral con sus respectivos indicadores que estarán medidas mediante cuestionario de 20 ítems. Carrasco (2008)

## **Dimensiones de la variable Desempeño laboral**

### **Calidad del Trabajo**

Definida como el deleite de las necesidades básicas de los trabajadores, se refiere a los recursos, actividades y resultados obtenidos a partir de la intervención de los individuos en el lugar de trabajo. Ronen (1981).

### **Compromiso Institucional**

La responsabilidad organizacional y el compromiso de los empleados es el grado en que los empleados aprenden sobre la organización y están dispuestos a continuar participando activamente en ella, son empleados comprometidos. Neuström (2000)

### **Trabajo en equipo**

Grupo de personas con aforos suplementarias, envueltas con un propósito, que logran metas habituales y con compromiso mutua compartida Chiavenato (2010)

### **Satisfacción laboral**

La satisfacción con el trabajo refiere la actitud de un individuo en relación hacia su puesto laboral, un trabajador que está satisfecho con su puesto de trabajo, tiene conductas efectivas hacia el mismo , alguien descontento con su puesto de trabajo tiene conductas negativas hacia el mismo . Robbins (1988).

### **3.3 Población, muestra y muestreo**

#### **Población**

nuestra población está constituida por 110 personales de la Organización de salud (Clínica de diálisis Nordial SAC ) ubicado en la provincia de Callao Ipress del seguro social , donde se encuentra Personal de salud ( Médicos , enfermeros , técnicos de enfermería , psicólogos , nutricionistas ), personal Administrativo ( administrador, técnicos de máquinas , Logística , Mantenimiento ).

#### **Muestra**

La muestra conformada de 60 personas. Se consideran en nuestro estudio profesionales médicos, Lic. Enfermería, Lic. Psicología, Lic., nutricionista, personal técnico de enfermería, técnicos de máquinas, los cuales se encuentran trabajando en sala de diálisis. Se considero tanto hombres como mujeres, de condición laboral: Personal estable, personal que cobran por recibos por honorarios.

#### **Criterios de inclusión**

- Contar con la mayoría de edad (más de 18 años).
- Tener desde nivel técnico en adelante.
- Contar con títulos de especialista en el área de Nefrología
- Participación voluntaria
- contar con aproximadamente dos años de práctica en el área de Nefrología.

## Criterios de exclusión

- Personales administrativos de la clínica de diálisis Nordial
- personal que no cuente con la especialidad en Nefrología.

## Muestreo

El muestreo es no probabilístico, en este tipo de muestreo, el muestreo no se basará en la probabilidad sino en razones relacionadas con las características de la encuesta o del diseñador. La elección del tipo de muestra (por conveniencia) se debe a la urgencia médica que percibimos, lo que dificulta la gran participación de profesionales médicos, y las ventajas del muestreo probabilístico no necesitan elementos representativos, que es establecer una correcta selección de colaboradores a quienes se aplican las características del problema de investigación. Hernández (2010)

## Unidad de análisis

Un profesional de la salud, médicos, Licenciado de enfermería, licenciados de nutrición, licenciados de psicología de una Organización de salud (clínica de diálisis) en el Callao .

### 3.4 Técnicas e instrumentos para la recolección de datos

La técnica que se utilizara en este estudio es la encuesta, la herramienta es un cuestionario que contiene dos variables que se toman, la encuesta, que es una técnica diseñada para recopilar datos de diferentes personas sin que los investigadores se preocupen por sus opiniones. Se utilizará una

lista de preguntas escritas y se entregó a las personas que permanecieron en el anonimato para que respondieran por escrito. Balila (2017).

El instrumento utilizado en esta investigación es la escala de Likert, se realiza desde los años 30, es visto como un conjunto de ítems que tienen forma de afirmaciones, la misma que se solicita a los participantes que se les aplica dicha escala. Barrantes (2014).

el instrumento utilizado ha sido adaptado con algunos datos del original, de manera que puedan tener relación con la realidad de nuestro trabajo. Asimismo, se corroborará por juicio de experto la validez (3).

### **Confiabilidad**

Indica el grado de aplicación que tiene el instrumento de medición que al constantemente repetirse en varias oportunidades se obtienen resultados parecidos, se consiguiera en prueba piloto de 10 voluntarios, personas no perteneciente a la muestra de estudio, aceptaron colaborar con nuestro trabajo , con lo cual tendremos resultado de alfa de crombach lo que indicara el grado de confiabilidad del instrumento.

Validez

### **3.5. Procedimientos**

Por las restricciones dispuestas de inamovilidad social se construye un plan de trabajo, utilizando estos datos:

- a. Creación de cuestionario virtual Google.
- b. Se envían cuestionarios por email a los que participan en nuestra era población.
- c. Los que participaban tendrán conocimiento en informática para realizar el formulario
- d. para iniciar con el cuestionario los participantes dieron su consentimiento informado.

- e. Se protegió la confidencialidad de los que participaron, su uso fue de uso de investigación.
- f. Una vez con la información completa de los formularios se creó la base de datos con la información obtenida.

### **3.6 Método de análisis de datos**

#### **Procesamiento de datos**

##### **Análisis descriptivo:**

Pertenece a la representación de los datos recolectados de la investigación aquí se darán a conocer los puntos obtenidos de las variables, los resultados serán presentados en tablas, figuras y serán interpretadas mediante programa de SPSS 25 y Excel. Hernández (2018)

##### **Análisis inferencial:**

Aquí se contrastarán las hipótesis propuestas mediante estadística inferencial las mismas que realizan comparaciones a partir de las pruebas que se obtendrá de la muestra, los resultados dependerán de las probabilidades calculadas. Hernández (2018)

##### **Coefficiente de correlación Pearson**

Es la prueba que mide la relación estadística de dos variables continuas. Si la asociación entre los elementos no es lineal, entonces el factor no se encuentra representado correctamente. Es la prueba que utilizaremos en nuestra investigación ya que cuenta con dos variables cuantitativas gestión de talento humana relacionado con Desempeño laboral.

### **3.7 Aspectos éticos**

La tesis se utiliza la declaración Helsinki (documento internacional para regular investigaciones en seres humanos (1947), se evalúan riesgos que se presenten en el estudio, de manera que sean explicados correctamente a los participantes, se firma un consentimiento informado, se refiere no se publicaran los nombres de los encuestados, no hay manipulación de datos, la participación en el estudio fue de manera voluntaria.



#### IV. RESULTADOS

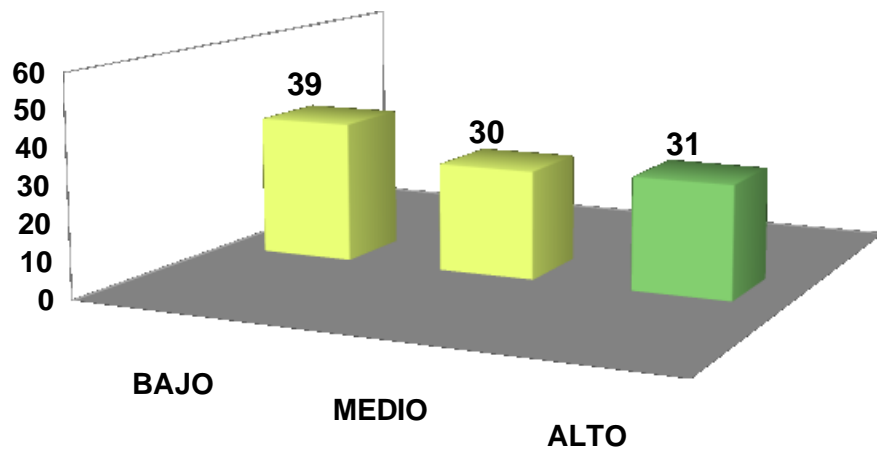
##### Estadística descriptiva

##### Variable 1: Gestión del Talento Humano

**Tabla 1.** GTH, en la organización de salud Callao Nordial, 2022.

ETIQUETA DE FILA	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
	N°	%
BAJO	23	39
MEDIO	9	30
ALTO	28	31
TOTAL	60	100

**Figura 1.** GTH, según los colaboradores de la organización de salud Callao Nordial, 2022.



La tabla 1. y la figura 1. Indican los resultados de las frecuencias y porcentajes de la GTH, clasificados en 3 niveles bajo, medio y alto, se observa que el nivel representativo es el nivel bajo 39% este porcentaje equivale a 23 participantes, mientras que el nivel alto con 31 % equivalente a 19 participantes, según los colaboradores de una Organización de salud el Callao.2022.

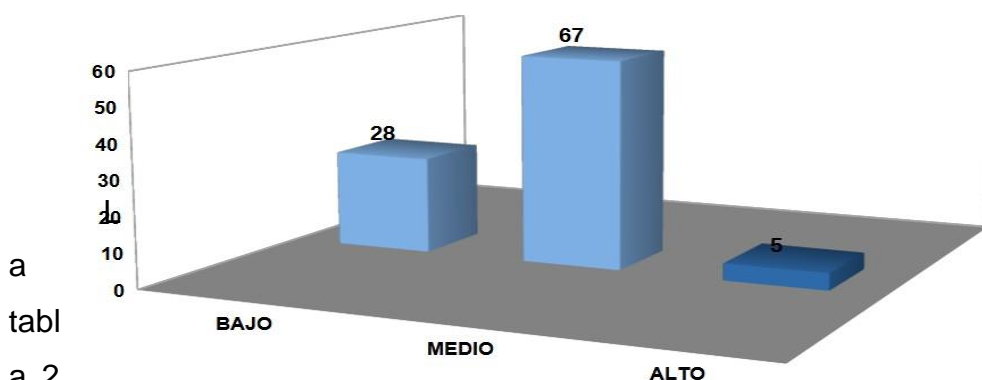
## Dimensión de la Variable Gestión de Talento Humano

### Capacitación

Tabla 2. La Capacitación en la GTH, según trabajadores de una Organización de Salud del Callao 2022.

ETIQUETA DE FILA	CAPACITACIÓN	
	N°	%
BAJO	17	28
MEDIO	40	67
ALTO	3	5
TOTAL	60	100

**Figura2** Capacitación en la GTH, según trabajadores de una Organización de Salud del Callao, 2022.



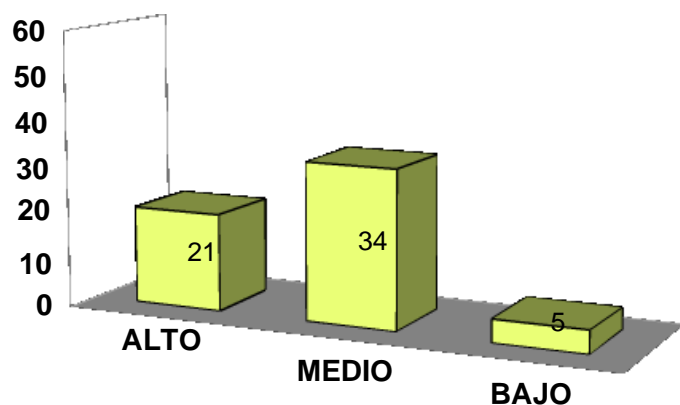
y figura 2. Indican las frecuencias y porcentajes de la dimensión Capacitación clasificados en 3 niveles bajo, medio y alto, se observa que el nivel representativo es el nivel medio 67% que equivale a 40 participantes, seguido por un nivel bajo con 17 % equivalente a 28 participantes, según los colaboradores de una Organización de salud el Callao.2022.

## Dimensión Selección de personal

**Tabla 3.** La selección de personal en la GTH, según los colaboradores una Organización de salud.

ETIQUETA DE FILA	SELECCIÓN DE PERSONAL	
	Nº	%
BAJO	21	35
MEDIO	34	56
ALTO	5	8
TOTAL	60	100

Figura 3. La selección de personal en la GTH, según los colaboradores una Organización de salud en el Callao, 2022.



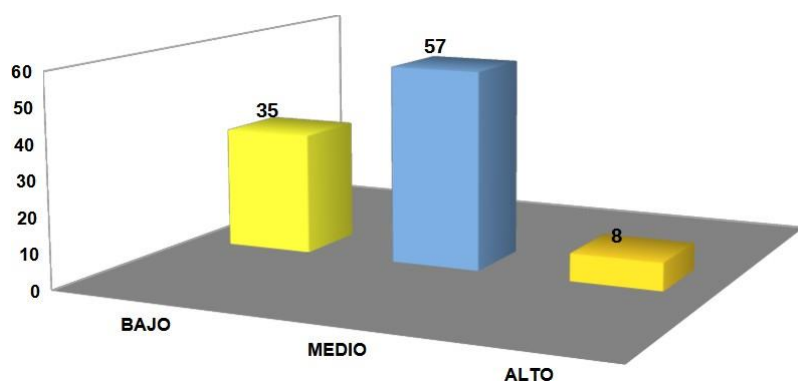
La tabla 3 y figura 3. Indican las frecuencias y porcentajes de la dimensión Selección de personal clasificados en 3 niveles bajo, medio y alto, se observa que el nivel representativo es el nivel medio 56% que equivale a 34 participantes, seguido por un nivel bajo con 35% equivalente a 21 participantes, según los participantes de una Organización de salud el Callao.

## Dimensión Reclutamiento de personal

Tabla 4. El reclutamiento de Personal en la Gth según los participantes de una organización de salud en el Callao 2022.

ETIQUETA DE FILA	RECLUTAMIENTO PERSONAL	
	N°	%
BAJO	21	35
MEDIO	34	57
ALTO	5	8
TOTAL	60	100

Figura 4. El reclutamiento del personal, según los participantes de la Organización de salud Nordial, Callao 2022.



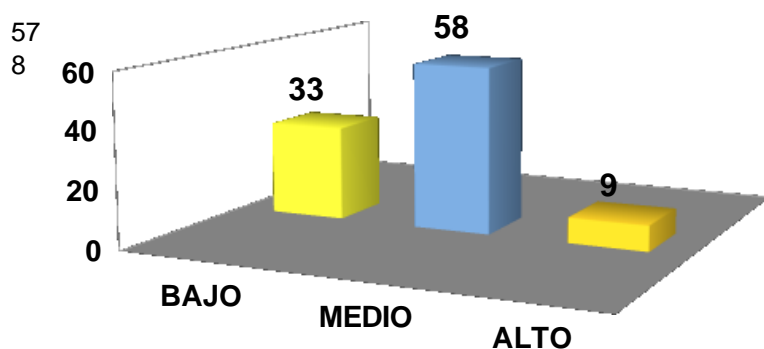
La tabla 4 y figura 4. Indican las frecuencias y porcentajes de la dimensión Selección de personal donde destaca que el valor medio está representado por el 57 % que equivale a 34 participantes, seguido de un nivel bajo con 35 % equivalente a 21 participantes según los colaboradores de una Organización de salud del Callao.

## Dimensión Retención del talento humano

Tabla 5. La Retención del talento humano en la GTH según los colaboradores de una organización de salud en el Callao 2022.

ETIQUETA DE FILA	RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO	
	N°	%
BAJO	20	33
MEDIO	35	58
ALTO	5	9
TOTAL	60	100

Figura 5. La Retención del talento humano en la GTH según los colaboradores de una organización de salud en el Callao 2022.



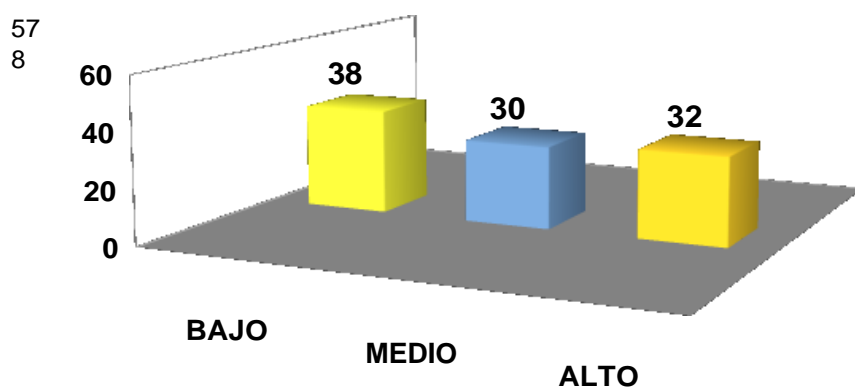
La tabla 5 y figura 5 indican frecuencias y porcentajes de la dimensión retención del talento humano en donde se puede observar que el nivel representativo es el nivel medio con más 58% equivalente a 35 participantes seguido por el nivel bajo con 33% equivalente a 20 participantes según colaboradores de una Organización de salud del Callao 2022.

## Variable 2: Desempeño Laboral

Tabla 6. Desempeño Laboral según los participantes de una organización de salud en el Callao 2022.

ETIQUETA DE FILA	DESEMPEÑO LABORAL	
	N°	%
BAJO	23	38
MEDIO	18	30
ALTO	19	32
TOTAL	60	100

Figura 6. Desempeño Laboral según los colaboradores de una organización de salud en el Callao 2022.



La tabla 6 y figura 6 indican frecuencias y porcentajes de la variable Desempeño Laboral, aquí observamos que el valor representativo es el nivel bajo con 38 % equivalente a a 23 participantes seguido del nivel alto con 32% equivalente a 19 participantes, según colaboradores de una Organización de salud del Callao 2022.

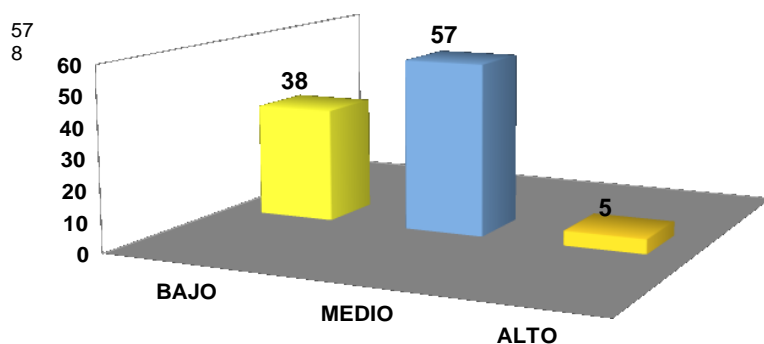
## Dimensiones de la Variable Desempeño Laboral

### Calidad del trabajo

Tabla 7. La Calidad del trabajo según los colaboradores de una organización de salud en el Callao 2022.

ETIQUETA DE FILA	CALIDAD DEL TRABAJO	
	Nº	%
BAJO	23	38
MEDIO	34	57
ALTO	3	5
TOTAL	60	100

Figura 7. La Calidad del trabajo según los participantes de una organización de salud en el Callao 2022.



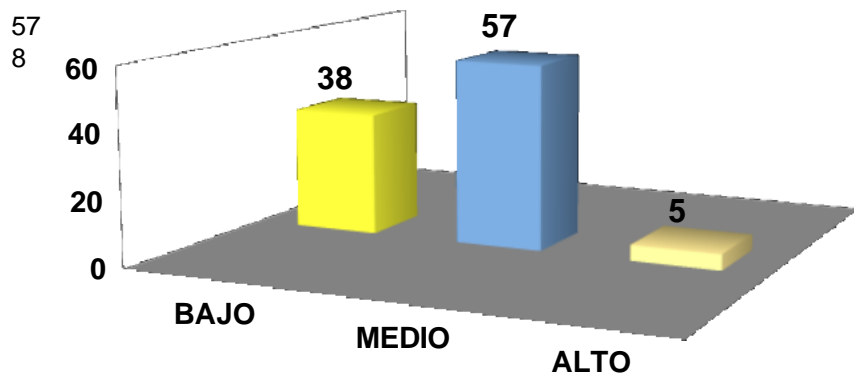
La tabla y figura 7 indican frecuencias y porcentajes de la Dimensión Calidad del trabajo, se observa que el nivel representativo es el nivel medio con 57% que equivale a 34 participantes, seguido del nivel bajo con 38% equivalente a 23 participantes, según colaboradores de una Organización de salud del Callao 2022.

## Compromiso Institucional

Tabla 8. El compromiso Institucional según los colaboradores de una organización de salud en el Callao 2022.

ETIQUETA DE FILA	COMPROMISO INSTITUCIONAL	
	N°	%
BAJO	23	38
MEDIO	34	57
ALTO	3	5
TOTAL	60	100

Figura 8. El compromiso Institucional según la colaboradores de una organización de salud en el Callao 2022.



La tabla 8 y figura 8 muestra la distribución de frecuencias y porcentajes de la Dimensión Compromiso Institucional , se observa que el nivel representativo es el nivel medio con 57 % equivalente a 34 participantes , seguido del nivel bajo con 38% equivalente a 23 participantes ,según colaboradores de una Organización de salud del Callao 2022.

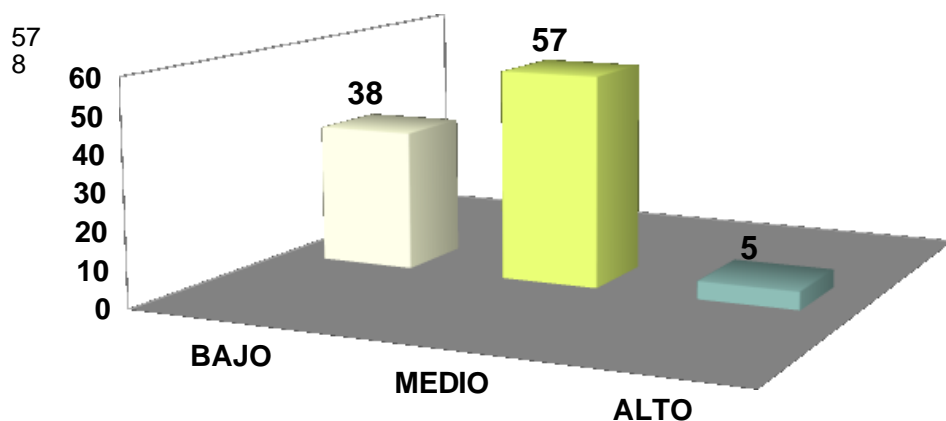


## Trabajo en Equipo

Tabla 9. El Trabajo en equipo según los colaboradores de una organización de salud en el Callao 2022.

ETIQUETA DE FILA	TRABAJO EN EQUIPO	
	N°	%
BAJO	19	38
MEDIO	36	57
ALTO	5	5
TOTAL	60	100

Figura 9. El Trabajo en equipo según los colaboradores de una organización de salud en el Callao 2022.



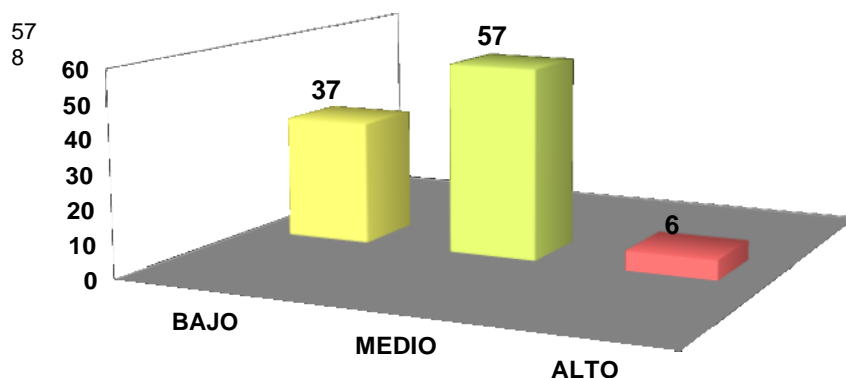
La tabla 9 y figura 9 se observa la distribución de frecuencias y porcentajes de la Dimensión Trabajo en equipo , donde en nivel representativo es el nivel medio con 57% equivalente a 36 participantes seguido del nivel bajo con 38 % equivalente a 19 participantes ,según colaboradores de una Organización de salud del Callao 2022.

## Satisfacción Laboral

Tabla 10. El Satisfacción Laboral según los colaboradores de una organización de salud en el Callao 2022.

ETIQUETA DE FILA	SATISFACCIÓN LABORAL	
	N°	%
BAJO	22	37
MEDIO	34	57
ALTO	4	6
TOTAL	60	100

Figura 10. Satisfacción Laboral según los participantes de una organización de salud en el Callao 2022.



La tabla 10 y figura 10 indican la distribución de frecuencias y porcentajes de la Dimensión Satisfacción Laboral, representado por el nivel medio con 57% equivalente a 34 participantes seguido del nivel bajo con 37% equivalente a 22 participantes, según colaboradores de una Organización de salud del Callao 2022.

## Estadística Inferencial

### Hipótesis General

**Hi:** Existe relación entre la GTH y el Desempeño laboral en los colaboradores de una Organización de salud del Callao 2022.

**H0:** No existe relación entre GTH y el Desempeño laboral en los colaboradores de una Organización de salud del Callao 2022.

**Tabla 11**

		CORRELACIONES	
		GTH	Desempeño Laboral
GTH	Correlación Pearson	1	0,340
	Sig. bilateral = P		0,008
	N		60
Desempeño Laboral	Correlación Pearson	0,340	1
	Sig. bilateral = P	0,008	
	N	60	

La Tabla 11 Relación entre la dimensión Gestion de talento humano y desempeño laboral de una organización de salud en el Callao ,2022.

### Conclusión de la prueba

La tabla 11 se interpreta,  $p= 0,008 < 0,05$  entonces se rechaza la hipótesis nula por tanto existe relación entre las variables, de modo la correlación entre las variables es baja  $R= 0,340$ .

### Hipótesis específica 1

**H<sub>i</sub>:** Existe relación entre la capacitación y Calidad del trabajo en los colaboradores de una Organización de salud del Callao 2022.

**H<sub>0</sub>:** No eexiste relación entre la capacitación y Calidad del trabajo en los colaboradores de una Organización de salud del Callao 2022.

**Tabla 12**

		CORRELACIONES	
		Capacitación	Calidad del trabajo
Capacitación	Correlación Pearson	1	-0,157
	Sig. bilateral = P		0,232
	N		60
Calidad del trabajo	Correlación Pearson	-0,157	1
	Sig. bilateral = P	0,232	
	N	60	

En la tabla 12. Relación de dimensión capacitación y calidad de trabajo en una organización de salud en el Callao, 2022.

#### Conclusión de la prueba

La tabla 12 se interpreta P es 0,235 es mayor que 0,05 entonces no se rechaza la hipótesis nula por tanto no existe relación entre las dimensiones, la correlación entre las dimensiones es inversa  $R = -0,157$

## Hipótesis específica 2

**H<sub>i</sub>:** Existe relación entre la Selección de personal y compromiso institucional en los colaboradores de una Organización de salud del Callao 2022.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación entre la Selección de personal y compromiso institucional en los colaboradores de una Organización de salud del Callao 2022.

CORRELACIONES			
		Selección personal	de Compromiso Institucional
Selección personal	de Correlación Pearson	1	0,264
	Sig. bilateral = P		0,041
	N		60
Compromiso Institucional	Correlación Pearson	0,264	1
	Sig. bilateral = P	0,041	
	N	60	

La tabla 13. Relación entre las dimensiones selección de personal y compromiso institucional en una organización de salud en el Callao, 2022.

### Conclusión de la prueba

Como se detalla en la tabla 13 el valor de p es 0,041 es menor que 0,05 por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y existe relación entre las dimensiones , R= 0,264 entonces la correlación moderada baja

### Hipótesis específica 3

**Hi:** Existe relación entre la retención del talento humano y satisfacción laboral en los colaboradores de una Organización de salud del Callao 2022.

**H0:** No existe relación entre la retención del talento humano y satisfacción laboral en los colaboradores de una Organización de salud del Callao 2022.

Tabla 14

CORRELACIONES			
		Retención de talento humano	Satisfacción Laboral
Retención de talento humano	Correlación Pearson	1	0,590
	Sig. bilateral = P		0,000
	N		60
Satisfacción Laboral	Correlación Pearson	0,590	1
	Sig. bilateral = P	0,000	
	N	60	

La tabla 14 Relación entre la dimensión retención de talento humano y satisfacción laboral en una organización de salud en el Callao, 2022.

#### Conclusión de la prueba

Como se observa en la tabla 14 indica que el valor de  $P = 0,000$  esto es menor a  $0,005$  entonces rechazo la hipótesis nula y existe relación entre mis dimensiones, el valor de  $R = 0,590$  por lo tanto la intensidad de mis dimensiones es moderada .

#### Hipótesis específica 4

**H<sub>i</sub>:** Existe relación entre reclutamiento de personal y calidad de trabajo en los colaboradores de una Organización de salud del Callao 2022.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación entre reclutamiento de personal y calidad de trabajo en los colaboradores de una Organización de salud del Callao 2022.

CORRELACIONES			
		Reclutamiento personal	de Calidad de trabajo
Reclutamiento personal	de Correlación Pearson	1	0,147
	Sig. bilateral = P		0,264
	N		60
Calidad de trabajo	de Correlación Pearson	0,147	1
	Sig. bilateral = P	0,264	
	N	60	

La tabla 15. Relación entes a dimensión de reclutamiento personal y calidad de trabajo en una organización de salud en el Callao, 2022.

#### Conclusión de la prueba

La tabla numero 15 indica que el valor de  $P = 0,264$  esto es mayor a  $0,005$  entonces no se rechaza la hipótesis nula y no existe relación entre mis dimensiones , el valor de  $R = 0,0,147$  por lo tanto la intensidad de mis dimensiones es baja.

## V. DISCUSIÓN

En esta presente investigación se propuso determinar la relación de las variables GTH o y desempeño laboral, en mi trabajo nos da como resultado que un 39% de personal de salud de la organización refiere un nivel bajo de la gestión del tal talento humano por ende su desempeño laboral también es de nivel bajo con 38 % mientras que el 31 % indico que a gestión del talento humano tiene un nivel alto y su desempeño laboral es de nivel alto con 32 % que indicaron buen desempeño laboral en la organización ,teniendo una correlación moderada entre las variables de  $p=0,008$  y  $R=0,340$  , así los resultados de Rojas (2018 ) muestran que 25 % indicaron un nivel bajo con respecto a la gestión del talento humano y un nivel medio de 60 % con respecto al desempeño laboral y una correlación de  $p=0,008$  , este resultado se contrasta con el de Campos 2021 que muestra su resultado con una significancia  $p=0,000$  y una correlación alta de  $R=0,694$  con respecto a la gestión de talento humano y desempeño labora en la UCI de un hospital de Lima .

Los resultados encontrados con la capacitación son de 67 % que indica que la capacitación tuvo impacto de nivel medio y la calidad de trabajo indica un nivel medio con 57 % de respuesta por parte de los trabajadores, Rojas 2018 muestra en sus resultados más del 48 % con respecto a un nivel medio de capacitación de personal , más del 60% de nivel medio con respecto a la calidad de trabajo, estos resultados contrastan con los de Inca 2015 en los que indica que más del 40 % tienes capacitaciones con un nivel bajo moderado y la calidad e trabajo un 30 % de nivel alto su correlación arrojó una significancia de  $p=0,000$  y  $R=0,756$  entre sus dimensiones capacitación y calidad de trabajo en un municipio de Andahuaylas.

Con respecto a los resultados de la selección del personal fue de 56% que indico un nivel medio con respecto a la selección de personal y un 57% indico un nivel medio con respecto al compromiso institucional, Inca 2019 en la Municipalidad de Andahuaylas tuvo como resultado de 26 % nivel medio con respecto a la selección de personal mientras que la correlación con el compromiso institucional fue positiva media.



los resultados de mi dimensión retención de talento humano fue de 58 % siendo de nivel medio y satisfacción laboral de un nivel medio de 57 % con una correlación entre las dimensiones de  $p= 0,000$  y  $R= 0,590$  una correlación positiva, en efecto Valentín 2017 en sus resultados de su investigación indica 60 % de nivel bajo con respecto a la retención de talento humano y nivel alto de 13 % con respecto a satisfacción laboral en personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2017. contrarresta los resultados de Rojas con un nivel medio con 60 % con respecto a la satisfacción laboral en un puesto de salud en Lima este con la retención de talento humano hay una correlación positiva.

Los resultados de reclutamiento de personal 57 % nivel medio y calidad de trabajo también de 57 % con nivel medio y una significancia de 0,264 y  $r= 0,147$  siendo su relación moderada baja entre estas dimensiones Rojas tuvo el resultado de 60% de nivel medio con respecto a la calidad de trabajo en un puesto de salud en Lima, este se contrasta con los resultados de 50 % nivel alto con respecto a la calidad de trabajo siendo una correlación positiva .

## **VI. CONCLUSIONES**

Primero se estableció que existe relación significativa baja entre las variables GTH y desempeño laboral ( $p= 0,008$  y  $R = 0,340$ ), en una organización de salud del Callao.

Segundo no existe relación significativa entre las dimensiones capacitación y calidad de trabajo ( $p= -0,232$  y  $R= -0,157$ ) en una organización de salud del Callao.

Tercero existe relación significativa entre las dimensiones selección de personal y compromiso institucional ( $p=0,041$  y  $R= 0,264$ ) en una organización de salud del Callao.

Cuarto existe relación entre las dimensiones retención del talento humano y la satisfacción laboral ( $p= 0,000$  y  $R= 0,590$ ) en una organización de salud del Callao.

Quinto se concluye además que existe una relación baja entre las dimensiones reclutamiento de personal y calidad de trabajo ( $p= 0,264$  y  $R= 0,147$ ) en una organización de salud del Callao.

## VII. RECOMENDACIONES

Primero el presente estudio permitió comprobar el estrecho vínculo que existe entre la GTH y el desempeño laboral lo cual quiere decir que en las empresas actuales están empezando a aplicar o tener en cuenta la gestión del talento humano para mejoría de la organización.

Segundo se sugiere mejorar e incrementar el desarrollo de capacitaciones dentro la organización de salud ya que será parte vital para una calidad de trabajo óptima.

Tercero seleccionar al personal adecuado va a poder permitir un compromiso institucional óptimo y poder contribuir a la mejora de las organizaciones, mejorará con la continuidad de las investigaciones nos permitirá enfatizar y llevar a cabo la selección de personal preparado para cumplir objetivo de una institución.

Cuarto este trabajo muestra que queda que trabajo pendiente a la hora de reclutar personal en una institución y lo importante que viene a ser tanto para la selección de ese personal y como este personal trabajador va a comprometerse con la institución desde el inicio de sus labores aún falta mucho por hacer en cuanto a gestionar talento humano y lograr que este desempeñe su labor acorde a todos los conocimientos que estos posean.

## REFERENCIAS

Montoya, A., Alveiro., Boyero, M., (2016) El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional. *visión universitaria*,20(2),1-20.

<https://www.redalyc.org/pdf/3579/357947335001.pdf>

Quintana, D., Tarqui, C., (2019)\_Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao. *Archivos de Medicina*,20(1),123-132.

<https://www.redalyc.org/journal/2738/273862538013/html/>

KHEIRKHAH, M., & AKBARPOURAN, V., & HAGHANI, H. (2016). Relación entre la gestión del talento y el compromiso organizacional en matronas que trabajan en la Universidad de Ciencias Médicas de Irán. *Journal of client-centered Nursing Care*,2(3),145-151.

<https://www.sid.ir/en/journal/ViewPaper.aspx?id=520864>

Elhanafy, E. Y., & El Hessewi, G. M. S. (2021) Efecto del Programa de Capacitación en Gestión del Talento en la Eficacia del Liderazgo de las Enfermeras jefes. *Egyptian Journal of Health Care*,12(4),351-361.

[https://www.researchgate.net/publication/355176042\\_Effect\\_of\\_Talent\\_Management\\_Training\\_Program\\_on\\_Head\\_Nurses\\_Leadership\\_Effectiveness](https://www.researchgate.net/publication/355176042_Effect_of_Talent_Management_Training_Program_on_Head_Nurses_Leadership_Effectiveness)

Carbonell, A., García, A., López Puig, P., Gonzales, A.,(2018) Caracterización de la gestión del talento humano en el Centro Nacional Coordinador de Ensayos. *Horizonte sanitario*,17(2),151-160. <https://doi.org/10.19136/hs.a17n2.2042>.

Jara, A., Asmat, N., Alberca, N., Medina., (2018) Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista*

Venezolana de Gerencia,23(83),740-760.

<https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/html/>

Espinoza, K (2020). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N.º VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID-19* [Tesis de Maestría en Gestión, Universidad Continental].  
[https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10409/2/IV\\_PG\\_M\\_RHGO\\_TE\\_Espinoza\\_Montalvo\\_2021.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10409/2/IV_PG_M_RHGO_TE_Espinoza_Montalvo_2021.pdf)

Valentín, H (2016). *Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de la Red de Salud Huaylas Sur*, [Tesis de Maestría, Universidad Continental].  
<http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/2108>

Campos, L (2021) *Gestión Del Talento Humano Y Desempeño Laboral en el personal de Enfermería De La Unidad De Cuidados Intensivos adultos del Hospital Nacional Dos De Mayo* [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Callao]. <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/5610>

Crisóstomo, M (2018) *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal asistencial en el departamento de farmacia, hospital regional de Huacho* [tesis de maestría en gestión de servicios de la salud, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]  
<https://1library.co/document/zp27mny-gestion-desempeno-personal-asistencial-departamento-farmacia-hospital-regional.html>

**Moreno, B (2020)** *Gestión del talento humano y el Desempeño laboral del personal de nutrición de un Hospital Público de Huaraz*, [ Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/87485/Moreno\\_P\\_BM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/87485/Moreno_P_BM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Ascencios, C (2016) *Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital*

*Nacional Hipólito Unanue* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]  
<https://docplayer.es/73113203-Gestion-del-talento-humano-y-desempeno-laboral-en-el-hospital-nacional-hipolito-unanue-lima-2016.html>

Rojas, R (2018) *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús*[Tesis de Maestría, Universidad Norbert Wiener]  
<http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1711/MAESTRO%20-20Vilchez%20Paz%2c%20Stefany%20Bernita.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Oscoco, H (2016) *Gestión de talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pacucha- Andahuaylas- Apurímac* [Tesis de Maestría, Universidad José María Arguedas]  
<https://1library.co/document/yr2e3q8z-gestion-relacion-desempeno-personal-municipalidad-distrital-andahuaylas-apurimac.html>

Inca, K (2015) *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Andahuaylas Andahuaylas* [Tesis de Maestría, Universidad José María Arguedas.  
<http://repositorio.unajma.edu.pe/handle/123456789/232>

Castagnola, V., Castagnola, G., Castagnola, A., Castagnola, C., (2020) La capacitación y su relación con el desempeño laboral en un hospital infantil público de Perú. : *Journal of business and entrepreneurial studies: JBES*, 4(3), 80-89.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7887983>

Checa, L (2020) *Estrategia De Gestión Del Talento Humano para mejorar el Desempeño laboral De Los Colaboradores de Cmac [Tesis de Maestría, universidad señor de Sipán]*

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7278/Checa%20Llontop%20Luis%20Alberto.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6 ed.). México D.F., México: Mc Graw Hill.

<https://www.esup.edu.pe/wp->

[content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista- Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf](https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista- Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf)

Realpe-Bolaños, K. R. (2020). Perspectivas de la gestión de talento humano en las universidades. Una revisión documental. *Polo del Conocimiento*, 5(12).

<http://dx.doi.org/10.23857/pc.v5i12.2073>

Werther, W (2008) *Administración de recursos humanos , el capital humano de las empresas* . McGRAW-HILL/Interamericana Editores, S.A.

<http://up->

[rid2.up.ac.pa:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/1557/ADMINISTRACION%20DE%20RECURSOS%20HUMANOS-WERTHER.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://up-rid2.up.ac.pa:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/1557/ADMINISTRACION%20DE%20RECURSOS%20HUMANOS-WERTHER.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Chiavenato, I (2008) *Administración de recursos humanos*. McGRAW-

HILL/Interamericana Editores, S.A.

[https://www.ucipfg.com/repositorio/maes/maes-08/unidades-aprendizaje/administracion%20de%20los%20recursos%20humanos\(%20lect%202\)%20chiavenato.pdf](https://www.ucipfg.com/repositorio/maes/maes-08/unidades-aprendizaje/administracion%20de%20los%20recursos%20humanos(%20lect%202)%20chiavenato.pdf)

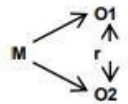
Castillo, I. (2010). *Ciencia. Investigación causal: Características, ventajas y ejemplos*. <https://www.lifeder.com/investigacion-causal/>

# **ANEXOS**



## Matriz de Consistencia

### TÍTULO: Gestión del talento humano y Desempeño Laboral del personal de una Organización de salud en Callao (2022)

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES
<p>¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de una organización de salud en el Callao, 2022?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre capacitación y la calidad de trabajo del personal de una organización de salud en el Callao, 2022?,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuál es la relación entre la selección de personal y compromiso institucional del personal de una organización de salud en el Callao, 2022?,</li> <li>• ¿Cuál es la relación entre retención del talento humano y satisfacción laboral del personal de una organización de salud en el Callao, 2022?,</li> <li>• ¿Cuál es la relación entre el reclutamiento de personal y calidad de trabajo del personal de una organización de salud en el Callao, 2022?</li> </ul>	<p><b>Objetivo General:</b></p> <p>Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de una organización de salud en el Callao, 2022</p> <p><b>Objetivos Específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar la relación entre capacitación y la calidad de trabajo del personal de una organización de salud en el Callao, 2022.</li> <li>• Determinar la relación entre la selección de personal y compromiso institucional del personal de una organización de salud en el Callao, 2022.</li> <li>• Determinar la relación entre retención del talento humano y satisfacción laboral del personal de una organización de salud en el Callao, 2022,</li> <li>• Determinar la relación entre la reclutamiento de personal y calidad de trabajo del personal de una organización de salud en el Callao , 2022.</li> </ul>	<p><b>Hipótesis general:</b></p> <p>H1: Existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de una organización de salud en el Callao, 2022.</p> <p><b>Hipótesis Específicas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe relación entre capacitación y la calidad de trabajo del personal de una organización de salud en el Callao, 2022.</li> <li>• Existe relación entre la selección de personal y compromiso institucional del personal de una organización de salud en el Callao, 2022.</li> <li>• Existe relación entre retención del talento humano y satisfacción laboral del personal de una organización de salud en el Callao , 2022, Existe la relación entre la reclutamiento de personal y calidad de trabajo del personal de una organización de salud en el Callao , 2022.</li> </ul>	<p><b>VARIABLE 1</b></p> <p>Gestión de talento humano</p> <p><b>DIMENSIONES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitación de Personal.</li> <li>• selección de personal</li> <li>• Reclutamiento</li> <li>• Retención</li> </ul> <p><b>VARIABLE 2</b></p> <p>Desempeño laboral</p> <p><b>DIMENSIONES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Calidad del trabajo</li> <li>• Compromiso institucional.</li> <li>• Trabajo en equipo.</li> <li>• Satisfacción laboral</li> </ul>
MÉTODO Y DISEÑO	POBLACIÓN Y MUESTRA		TECNICAS E INSTRUMENTOS
<p>MÉTODO: Sustantivo No Experimental</p>  <p>NIVEL: Descriptivo correlacional - transversal.</p>	<p>POBLACIÓN</p> <p>Población total para la investigación es de 110 trabajadores de organización de salud Nordial en Callao 2022.</p> <p>Muestra: de 60 personal de salud</p>		<p>TÉCNICA:</p> <p>Encuesta.</p> <p>INSTRUMENTO:</p> <p>Cuestionario.</p> <p>TRATAMIENTO ESTADÍSTICO:</p> <p>El tratamiento se realizó usando el programa SPSS</p>

Estimado señor (a)  
 agradeciendo anticipadamente su colaboración al brindar sus respuestas con respecto a la investigación: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO RELACIONADO CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE UNA ORGANIZACIÓN DE SALUD EN EL CALLAO, 2022.**

Totalmente en desacuerdo.	En desacuerdo	Ni de acuerdo / ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Nº	Ítems	Escala de Valoración				
		1	2	3	4	5
<b>VARIABLE 1: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>						
<b>DIMENSIÓN 1: CAPACITACIÓN</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Esta usted de acuerdo que las capacitaciones que realiza la institución se adecúan a las necesidades de los colaboradores					
2	Esta usted de acuerdo que la inversión que realiza su centro de trabajo es óptima para capacitar a sus trabajadores y generar oportunidades de superación					
3	Se realiza seguimiento y monitoreo en la ejecución de los conocimientos recibidos en las capacitaciones.					
4	Está de acuerdo en que priorizar las capacitaciones mantendrá al personal actualizado.					
5	Esta ud de acuerdo que las nuevas habilidades desarrolladas mejoran su trabajo					
<b>DIMENSIÓN 2: SELECCIÓN DE PERSONAL</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
6	Está usted de acuerdo con la difusión y publicidad sobre los puestos de trabajo en la institución.					
7	Está usted de acuerdo que los requisitos solicitados al puesto convocado son óptimos.					
8	Esta usted de acuerdo que la selección de personal esta adecuado a necesidad de la institución					
9	Esta usted está de acuerdo que la información de las hojas de vida es importantes a la hora de seleccionar al					

	personal.					
10	Esta usted de acuerdo que la selección de personal es la más idónea para el puesto de trabajo.					
<b>DIMENSIÓN 3: Reclutamiento de personal</b>						
11	Esta usted de acuerdo que el trabajador cuenta con perfil adecuado para la función que desempeña.					
12	En su opinión está de acuerdo que la entrevista de personal facilita calificar el conocimiento la expresión verbal de la persona					
13	Esta ud de acuerdo					
14	Esta usted de acuerdo que la empresa valora el puesto y perfil que ocupo sobre el seguro ofrecido en su centro trabajo					
15	Esta usted de acuerdo con la relación del trabajo que realiza con el perfil requerido por la empresa					
<b>DIMENSIÓN 4: Retención del talento humano</b>						
16	Esta usted de acuerdo como la institución brinda los incentivos retributivos y de carrera profesional.					
17	Esta usted de acuerdo como la institución reconoce su desempeño					
18	Esta usted de acuerdo con la seguridad y estabilidad que brinda la institución.					
19	Esta ud de acuerdo por como reconoce la empresa el logro de sus competencias.					
20	Esta Ud. de acuerdo que el puesto que ocupa y labor que realiza le permite ser productivo en su empresa.					
<b>VARIABLE 2 : DESEMPEÑO PERSONAL</b>						
<b>DIMENSIÓN 1: CALIDAD DE TRABAJO</b>						
21	Está de acuerdo que la experiencia de trabajos realizados en puestos similares ayuda a mejorar el trabajo en equipo.					
22	Está de acuerdo que los equipos de trabajo obtienen productos de calidad.					
23	Esta usted de acuerdo que hay mayor producción cuando las tareas son realizado en equipos.					
24	Está de acuerdo que los trabajos realizados en equipos son entregados de manera oportuna.					
25	Esta usted de acuerdo que el liderazgo en equipos de trabajo orienta al lograr una meta.					

DIMENSION 2: COMPROMISO INSTITUCIONAL						
26	Esta Ud. de acuerdo que es un reto desarrollar cargos que desempeña.					
27	Esta Ud. de acuerdo de las estrategias asertivas que utilizapara resolver dificultades en su trabajo.					
28	Esta Ud. de acuerdo que las ideas y sugerencias tomadas contribuyen al bien de la empresa.					
29	Esta Ud. de acuerdo que, para el cumplimiento de las metas, participan todos los trabajadores activamente.					
30	Esta Ud. de acuerdo de realizar adecuadamente las tareas en su empresa.					
DIMENSIÓN 3: TRABAJO EN EQUIPO						
31	Esta Ud. de acuerdo que el equipo de trabajo apoya para culminar más rápido las tareas asignadas.					
32	Esta Ud. de acuerdo en que se toma en cuenta su opinión para la toma de decisiones.					
33	Esta Ud. de acuerdo de las reuniones realizadas para socializar el grupo de trabajo.					
34	Esta Ud. de acuerdo que asignación de trabajos se realiza con tiempo necesario.					
35	Esta Ud. de acuerdo que se cumplen con los horarios y trabajos asignados					
DIMENSIÓN 4: SATISFACCIÓN LABORAL						
36	Esta ud de acuerdo con el sueldo percibido por su trabajo					
37	Esta Ud de acuerdo con el reconocimiento que su jefe inmediato le brinda.					
38	Esta Ud de acuerdo como la empresa lo hace participar en la toma de decisiones en empresa.					
39	Esta usted de acuerdo con las oportunidades de ascenso que le brinda la institución.					
40	Esta ud de acuerdo que la labor realizada en la empresa satisfacer expectativas de usuarios.					

## Estadística de fiabilidad

Alfa de cronbach	N° elementos
0,743	10

## Juicio de expertos

observaciones (precisar si hay  
suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Yadira Estefany Ortiz rugel

DNI:72362067

Especialidad del validador: Maestría en Gestion de Salud

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>- **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructor

<sup>3</sup>**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

15 de Junio del 2022



-----  
Firma del Experto

observaciones (precisar si hay  
suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Omero Trinidad Vargas

DNI:106901101

Especialidad del validador: Maestría en Administración

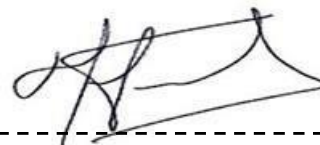
<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>- **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructor

<sup>3</sup>**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

10 de Junio del 2022



-----  
Firma del Experto

/observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador./ Mg: **Cossei Ato Zevallos**

DNI: 71436834

Especialidad del validador: **Maestría en Gestion publica**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>- **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructor

<sup>3</sup>**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

**6 de junio del 2022**



-----  
**Firma del Experto**





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, QUINTEROS GOMEZ YAKOV MARIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis Completa titulada: "Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de una organización de salud en el Callao . 2022", cuyo autor es BUSTAMANTE CABRERA GISELA ESMERALDA, 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 Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

LIMA, 09 de Agosto del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
QUINTEROS GOMEZ YAKOV MARIO <b>DNI:</b> 41147993 <b>ORCID</b> 0000-0003-2049-5971	Firmado digitalmente por: YQUINTEROS el 09-08- 2022 19:27:20

Código documento Trilce: TRI - 0405311