



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo en un hospital de Jaén, 2023.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORAS:

Coronel Lopez, Deily Katherin (orcid.org/0009-0003-0609-0537)

Huaman Leon, Lesly Thalia (orcid.org/0000-0001-7497-3567)

ASESORA:

Mag. Esteves Cardenas, Veronica Liset (orcid.org/0000-0002-3475-5845)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHICLAYO — PERÚ

2024

DEDICATORIA

A Dios, ya que gracias a él he logrado concluir mi carrera.

A mis padres Ernestina López y Walter Coronel, por estar a mi lado brindándome su apoyo y sus consejos para hacer de mí una mejor persona.

A mis hermanos: Walter y Jenny, por brindarme su apoyo.

A mi esposo Christopher Cuno, por: sus palabras, confianza, amor y por brindarme el tiempo necesario para realizarme profesionalmente.

A mi hija Zoe Skyler Cuno, quien ha sido mi mayor motivo para nunca rendirme en los estudios y poder llegar a ser un ejemplo para ella.

A mis amigas Lesly y Betty, gracias a su apoyo, y conocimientos hicieron de esta experiencia una de las más especiales.

Deily Katherin

A Dios, por permitir llegar a este momento tan especial en mi vida.

A mi madre Maruja, por ser la persona que me ha acompañado durante todo mi trayecto de mi vida.

A mi padre Nilton, que siempre ha estado presente en mi vida y se siente orgulloso de la persona en la cual me he convertido en vida profesional.

A ti hijo Jhayller, por darme las fuerzas para seguir adelante cumpliendo este sueño.

A mi hermano Doyler que siempre ha estado junto a mi brindándome su apoyo, por ser mi único y gran amigo, que me ayudado a afrontar los retos que se me han presentado a lo largo de mi vida.

A mi compañero y esposo Carlos por acompañarme durante este largo proceso de mi vida.

A mis queridas amigas Katherin y Betty, por su amistad y apoyo que estuvieron durante un largo proceso.

Lesly Thalia

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar nuestro sincero agradecimiento a nuestra respetada docente y asesor, Mag. Esteves Cárdenas, Verónica Liset, por su inestimable contribución a este trabajo de tesis. Su orientación experta, profundo conocimiento y dedicación incansable han sido la piedra angular de este proyecto.

Gracias a su guía, he adquirido no solo conocimientos académicos, sino también habilidades fundamentales que me serán de gran utilidad en nuestro futuro profesional. Sus sugerencias perspicaces y comentarios constructivos han elevado la calidad de esta investigación.

Apreciamos enormemente la paciencia y el tiempo que dedicó para revisarnos y orientarnos a lo largo de este proceso. Este logro no habría sido posible sin su apoyo.

Una vez más, gracias por ser un mentor excepcional y por compartir su sabiduría y experiencia. Su influencia perdurará en nuestras carreras.

Las autoras

Declaración de la autenticidad del asesor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ESTEVES CARDENAS VERONICA LISET, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo en un hospital de Jaén, 2023.", cuyos autores son CORONEL LOPEZ DEILY KATHERIN, HUAMAN LEON LESLY THALIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHICLAYO, 10 de Abril del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ESTEVES CARDENAS VERONICA LISET DNI: 71231923 ORCID: 0000-0002-3475-5845	Firmado electrónicamente por: ESTEVES el 30-04- 2024 18:04:02

Código documento Trilce: TRI - 0742777

Declaración de la autenticidad del autor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, CORONEL LOPEZ DEILY KATHERIN, HUAMAN LEON LESLY THALIA estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo en un hospital de Jaén, 2023.", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
CORONEL LOPEZ DEILY KATHERIN DNI: 71740952 ORCID: 0009-0003-0609-0537	Firmado electrónicamente por: DECORONELLO el 16- 05-2024 14:24:28
HUAMAN LEON LESLY THALIA DNI: 75317655 ORCID: 0000-0001-7497-3567	Firmado electrónicamente por: LEHUAMANLE el 20- 05-2024 15:53:33

Código documento Trilce: INV - 1597786

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
Declaración de la autenticidad del asesor	iv
Declaración de la autenticidad del autor	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.	5
III. METODOLOGÍA	13
3.1. <i>Tipo y diseño de investigación</i>	13
3.2. <i>Variables y operacionalización</i>	13
3.3. <i>Población, muestra y muestreo</i>	15
3.4. <i>Técnicas e instrumentos de recolección de datos</i>	16
3.5. <i>Procedimientos</i>	18
3.6. <i>Método de análisis de datos</i>	18
3.7. <i>Aspectos éticos</i>	18
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	37
ANEXOS	44

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Población del hospital a investigar	15
Tabla 2 Confiabilidad de los instrumentos	17
Tabla 3 Validación por Juicio de Expertos	18
Tabla 4 Datos Sociodemográficos de los colaboradores de un hospital en Jaén	20
Tabla 5 Prueba de normalidad	23
Tabla 6 Relación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral	24
Tabla 7 Relación de la gestión del talento humano y la proactividad	25
Tabla 8 Relación gestión del talento y la capacidad de servicio	26
Tabla 9 gestión del talento humano y los conocimientos	27
Tabla 10 gestión del talento humano y la diligencia del trabajo	28

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Aspectos laborales de los colaboradores de un hospital en Jaén	21
Figura 2 Nivel de la gestión del talento humano de los colaboradores de un hospital en Jaén	22
Figura 3 Nivel de la variable desempeño laboral de los colaboradores de un hospital en Jaén	23

RESUMEN

El objetivo fue determinar la relación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo en un hospital de Jaén, 2023, para lo cual se usó el tipo básico de investigación, el enfoque cuantitativo, el diseño no experimental, el alcance descriptivo correlacional transversal, asimismo, la población se formó por un total de 81 trabajadores, siendo la muestra 67 colaboradores, además se usó el muestreo probabilístico, de tipo aleatorio simple, por otro lado, se usó la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento. Los hallazgos que la gestión del talento humano es percibida por los trabajadores como de nivel regular según un 50.8% y alta según lo indica un 49.2%, por otro lado, en lo referente al desempeño laboral es percibido según un 71.4% como regular y un 28.6% dice que esto se efectúa de manera alta, igualmente existe relación entre las variables gestión del talento humano y desempeño laboral con un valor de 0.630 siendo este regular y de relación directa, asimismo, el sig= 0.00. Se concluye que las variables muestran asociación, en tal sentido la optimización de la gestión del talento humano mejorará el desempeño de los trabajadores.

Palabras clave: gestión del talento humano, desempeño, satisfacción laboral.

ABSTRACT

The objective was to determine the relationship between human talent management and the work performance of administrative staff in a hospital in Jaén, 2023, for which the basic type of research, the quantitative approach, the non-experimental design, the descriptive scope was used. cross-sectional correlational, likewise, the population was made up of a total of 81 workers, the sample being 67 collaborators, in addition, probabilistic sampling was used, of a simple random type, on the other hand, the survey was used as a technique and the questionnaire as an instrument. The findings that human talent management is perceived by workers as a regular level according to 50.8% and high as indicated by 49.2%, on the other hand, in relation to job performance it is perceived according to 71.4% as regular and a 28.6% say that this is done in a high way, there is also a relationship between the variable's human talent management and job performance with a value of 0.630, this being regular and with a direct relationship, likewise, the sig= 0.00. It is concluded that the variables show association, in this sense the optimization of human talent management will improve the performance of workers.

Keywords: human talent management, performance, job satisfaction.

I. INTRODUCCIÓN

La gestión del talento humano, se centra en: incorporar, retener y fomentar el crecimiento del recurso humano, por lo tanto, una gestión llevada a cabo de manera estratégica mejora la productividad, el desempeño y la satisfacción laboral ya que se forma una fuerza de trabajo sólido (Frías, 2021).

En India, en las últimas décadas, algunas las organizaciones 2.7% han mostrado su preocupación por retener empleados competentes o llamados también talentosos , ya que viene existiendo escasez de talento humano capacitado, ante ello las empresas ofrecen incentivos como capacitaciones, recompensas monetarias, prestaciones y otros que motive a que el personal a que se siga desarrollando en la empresa, sin embargo la mayor parte de las organizaciones aún no ha adoptado esta estrategia (Kaliannan et al., 2023).

En México, Zayas (2022) en la investigación efectuada en México se halló que el 80% de los analizados no tienen claro conocimiento sobre el manejo del talento humano y el 20% restante tampoco presenta interés alguno por adoptarlo, se halló también que según el 75% es difícil identificar la necesidad de contratación del recursos humanos ya que el personal no tiene clara sus funciones efectuando a diaria las que se les encomiende, se identificó también que solo el 30% de personal manifiesta que alguna vez he recibido capacitación tanto en el proceso de inducción como cuando tuvo que aprender nuevas funciones.

En Ecuador, Arteaga et al. (2021) señaló tener un recurso humano valioso en una organización es el resultado de una eficaz gestión ya que: el reclutamiento, selección, evaluación, capacitación y control del personal se ejecutan de manera óptima, lo cual permite mejorar: los conocimientos, habilidades y actitudes del personal, sin embargo, un 60% de los investigados cree que la gestión del recursos humano es incorrecta, un 50% explico que fase de enganche y selección de personal se hace de forma empírica, sin tomar en cuenta evaluaciones de conocimientos o habilidades, un 60% manifiesta que en la empresa algunas se realiza inducción del personal.

En Perú, explica Mestanza (2022) una organización que efectúa una eficiente la gestión permite disminuir las pérdidas económicas, maximizar la productividad, optimizar el clima organizacional, incentivar al personal y mejorar el crecimiento personal, sin embargo, según estudio efectuado el 50% de las empresas formales desarrollan estrategias de reclutamiento de personal, un 40% de las mismas tiene políticas claras de capacitación de personal y un 32% maneja incentivos de personal adecuado para retener colaboradores competitivos.

La generación de valor en las empresas está ligado a la eficaz gestión del talento que desarrollan las organizaciones, en las etapas de atracción, selección y preparación de personal, sin embargo, gran parte de las empresas peruanas no desarrollan esta gestión con efectividad (Aliaga, 2024); siendo una de las causas de esta problemática la dificultad a la que se enfrentan las empresas para contratar personal así lo indica el 78% de estas, asimismo, se identificó que esto es la consecuencia de la inmigración, disminución de tasas de natalidad e incremento de personal que se jubila de manera anticipada, todo ello genera a que el talento humano este cada vez más escaso y si no se gestiona de manera óptima traerá graves consecuencia económicas a la empresa (Valenzuela, 2023). Por otro lado, un personal comprometido, motivado y valorado logra incrementar la productividad en un 300% (Carranza, 2023).

La investigación se efectuó en un hospital de Jaén, se observó que la contratación de personal se encuentra planificada, de acuerdo al presupuesto inicial de apertura de la institución, sin embargo, al momento del desarrollo del proceso de contratación se manipulan los términos de referencia en el párrafo de perfil del puesto, adecuándolo a las necesidades personales para favorecer a recomendados, partidarios políticos u otros, sin tener en cuenta el interés de la institución; por otro lado, se observó que la institución cuenta con el Plan de desarrollo de las personas, el mismo que sirve para atender los requerimientos de adiestramiento del personal, sin embargo, este es solamente elaborado para cumplir con la normatividad ya que en la práctica no se ejecuta, puesto que el personal en el proceso de inducción no es capacitado y durante el desarrollo de su trabajo escasamente recibe capacitaciones; se ha visto también que en la institución no se realiza valoración del desempeño del personal, por lo tanto no se

identifica las necesidades de desarrollo de capacidades es decir de capacitación, pasantías y otros; finalmente se ha observado que al existir varios regímenes de contratación de personal (Ley 276, Ley 728, Ley 1057, y locadores) existe diferentes niveles remunerativos que no guardan relación con el cargo que desempeñan así por ejemplo un asistente administrativo contratado bajo modalidad de la Ley 276 (nombrado) percibe remuneración menor al personal contratado bajo la modalidad CAS Ley 1057, causando esto descontento en el personal e incluso rencillas personales entre ellos.

Por lo mencionado se formuló como problema general ¿Cómo fue la relación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo en un hospital de Jaén, 2023? asimismo, los problemas específicos fueron: ¿Cómo fue la relación de la gestión del talento humano y la proactividad del personal administrativo en un hospital de Jaén, 2023?, ¿Cómo fue la relación de la gestión del talento y la capacidad de servicio del personal administrativo en un hospital de Jaén, 2023?, ¿Cómo fue la relación de la gestión del talento humano y los conocimientos del personal administrativo en un hospital de Jaén, 2023? y ¿Cómo fue la relación de la gestión del talento humano y la diligencia del trabajo del personal administrativo en un hospital de Jaén, 2023?

Se tomó en cuenta la justificación teórica ya que se tuvo la oportunidad de ampliar los conocimientos teóricos relacionados a la gestión del talento humano para lo cual se toma en cuenta a Chiavenato (2009) y el rendimiento laboral conceptualizada esta variable por Robbins, Coulter, y Decenzo, formulada el año 2017. Se tuvo también una justificación práctica ya que los hallazgos en la tesis sirvieron como materia prima para elaborar políticas innovadoras de gestión del talento humano que fomenten mejoras la productividad del personal. Asimismo, se presentó la justificación metodológica en el sentido que se elaboraron cuestionarios que podrán ser usados por otros investigadores en el análisis de estas variables, finalmente, se utilizó justificación social por que los beneficios que se obtengan con la implementación de las políticas innovadoras harán que los servicios que ofrezca el hospital sean de calidad y con ello los usuarios de la institución se encontraran satisfechos.

Se planteó como objetivo general: Determinar la relación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo en un hospital de Jaén, 2023, asimismo, los objetivos específicos fueron: Establecer la relación de la gestión del talento humano y la proactividad del personal administrativo en un hospital de Jaén, 2023, identificar la relación de la gestión del talento y la capacidad de servicio del personal administrativo en un hospital de Jaén, 2023, identificar la relación de la gestión del talento humano y los conocimientos del personal administrativo en un hospital de Jaén, 2023 y establecer la relación de la gestión del talento humano y la diligencia del trabajo del personal administrativo en un hospital de Jaén, 2023.

Finalmente, se diseñó como hipótesis general: La gestión del talento humano se relacionó de manera significativa con el desempeño laboral del personal administrativo en un hospital de Jaén, 2023 asimismo, las hipótesis específicas fueron: la gestión del talento humano se relacionó de manera significativa con la productividad del personal administrativo en un hospital de Jaén, 2023, la gestión del talento se relacionó de manera significativa con la capacidad del servicio del personal administrativo en un hospital de Jaén, 2023, la gestión del talento humano se relacionó de manera significativa con los conocimientos del personal administrativo en un hospital de Jaén, 2023 y la gestión del talento humano se relacionó de manera significativa con la diligencia del trabajo del personal administrativo en un hospital de Jaén, 2023.

II. MARCO TEÓRICO.

La investigación tomó en cuenta estudios en el contorno internacional, en Colombia está Ríos (2023) con el objetivo conocer la correspondencia de las variables gestión del talento humano y desempeño de los trabajadores, en un hospital de Medellín, para desarrollar un modelo de gestión, por lo que en el factor metodológico se usó el diseño no experimental, cuantitativo, se estudió una muestra de 48 trabajadores y 8 jefes, los cuales se estudiaron con un cuestionario de encuesta, por otro lado, se halló que según los trabajadores un 58% manifiesta que la gestión no es eficiente, el desempeño de los colaboradores es también identificado como regular (49%) de los encuestados; por otro lado, se identifica un valor de relación de 0.812 y sig=0.00, se concluye que la asociación es significativa, entonces el uso de un modelo innovador de gestión mejorará de manera preponderante el desempeño de los participantes.

En Ecuador se encuentra el estudio de Frías (2021) siendo el objetivo conocer la asociación de la gestión del talento humano y desempeño laboral en el sector del calzado en Ambato, para lo cual se empleó al estudio cuantitativo, el diseño no experimental, en el sentido que los datos de la muestra solo se han observado, asimismo la muestra fue de 37 trabajadores, estos se han analizado con una encuesta, entre los hallazgos se identifica existencia de un valor de 0.722 y sig=0.00; se concluye que la gestión se asocia con el desempeño de los trabajadores, por lo que es vital mejorar la primera variable.

En Chile, esta Ramírez et al. (2019) siendo el propósito conocer cómo se relaciona la gestión del talento humano y desempeño laboral en Guasare, S.A, para lo cual se utiliza el trabajo matemático y estadístico, para identificar con ello el valor de la correlación, asimismo se usa el diseño no experimental, por otro lado, la muestra se formó por 29 trabajadores siendo estos analizados con una encuesta, los hallazgos identificados dan fe que según el 63% de los trabajadores la gestión no es eficiente, además se halló que el desempeño de los colaboradores es también identificado como regular (56.5%) de los encuestados; por otro lado, se identifica un valor de relación de 0.619 y sig=0.00, con lo que se concluye que la asociación es significativa.

También se ha citado estudios del ámbito nacional, como son los efectuados por: Aiquipa (2022) siendo el propósito del estudio conocer la relación que coexiste entre gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores del hospital JRD de Essalud, Piura, en consecuencia el investigador tomó el tipo básico y el enfoque cuantitativo como pilares metodológicos de estudio, asimismo, usó el formato no experimental y dos cuestionarios de encuestas para aplicarlos los 35 profesionales analizados (trabajadores) y dos jefes; los resultados según los encuestados muestran que un 58.6% observa a la gestión como regular y un 58% indica que el desempeño laboral es regular, asimismo se visualiza como coeficiente de relación a un 0.712 y sig=0.00; se llega a concluir que las variables se relacionan ya que el nivel regular de la gestión está influyendo a que el desempeño de trabajadores no sea el adecuado.

Según García (2021) analizó como objetivo conocer la asociación de la gestión del talento humano y desempeño laboral en un hospital de Chiclayo, por lo cual se desarrolla la metodología cuantitativa, de naturaleza aplicada y bajo el contexto no experimental, teniendo como base lo mencionado se usa una muestra de 168 trabajadores y de 5 jefes, estos son analizados con encuestas, para las cuales de trabajo dos cuestionarios, entre los resultados se precisa que ambas gestión (38%) y desempeño (42%) se ubican en el nivel regular según la opinión de los encuestados, asimismo se halla que el valor de la relación de las variables fue de 0.617, esto es interpretado por el autor como una correlación positiva.

Carranza (2021) señaló como propósito conocer cómo se corresponden las gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de una universidad de Jaén, asimismo, se tuvo a bien identificar el trabajo cuantitativo y el diseño no experimental, para una muestra de 28 colaboradores; los principales hallazgos son: un valor de $r=0.689$ y sig=0.00, también se identificó la relación de la variable con las dimensiones del desempeño laboral proactividad (0.662), capacidad de servicio (0.782), conocimientos (0.623) y diligencias (0.729); con lo mencionado se concluye que la gestión efectuada con el recurso humano se asocia de manera alta con el desempeño.

Castro y Delgado (2020) con el objetivo conocer la asociación de la gestión del talento humano y desempeño laboral en una institución pública en Huallaga,

usando el tipo cuantitativo, debido al análisis matemático, se usó el diseño no experimental, igualmente a la muestra de 24 trabajadores se ha administrado una encuesta, entre los hallazgos se encuentran que la gestión según la opinión de los colaboradores (54%) es regular ya que: en pocas ocasiones se desarrollan capacitaciones, casi nunca se ha implementado reconocimiento de las labores; por otro lado, al analizar el desempeño laboral se halló que también es regular (48%) esto debido a que en algunas oportunidades se ha llegado a cumplir con las tareas, por la falta de recursos, problemas con los compañeros de trabajo y otros; por otro lado, se halló que existe un valor de 0.712 y $\text{sig}=0.00$; se concluye que la gestión poco aceptable se está relacionando de forma alta con el desempeño de los trabajadores.

Según Checa et al. (2020) cuyo objeto fue entender la asociación de la gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de un hospital público, en Lambayeque, el estudio empleó el enfoque cuantitativo, el diseño sin experimentar con la muestra, se usa una muestra de 36 trabajadores analizados con una encuesta, los hallazgos afirman según un 52% que la gestión es regular, asimismo se mencionan que el desempeño es también regular según un 49.5%; igualmente se identificó un valor de $r=0.699$ y $\text{sig}=0.00$, también se identificó la relación de la variable con las dimensiones del desempeño laboral proactividad (0.612), capacidad de servicio (0.712), conocimientos (0.823) y diligencias (0.899); con lo mencionado el autor concluye que la gestión efectuada con el recurso humano se asocia de manera alta con el desempeño laboral, entonces es necesario desarrollar políticas de gestión a fin de mejorar la productividad de los trabajadores.

Teorías de la gestión del talento humano, se trabajó con la teoría de la administración científica de Frederick Taylor, enfocándose principalmente en el desarrollo de las tareas, en la eliminación de desperdicios y en aplicar métodos científicos para mejorar la efectividad en la producción, asimismo el autor desarrollo cuatro principios de la administración (Martino, 2022). Se encuentra también la teoría de la gestión administrativa, llamada también teoría clásica, esta fue desarrollada por Henri Fayol, este científico hace énfasis en estudiar a una organización por medio por medio sus funciones básicas a fin de que con ello se pueda adquirir la eficiencia organizacional, esta teoría aporta: las seis funciones

básicas que debe tener una empresa; así como también desarrolla los catorce principios de administración (Acuña et al., 2022).

Marco conceptual de gestión del talento humano, se define como Gestión del talento humano según Jara et al. (2018) Idalberto Chiavenato la define como la reunión de políticas, procedimientos y estrategias para gerenciar al recurso humano, para lo cual se tiene en cuenta: el reclutamiento, la selección, la capacitación, las recompensas y la evaluación del desempeño. Explica Carranza (2021) son los procedimientos y políticas que se ejecutan con el fin de sostener relaciones laborales saludables para lo cual se ejecuta las actividades de reclutamiento, evaluación, desarrollo y recompensa con el fin de ofrecer un ambiente de trabajo seguro, tranquilo y equitativo para los colaboradores. Menciona Barrios et al. (2020) son los procedimientos que se usan para incorporar, motivar, retener y evaluar a los colaboradores dentro de una organización, a fin de tener con ello trabajadores de alto potencial que ofrezca elevados niveles de productividad en el puesto de trabajo en el cual se desempeñan.

Objetivos de la gestión del talento humano, Castro et al. (2020) ayuda a las organizaciones a lograr los objetivos propuestos, ya que mediante el reclutamiento y selección adecuada se podrá identificar personal capaz, entrenado, y con los conocimientos adecuados, asimismo dentro de la organización esta deberá ser capaz de retener al personal para ello debe tenerlo motivado y satisfecho a través de los reconocimientos ; cabe señalar que al personal no solo se le puede motivar con dinero sino que también se le puede otorgar certificados de buen desempeño; finalmente ayuda a aceptar y entender los cambios sociales, tecnológicos, culturales y otros que surgen . en el medio en el cual se desenvuelve la organización. Mendivel et al. (2020) otro de los aportes a la organización de la gestión del talento humano es: un clima labor optimo que permita generar un equipo de trabajo: productivo, comprometido y motivado; se puede también alinear los objetivos personales a los de la organización, para lo cual la organización debe conocer las necesidades personales aunarlas a los objetivos gerenciales por medio de un liderazgo efectivo; otro de los aportes es la capacitación contante y los programas de bienestar y salud que la organización que otorga la organización a los colaboradores; finalmente esta la adecuada resolución de conflictos

Según Mendivel et al. (2020) las dimensiones de la gestión del talento humano, estas son propuestas por Idalberto Chiavenato: (1) Reclutamiento, afirma Bendezú (2020) es el proceso mediante el cual las organizaciones ofertan oportunidades de trabajo al mercado laboral, cabe señalar que estas ofertas son a nivel interno cuando se oferta los puestos de trabajo dentro de la empresa y externo cuando estos se ofertan fuera de la empresa. (2) Selección, menciona Flores (2019) está la etapa en la cual se escoge a los mejores candidatos para la organización, según el perfil establecido para el puesto, en este apartado se desarrollan varias evaluaciones que miden las habilidades conocimientos y otros. (3) Inducción, según Araujo et al. (2021) es el proceso que se desarrolla en la organización con el fin de que el personal se informe e integre a la actividad laboral, para lo cual se le explica al colaborador los aspectos generales de la empresa y los puntos específicos de las actividades que desarrollaran en su puesto de trabajo. (4) Recompensas, según Anastasio et al. (2020) son los reconocimientos ofrecidos por las organizaciones con el fin de motivar al personal, estas pueden recompensas financieras (salarios, premios o comisiones) u otras recompensas como descansos semanales.

Evaluación del desempeño, menciona Romero y Salcedo (2020) son las actividades que se realizan con el fin de conocer las cualidades de cada uno de los trabajadores y lo que está aportando al desarrollo de la empresa.

Teorías del desempeño laboral, se encuentra la teoría de la gestión Burocrática, esta fue desarrollada por Max Weber, quien menciona que la burocracia permite el establecimiento normas para que los procedimientos se ejecuten de manera precisa, lo cual permitirá reducir los errores humanos ya que las actividades se encontraran estandarizadas. Llevando esto a: la especialización de los trabajadores, a la institucionalización de la racionalización del trabajo, rapidez en la toma de decisiones, a la eficiencia y a la productividad (Zurita y Castrejón, 2022). Finalmente, se analiza la teoría de las relaciones humanas, esta fue planteada por Elton Mayo, esta menciona que la parte más importante en una organización es el recurso humano, por lo tanto afirma que un individuo se siente realizado cuando presenta una adecuada relación con su entorno : reglas, compañeros de trabajo, infraestructura, recompensas y otros; por lo mencionado se menciona que esta teoría se enfatiza en el estudio de las personas, en la

autonomía sin la necesidad de vigilancia constante y en la confianza entre compañeros de trabajo; bajo el manto de esta teoría se desarrolló el Experimento de Hawthorne, siendo el propósito de esta determinar la relación que existe entre la productividad y la iluminación, finalmente se menciona que la teoría se basa en seis principios: todos ellos relacionados con: la integración social, el comportamiento del trabajador individual y grupal, la supervisión y otros (Peña y Yoza, 2022).

Desempeño laboral, según Boada (2019) Es el comportamiento desarrollado por los trabajadores para lograr los objetivos organizacionales; dicho de otro modo, son las actividades desarrolladas por los trabajadores a fin de cumplir con las responsabilidades señaladas para el puesto de trabajo y con ello obtener resultados positivos para la organización. Explica Aldaz et al. (2022) la evaluación del desempeño de los trabajadores permite mejorar la calidad de vida laboral que se lleva en la zona de trabajo, ya que ello posibilita identificar las fortalezas y debilidades del personal y poder generar modelos innovadores de desempeños mejorando la retroalimentación.

Según Melendres (2022) el desempeño laboral de los colaboradores, es decir el desarrollo diario de sus tareas se puede ver afectado positiva o negativamente por: la programación y flujo de las tareas, seguridad en el trabajo, relaciones interpersonales, entre otros. El desempeño laboral abarca dos puntos importantes la productividad y la eficacia del personal dentro de la organización, para lo cual se necesita que el personal se sienta satisfecho, cómodo, tranquilo entre otros. Explica Bayser (2022) se entiende como desempeño del colaborador a la eficacia de los empleados que laboran en una organización, ya que son ellos quienes planifican, organizan, dirigen y controlan las actividades que en esta se desarrollan, es importante mencionar que las organizaciones existen por que los trabajadores las operan. Igualmente, Vidal (2022) el desempeño de un trabajador es el rendimiento que este ofrece al momento de efectuar las funciones que le asignan, cabe mencionar que el desempeño laboral es la técnica que usan los jefes o supervisores para determinar si el colaborador es apto o no para el puesto en el que se desempeña, finalmente el autor afirma que cada colaborador es una inversión para la empresa por lo que el rendimiento de este debe ser alto.

Explica Sanabria et al. (2023) que evaluar el desempeño laboral ofrece ventajas como: determinar beneficios o recompensas que estén relacionadas con los logros y funciones de cada colaborador, otorgar ascensos a los trabajadores en función del desempeño que están alcanzando en su trabajo; identificar y solucionar problemas de la organización de manera rápida y efectiva, entre otros. Menciona Mora (2022) que el desempeño laboral se ve influenciado de manera positiva o negativa por: el clima laboral, debido a que, si en una organización existe poca motivación, hostigamiento, estrés, relaciones laborales negativas, entre otros, se puede desencadenar en poco compromiso para elaborar un trabajo de calidad; otros de los factores es la falta de capacitación, ya que la empresa constantemente debe formar empleados que enfrenten nuevos retos de trabajo.

Menciona Mora (2022) que las dimensiones del desempeño laboral; se toman en cuenta la propuesta por Robbins, Coulter y Decenzo: (1) Proactividad, explica Martínez (2022) es el comportamiento desarrollado por el colaborador que se caracteriza por anticiparse a realizar de forma autónoma acciones orientadas al cambio y desarrollo de la organización, asumiendo la responsabilidad de lo que conlleva sus acciones, una persona proactiva se diferencia de una impulsiva porque no se queja del trabajo, por el contrario se esfuerza para que a la organización le vaya bien, ya que siempre transforma ideas propuestas en acciones consiguiendo lograr objetivos que otras personas difícilmente lo han logrado. (2) Capacidad de servicio, explica Chidinma et al. (2023) todo usuario de un servicio necesita ser atendido con rapidez, seguridad, empatía entre otros factores, por esta razón la capacidad de servicio en una organización es vital, el autor recalca que la capacidad de servicio está vinculada a dos factores: el tiempo de espera y la solución efectiva, por lo tanto, las dudas, problemas y otros inconvenientes de los usuarios deben ser atendidos de manera inmediata, efectiva y con empatía. (3) Conocimientos, menciona Vigo (2021) esta dimensión se encuentra relacionada con las habilidades técnicas de un trabajador es decir su formación académica, la experiencia laboral en los distintos puestos de trabajo en los cuales se ha desenvuelto, la capacidad para asumir los riesgos impuestos por el trabajo, finalmente estas habilidades interpersonales, decir la forma como un trabajador lidera o se relaciona con los compañeros de trabajo. (4) Diligencia en el trabajo, menciona Chen et al. (2023) es el cuidado con el que se debe desarrollar los

trabajadores las labores encomendadas, para lo cual se tiene en cuenta las normas, políticas establecidas en el trabajo

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Se tomó en cuenta el tipo básico debido a que el propósito del estudio fue ahondar y entender en los temas relacionadas a la gestión del talento humano y el desempeño laboral (CONCYTEC, 2018).

Explica Osorio y Castro (2021) el enfoque, del estudio fue cuantitativo, debido a que en el proceso de investigación se usó la medición numérica mediante el conteo y frecuencias es decir empleó la estadística para determinar con exactitud el comportamiento de la muestra en análisis.

3.1.2. Diseño de investigación

Se usó el no experimental, en el sentido que solo se observó los comportamientos de los fenómenos en estudio en el campo de trabajo, en el cual se desarrollaron (Delgado, 2021).

Teniendo en cuenta el alcance fue descriptivo correlacional, ya que describió el comportamiento de la muestra, tomando en cuenta las variables de estudio y después se procedió a correlacionar la información identificada (Guillen et al., 2022).

Asimismo, fue de tipo transversal, porque la toma de los datos se efectuó en un solo momento (Fadilla et al., 2023).

3.2. Variables y operacionalización

Variable independiente: Gestión del talento humano

Definición conceptual

Menciona Barrios et al. (2020) son los procedimientos que se usan para incorporar, motivar, retener y evaluar a los colaboradores dentro de una organización, a fin de tener con ello trabajadores de alto potencial que ofrezca elevados niveles de productividad en el puesto de trabajo en el cual se desempeñan.

Definición operacional

La variable se evalúa teniendo en cuenta las dimensiones: reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación del desempeño

Indicadores

Las dimensiones e indicadores de la variable gestión del talento humano son: dimensión reclutamiento, siendo los indicadores: Estrategia, reclutamiento interno y externo; está también la dimensión selección con los indicadores: Estrategias científicas de selección y comunicación; Capacitación con los indicadores: Inducción y técnicas de capacitación; otra de las dimensiones es Recompensas, siendo los indicadores: Políticas de remuneración y programa de incentivos; finalmente está la dimensión: Evaluación del desempeño, con los indicadores: Desempeño del puesto, competencias y retroalimentación.

Escala de medición:

Escala ordinal

Variable dependiente: desempeño laboral

Definición conceptual

Boada (2019) es el comportamiento desarrollado por los trabajadores para lograr los objetivos organizacionales; dicho de otro modo, son las actividades desarrolladas por los trabajadores a fin de cumplir con las responsabilidades señaladas para el puesto de trabajo y con ello obtener resultados positivos para la organización.

Definición operacional

La variable se evaluó teniendo en cuenta las dimensiones: Proactividad, capacidad de servicio, conocimientos y diligencia en el trabajo.

Indicadores

La variable se evaluó teniendo en cuenta las dimensiones: Proactividad, siendo los indicadores: Iniciativa, oportunidad de mejora y capacidad de respuesta, está también la dimensión: capacidad de servicio, con los indicadores: Fiabilidad,

empatía y capacidad de respuesta; igualmente está la dimensión conocimientos: con los indicadores: Del puesto y destrezas y finalmente se estudia la dimensión diligencia en el trabajo con los indicadores: Horario, presentación y cumplimiento de indicaciones

Escala de medición:

Escala ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Explica Amat et al. (2021) son los elementos materia de estudio, pudiendo ser: programas, personas, sucesos que presentan características particulares, por las cuales fueron analizada, para esta investigación se tomó en cuenta a todo el personal administrativo de un hospital de Jaén siendo estos un total de 81 trabajadores.

Tabla 1

Población del hospital a investigar

Área	Total del personal
Logística	10
Almacén	6
Economía	6
Personal	9
Dirección	3
Administración	2
Estadística	3
Planeamiento	2
Sistemas	4
Soporte informático	10
Servicios generales	20
Atención al cliente	6
Total	81

Nota elaboración de las investigadoras con datos del hospital.

Criterios de inclusión, formaron parte del estudio todos los trabajadores administrativos activos de las distintas áreas de un hospital ubicado en Jaén que después de explicarles los motivos de la investigación deseen de manera voluntaria ser encuestados.

Criterios de exclusión: no fueron investigados otros trabajadores distintos a los considerados administrativos (médicos, enfermeras, técnicos y otros), tampoco fueron encuestados aquellos que no deseen ser parte de la investigación por razones personales, igualmente no se consideró dentro del estudio los trabajadores que no se encuentren en la institución ya sea por permisos o licencias, finalmente no formaran parte del estudio aquellos trabajadores que durante el proceso de investigación se encuentren jubilándose.

3.3.2. Muestra

Vásquez y Ortiz (2022) teniendo en cuenta que la población a investigar es amplia, solo se toma una porción de ella a la que se le conoce como muestra, para esta investigación la muestra se formó por 67 colaboradores (ver anexo 3)

3.3.3. Muestreo

Brommer et al. (2024) se tomó en cuenta el muestreo probabilístico, de tipo aleatorio simple porque todos los trabajadores administrativos del hospital ubicado en Jaén tuvieron la misma oportunidad de ser encuestados.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

La técnica son los procedimientos que se realizan durante la investigación para obtener los datos de la muestra en estudio, para este caso se empleó la encuesta de tipo personal por medio de la cual se extrajo datos de una muestra amplia utilizando como instrumento un cuestionario de preguntas cerradas (Feria et al., 2020).

Instrumentos

Son los formatos llamados cuestionarios que se utilizan en la técnica de la encuesta para obtener los datos a estudiar, para este estudio se empleó dos instrumentos con preguntas de opción múltiple en escala ordinal, los mismos que reunieron fiabilidad y validez (Feria et al., 2020). Para la variable gestión del talento humano se tomará las dimensiones: reclutamiento, siendo esta evaluada por 3 ítems, selección será analizada por 3 interrogantes, capacitación se analizaron por 6 ítems, recompensas se examinaron 5 preguntas y la dimensión evaluación del desempeño se analizaron por 3 interrogantes; por otro lado, la variable desempeño laboral se toma en cuenta las dimensiones: proactividad, siendo esta analizada 5 interrogantes, capacidad de servicio se analizaron por 4 ítems, conocimientos se analizaron igualmente por 4 ítems y finalmente diligencia en el trabajo se examinó por 3 preguntas. Ambos instrumentos tomaran la escala de Likert tal como se aprecia en el anexo 4.

Fiabilidad

Esta fue determinada empleando el indicador de Alfa de Cronbach del software SPSS, ya que con ello se pudo señalar la consistencia que muestran las interrogantes de los cuestionarios a analizar.

Tabla 2

Confiabilidad de los instrumentos

N°	Cuestionario	Alfa de Cronbach	Ítems
1	Gestión del talento humano	0.799	20
2	Desempeño laboral	0.968	16

Se observa en la tabla, que los instrumentos son fiables, ya que los valores del Alfa de Cronbach se encuentran cercanos a la unidad, por lo tanto, las preguntas muestran adecuado nivel de consistencia.

Validez

Esta fue revisada por la opinión crítica de tres expertos, quienes después de evaluar los indicadores que debe reunir cada ítem dieron su aprobación para la administración del instrumento a la muestra de estudio.

Tabla 3

Validación por Juicio de Expertos

Nº	Nombres y apellidos	Especialidad	Dictamen
1	Homar Overti, Melendres Alverca	Contador	Apto
2	Betty Liliana, Espinoza Bazán	Administrador	Apto
3	Abraham José, García Yobera	Administrador	Apto

3.5. Procedimientos

Se tomó en cuenta actividades descritas a continuación: Elaboración presentación de solicitud de autorización de la investigación, diseño de los instrumentos de investigación tomando en cuenta: los indicadores y dimensión de las variables, elaboración y firma del consentimiento informado, validación de los instrumentos por del juicio de expertos, revisión de los cuestionarios empleando el Alfa de Cronbach y administración de los cuestionarios a la muestra de estudio

3.6. Método de análisis de datos

Los datos se analizaron de dos formas: primero se desarrolló un análisis descriptivo en el cual se plasma el comportamiento de la muestra analiza según las variables en estudio, siendo la información presentada en tablas y figuras, en segundo lugar, se elaboró el análisis inferencial de las variables empleando el coeficiente de correlación de Rho Spearman; cabe señalar que para efectuar este análisis se utilizó el Microsoft Excel y el software estadístico SPSS Vs 26.

3.7. Aspectos éticos

Las tesis tomaron en cuenta los principios como: el de autonomía, debido a que se respetó la decisión de los trabajadores del hospital de participar de manera voluntaria en el estudio, después de haberles explicado el objetivos de la tesis; se

tuvo en cuenta también el principio de no maleficencia, en el sentido que los participantes de la investigación no tuvieron incomodidad al responder las preguntas del cuestionario y si fuera el caso, el encuestado estuvo en todo su derecho de no contestar las interrogantes; asimismo se empleó el principio de beneficencia, debido a que la investigación desarrollada fue entregada al hospital de Jaén para que ellos puedan tomar las decisiones correspondientes, cabe señalar que las tesis no recibieron ningún beneficio económico; finalmente se tomó también el principio de justicia, ya que a los encuestados no se les pudo identificar debido que los datos fueron recolectados de forma anónima. Por otro lado, se ha trabajado tomando en cuenta el protocolo de investigación de la UCV, siendo este ubicado en Resolución N°062-2023-VI-UCV, finalmente se tomó en cuenta en la redacción del documento las normas APA 7ma edición.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

En esta sección de la investigación se narró los resultados a los que arribaron las tesis después de la resolución y procesamiento de los datos de estudio, para lo cual tuvieron en cuenta: los aspectos sociodemográficos, las características laborales, datos descriptivos de las dimensiones y variables, así como también los objetivos y las hipótesis diseñadas en el apartado uno de la tesis; en tal sentido en primer lugar, se narró los aspectos sociodemográficos y laborales de la muestra; seguidamente se relató los datos descriptivos de la muestra presentados en tablas y figuras y tomando en cuenta las frecuencias y porcentajes, posteriormente, describió las pruebas de normalidad la misma que ayudó a determinar el coeficiente de correlación, para finalmente efectuar las correlaciones solicitadas en los objetivos y con ello comprobar las hipótesis de investigación.

Tabla 4

Datos Sociodemográficos de los colaboradores de un hospital en Jaén

		F	%
Edad	20-29	12	19.0%
	30-39	25	39.7%
	40-49	13	20.6%
	50-59	6	9.5%
	50 a más	7	11.1%
Escolaridad	Primaria	0	0.0%
	Secundaria	0	0.0%
	Superior técnica	20	31.7%
	Universitaria sin concluir	6	9.5%
	Universitaria concluida	37	58.7%
Estado civil	Soltero	20	31.7%
	casado	18	28.6%
	Viudo	0	0.0%
	Divorciado	0	0.0%
	Unión libre	25	39.7%

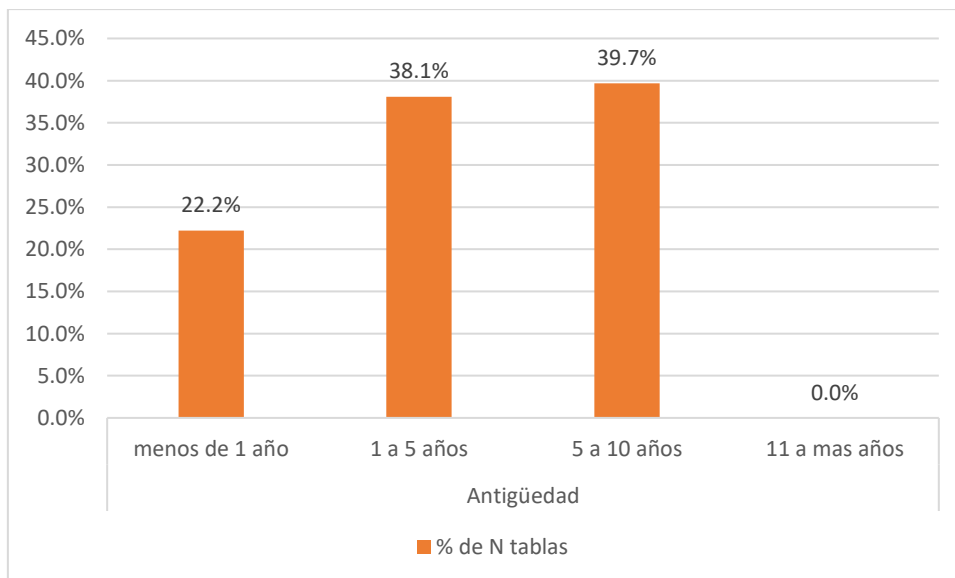
Género	Masculino	20	31.7%
	Femenino	43	68.3%

Descripción

La tabla 4 muestra los datos sociodemográficos de la muestra estudiada, determinándose que, del total de encuestados en relación al indicar edad un 39.7% se encuentran entre los 30 a 39 años, un 20.6% están entre los 40 a 49 años un 19 % están entre los 20 a 29 años, un 11.1% se ubican entre los 50 a más y un 9.5% entre los 50 a 59 años; en relación a la escolaridad un 58% presentan educación universitaria concluida, un 31.7% ostentan educación superior técnica y un 9.5% tienen educación universitaria sin concluir; en lo relacionado a el indicador estado civil, un 39.7% se encuentra viviendo en unión libre, un 31.7% está soltero y un 28.6% está casado; finalmente se analizó el género ante lo cual un 68.3% son del género femenino s y un 31.7% del masculino.

Figura 1

Aspectos laborales de los colaboradores de un hospital en Jaén



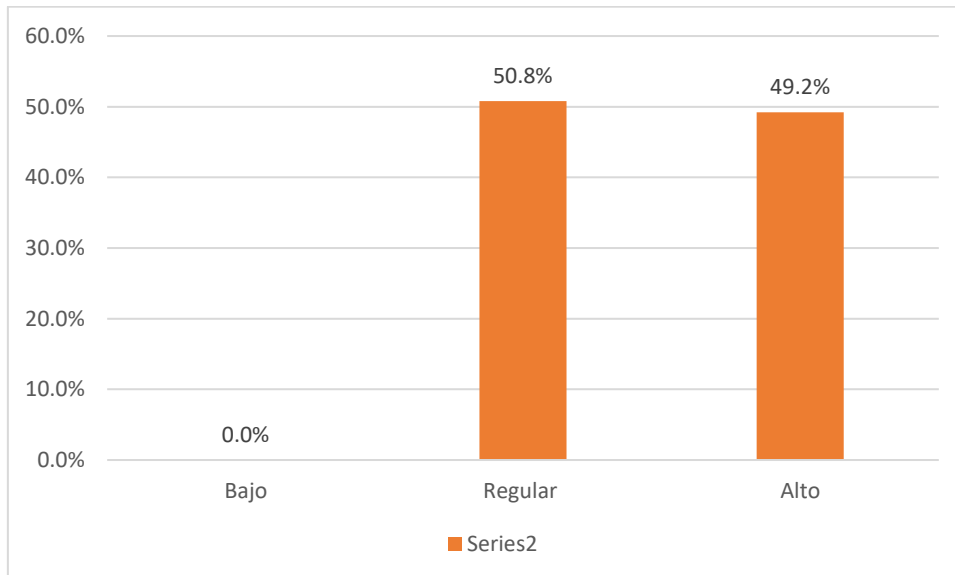
Descripción

Se puede visualizar en la figura1 mostrada sobre los aspectos laborales que del total de los encuestados un 39.7% labora en el hospital entre 5 y 10 años, un 38.1%

tiene una antigüedad de 1 a 5 años y un 22.2% labora por un periodo menor a un año.

Figura 2

Nivel de la gestión del talento humano de los colaboradores de un hospital en Jaén

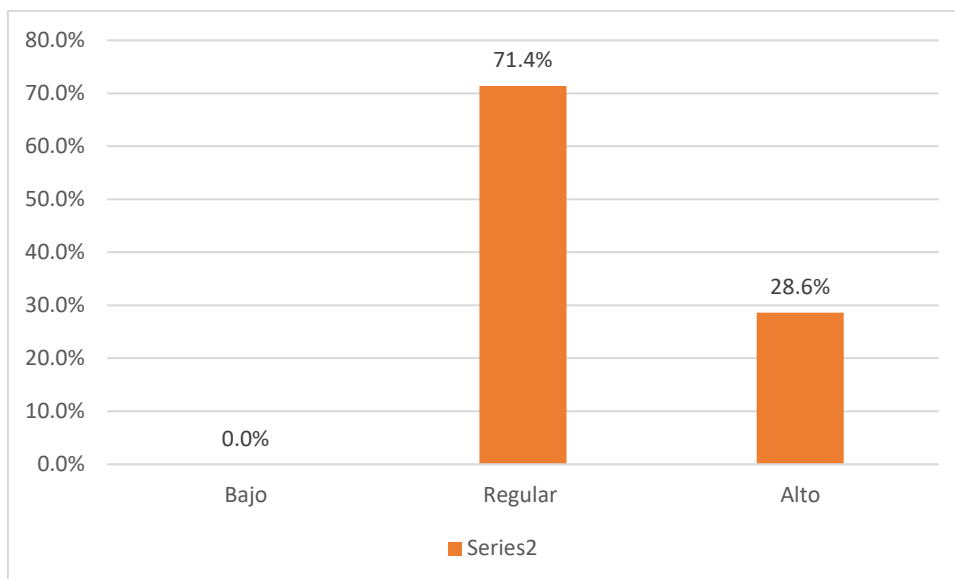


Descripción

Se observa en la figura 2 que describe el nivel de la variable estudiada es percibida por los trabajadores del hospital como de nivel regular según un 50.8% y alta según lo indica un 49.2%, con lo mencionado se infiere que aún hay factores por mejorar en el desarrollo de la gestión de los recursos humanos.

Figura 3

Nivel de la variable desempeño laboral de los colaboradores de un hospital en Jaén



Descripción

Se observa en la figura 3 que analiza la variable desempeño laboral que, del total de los encuestados un 71.4% dice que el proceso de desempeño laboral se efectúa de forma regular y un 28.6% dice que esto se efectúa de manera alta, es decir adecuada.

4.2. Análisis inferencial

Tabla 5

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov		
	Esta.	gl	Sig.
Gestión del talento humano	,303	63	,000
Desempeño laboral	,386	63	,000

Interpretación

Se puede precisar en la tabla 5 que analiza la prueba de normalidad según Kolmogórov-Smirnov debido a que la muestra fue mayor de 50 colaboradores, que la significancia fue 0.00; esto hizo tomar la decisión a las investigadoras de usar el coeficiente de correlación Rho de Spearman.

Objetivo general: Determinar la relación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo

Hipótesis general:

Ha: La gestión del talento humano se relacionó de manera significativa con el desempeño laboral del personal administrativo en un hospital

H0: La gestión del talento humano no se relacionó de manera significativa con el desempeño laboral del personal administrativo en un hospital

Regla de arbitraje

Sig. > 0.05, se acepta H0 y se rehúsa Ha,

Sig. < 0.05 se accede Ha y se rehúsa H0

Tabla 6

Relación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral

			G. talento humano	Desempeño laboral
Rho Spearman	G. talento humano	correlación Sig	1,000	,630**
		N	.	,000
			63	63
	Desempeño o laboral	correlación Sig.	,630**	1,000
		N	,000	.
			63	63

Interpretación

Se aprecia en la tabla 6 en la cual se analiza la relación de las variables: Gestión del talento humano y desempeño laboral que se efectúa en un hospital de la ciudad de Jaén que, el valor del coeficiente es 0.630 siendo este valor regular y la relación directa, asimismo el valor de sig= 0.00; con lo identificado se afirma que las variables muestran asociación, por lo que se acepta la hipótesis general.

Establecer la relación de la gestión del talento humano y la proactividad del personal administrativo

Hipótesis específica uno

Ha: La gestión del talento humano se relacionó de manera significativa con la proactividad del personal administrativo en un hospital

H0: La gestión del talento humano no se relacionó de manera significativa con la proactividad del personal administrativo en un hospital

Regla de arbitraje

Sig. > 0.05, se acepta H0 y se rehúsa Ha,

Sig. < 0.05 se accede Ha y se rehúsa H0

Tabla 7

Relación de la gestión del talento humano y la proactividad

			G. talento humano	Proactividad
Rho	G. talento humano	correlación	1,000	,605**
Spearman		Sig.	.	,000
		N	63	63
	Productividad	correlación	,605**	1,000
		Sig.	,000	.
		N	63	63

Interpretación

Se aprecia en la tabla 7, en la cual se analiza la relación de la: Gestión del talento humano y productividad que se desarrolla en un hospital de la ciudad de Jaén que, el valor del coeficiente es 0.605, siendo este valor regular y la relación directa, asimismo, el valor de y sig= 0.00; con lo identificado se confirma la asociación, por lo que se admite la hipótesis uno.

Identificar la relación de la gestión del talento y la capacidad de servicio del personal administrativo

Hipótesis específica dos

Ha: La gestión del talento humano se relacionó de manera significativa con la capacidad de servicio del personal administrativo en un hospital

H0: La gestión del talento humano no se relacionó de manera significativa con la capacidad de servicio del personal administrativo en un hospital

Regla de arbitraje

Sig. > 0.05, se acepta H0 y se rechaza Ha,

Sig. < 0.05 se acepta Ha y se rechaza H0

Tabla 8

Relación gestión del talento y la capacidad de servicio

			G. talento humano	Capacidad de servicio
Rho	G. talento humano	correlación	1,000	,900**
Spearman		Sig	.	,000
		N	63	63
	Capacidad de servicio	correlación	,900**	1,000
		Sig.	,000	.
		N	63	63

Interpretación

Se aprecia en la tabla 8, en la cual se analiza la relación de la: Gestión del talento humano y capacidad de servicio que, de los trabajadores de un hospital de la ciudad de Jaén que, el valor del coeficiente es 0.900, siendo este valor muy alto y la relación directa, asimismo, la sig= 0.00; con lo identificado se confirma la asociación, por lo que se consiente la hipótesis dos.

Identificar la relación de la gestión del talento humano y los conocimientos del personal administrativo

Hipótesis específica tres

Ha: La gestión del talento humano se relacionó de manera significativa con los conocimientos del personal administrativo en un hospital

H0: La gestión del talento humano no se relacionó de manera significativa con los conocimientos del personal administrativo en un hospital

Regla de arbitraje

Sig. > 0.05, se acepta H0 y se rechaza Ha,

Sig. < 0.05 se acepta Ha y se rechaza H0

Tabla 9

Gestión del talento humano y los conocimientos

			G. talento humano	Conocimientos
Rho	G. talento humano	correlación	1,000	,855**
Spearman		Sig	.	,000
		N	63	63
	Conocimientos	correlación	,855**	1,000
		Sig.	,000	.
		N	63	63

Interpretación

Se aprecia en la tabla 9, en la cual se analiza la relación de la: Gestión del talento humano y los conocimientos de los trabajadores de un hospital de la ciudad de Jaén que, el valor del coeficiente es 0.855, siendo este valor alto y la relación directa, asimismo el valor de sig= 0.00; con lo identificado se confirma la asociación, por lo que se reconoce la hipótesis tres.

Establecer la relación de la gestión del talento humano y la diligencia del trabajo del personal administrativo.

Hipótesis específica cuatro

Ha: La gestión del talento humano se relacionó de manera significativa con la diligencia en el trabajo del personal administrativo en un hospital

H0: La gestión del talento humano no se relacionó de manera significativa con la diligencia en el trabajo del personal administrativo en un hospital

Regla de arbitraje

Sig. > 0.05, se acepta H0 y se rehúsa Ha,

Sig. < 0.05 se accede Ha y se rehúsa H0

Tabla 10

Gestión del talento humano y la diligencia del trabajo

			G. talento humano	D. Trabajo
Rho	G.	correlación	1,000	,592**
Spearman	talento humano	Sig.	.	,000
		N	63	63
	D. trabajo	correlación	,592**	1,000
		Sig.	,000	.
		N	63	63

Interpretación

Se aprecia en la tabla 10, en la cual se analiza la relación de la: Gestión del talento humano y la diligencia en el trabajo de los trabajadores de un hospital de la ciudad de Jaén que, el valor del coeficiente es 0.592, siendo este valor regular directo y regular, asimismo el valor de y sig= 0.00; con lo identificado se confirma la relación, por lo que se admite la hipótesis cuatro.

V. DISCUSIÓN

Se presentó como objetivo general: Determinar la relación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo en un hospital de Jaén, 2023, siendo el hallazgo que, la relación de las variables presenta un valor de la relación 0.630 considerándose como regular y directa, asimismo, el valor de $\text{sig}=0.00$; con lo identificado se afirma que las variables muestran asociación, por lo que se acepta la hipótesis general, es decir que las mejoras que se desarrollen en la gestión del talento humano van a afectar positivamente en el desarrollo del trabajo que efectúan los colaboradores de la institución en la cual se efectuó la investigación,

Lo mencionado coincide a los hallazgos identificados por Ríos (2023) según los trabajadores un 58% manifiesta que la gestión no es eficiente, asimismo, el desempeño de los colaboradores es también reconocido como regular (49%) de los encuestados; por otro lado, se identifica un valor de relación de 0.812 y $s=0.00$, se concluye que la asociación es significativa, entonces la aplicación de un modelo innovador de gestión mejorará de manera preponderante el desempeño de los participantes.

Se iguala también a lo mencionado por Arteaga et al. (2021) Tener un recurso humano valioso en una organización es el resultado de una eficaz gestión ya que: el reclutamiento, selección, evaluación, capacitación y control del personal se ejecutan de manera óptima, lo cual permite mejorar: los conocimientos, habilidades y actitudes del personal; dichos hallazgos corroboran el señalado en este estudio ya que el desempeño de los trabajadores dependerá de la gestión del talento humano que desarrolle el encargado de dicha área.

Igualmente se equipará a lo indicado por Carranza (2021) quien halló como resultados un valor de $r=0.689$ y $S=0.00$, también se identificó la relación de la variable con las dimensiones del desempeño laboral proactividad (0.662), capacidad de servicio (0.782), conocimientos (0.623) y diligencias (0.729); con lo mencionado se concluye que la gestión efectuada con el recurso humano se asocia de manera alta con el desempeño desarrollado por los colaboradores de una institución.

En relación al objetivo específico uno: Establecer la relación de la gestión del talento humano y la proactividad del personal administrativo, se halló, el valor del coeficiente es 0.605, siendo este regular, asimismo, se identificó $\text{sig} = 0.00$; con lo descrito se confirma la asociación de los temas de estudio, por lo que se acepta la hipótesis uno, entonces la gestión que se desarrolla por el gerente de recursos humanos afecta la proactividad de los colaboradores de manera directa.

Esto se asemeja a lo mencionado por Frías (2021) en los hallazgos se identifica existencia de un valor de 0.722 y $S=0.00$; se concluye que la gestión se asocia con el desempeño de los trabajadores, por lo que es vital mejorar las estrategias y políticas de gestión de recursos humanos con el propósito de incentivar la proactividad de los trabajadores. Lo mencionado se asemeja también a lo descrito por Mestanza (2022) una organización que efectúa una eficiente gestión puede disminuir las pérdidas económicas, maximizar la productividad, optimizar el clima organizacional, incentivar al personal, mejorar el crecimiento personal e incentiva la proactividad.

Guarda relación también con lo indicado por Jara et al. (2018) la gestión del talento humano se entiende como la reunión de políticas, procedimientos y estrategias para gerenciar al recurso humano, para lo cual se tiene en cuenta: el reclutamiento, la selección, la capacitación, las recompensas y la evaluación del desempeño, repercutiendo esto en el desempeño de los trabajadores, en la productividad y proactividad; cabe señalar que los hallazgos de otras investigaciones guardan relación con los identificados en este estudio.

Igualmente se parece a lo indicado por Checa et al. (2020) siendo los hallazgos según un 52% que la gestión es regular, asimismo, se mencionan que el desempeño es también regular según un 49.5%; igualmente se identificó un valor de $r=0.699$ y $S=0.00$, igualmente se identificó la relación de la variable con las dimensiones del desempeño laboral, proactividad (0.612), capacidad de servicio (0.712), conocimientos (0.823) y diligencias (0.899); con lo mencionado el autor concluye que la gestión efectuada con el recurso humano se asocia de manera alta con el desempeño laboral, entonces es necesario desarrollar políticas de gestión a fin de mejorar la productividad de los trabajadores.

En relación al objetivo específico dos: Conocer la relación de la gestión del talento y la capacidad de servicio del personal administrativo, se halló que, la relación arroja un el valor es 0.900, siendo este alto y directo, asimismo, la sig= 0.00; con lo identificado se confirma la asociación de los temas de estudio, por lo que se acepta la hipótesis dos; esto se asemeja a lo mencionado por Ramírez et al. (2019) siendo los hallazgos identificados según el 63% de los trabajadores que la gestión no es eficiente, además se halló que el desempeño de los colaboradores es también identificado como regular (56.5%) de los encuestados; por otro lado, se identifica un valor de relación de 0.619 y $s=0.00$, con lo que se concluye que la asociación es significativa, en tal sentido para mejorar la capacidad de servicio en el personal es necesario implementar una efectiva gestión del talento humano.

Los hallazgos también se relacionan con lo mencionado por Carranza (2021) quien menciona que la gestión del talento humano son los procedimientos y políticas que se ejecutan con el fin de sostener relaciones laborales saludables para lo cual se ejecuta las actividades de reclutamiento, evaluación, desarrollo y recompensa con el fin de ofrecer un ambiente de trabajo seguro, tranquilo y equitativo para los colaboradores, lo cual ayudará a mejorar la calidad de servicio que se preste a los usuarios de la institución.

Igualmente se coincide a lo mencionado por Boada (2019) el autor describe que la gestión del talento humano es el comportamiento desarrollado por los trabajadores para lograr los objetivos organizacionales; dicho de otro modo, son las actividades desarrolladas por los trabajadores a fin de cumplir con las responsabilidades señaladas para el puesto de trabajo y con ello obtener resultados positivos para la organización; según lo mencionado la forma de hacer que una organización cumpla las metas es efectuando una gestión efectiva en todas las áreas que esta posea.

El objetivo específico tres fue identificar la relación de la gestión del talento humano y los conocimientos del personal administrativo, se halló que, la relación de muestra un el valor del coeficiente es 0.855, siendo este alto y directa, asimismo el valor de sig= 0.00; con lo identificado se confirma la asociación, por lo que se acepta la hipótesis tres; esto se asemeja a lo mencionado por Aiquipa (2022) los resultados según los encuestados muestran que un 58.6% observa a la gestión como regular y un 48% indica que el desempeño laboral es regular, asimismo se visualiza como

coeficiente de relación a un 0.712 y $s=0.00$; se llega a concluir que las variables de relacionan ya que el nivel regular de la gestión está influyendo a que el desempeño de trabajadores no sea el adecuado.

Los resultados también se igualan Barrios et al. (2020) son los procedimientos que se usan para incorporar, motivar, retener y evaluar a los colaboradores dentro de una organización, a fin de tener con ello trabajadores de alto potencial que ofrezca elevados niveles de productividad en el puesto de trabajo en el cual se desempeñan; se asemeja también a lo mencionado por Aldaz et al. (2022) La evaluación del desempeño de los trabajadores permite mejorar la calidad de vida laboral que se lleva en la zona de trabajo, ya que ello posibilita identificar las fortalezas y debilidades del personal y poder generar modelos innovadores de desempeños mejorando la retroalimentación.

Objetivo específico cuatro: Establecer la relación de la gestión del talento humano y la diligencia del trabajo del personal administrativo, se halló que, la relación muestra un el valor de 0.592, siendo este valor regular y directo, asimismo el valor de $sig=0.00$; con lo identificado se confirma la relación de los temas analizados, por lo que se acepta la hipótesis cuatro, esto se asemeja a lo mencionado por García (2021) los resultados se precisa la gestión (38%) y desempeño (42%) se ubican en el nivel regular según la opinión de los encuestados, asimismo se halla que el valor de la relación de las variables fue de 0.617, esto es interpretado por el autor como una correlación positiva, entonces la efectiva gestión en recursos humanos impacta positivamente en la diligencia en el trabajo.

Igualmente los hallazgos se relacionan con lo mencionado por Mendivel et al. (2020) otro de los aportes a la organización de la gestión del talento humano es: un clima labor optimo que permita generar un equipo de trabajo: productivo, comprometido y motivado; se puede también alinear los objetivos personales a los de la organización, para lo cual la organización debe conocer las necesidades personales aunarlas a los objetivos gerenciales por medio de un liderazgo efectivo; otro de los aportes es la capacitación contante y los programas de bienestar y salud que la organización que otorga la organización a los colaboradores; finalmente esta la adecuada resolución de conflictos.

Finalmente guarda relación con lo indicado por Melendres (2022) quien menciona que el desempeño laboral de los colaboradores, se entiende de como el desarrollo diario de sus tareas se puede ver afectado positiva o negativamente por: la programación y flujo de las tareas, seguridad en el trabajo, relaciones interpersonales, entre otros. El desempeño laboral abarca dos puntos importantes la productividad y la eficacia del personal dentro de la organización, para lo cual se necesita que el personal se sienta satisfecho, cómodo, tranquilo entre otros.

El estudio se limitó a analizar la relación que predomina entre la gestión del talento humano desarrollado en el hospital y el desempeño de los trabajadores, asimismo se limitó a examinar a 67 colaboradores de dicha institución con encuestas aplicada de manera personal, finalmente no se ha realizado otras investigaciones en la institución con el tema analizado, por lo que no existe suficiente información para efectuar alguna comparación.

VI. CONCLUSIONES

Primera Se determinó que, la relación de las variables gestión del talento humano y desempeño laboral que se efectúa en un hospital de la ciudad de Jaén tienen un valor del coeficiente es 0.630 siendo regular y directa, asimismo $\text{sig} = 0.00$; con lo identificado se afirma que las variables muestran asociación, por lo que se acepta la hipótesis general, en tal sentido, es importante desarrollar una gestión de talento planificada y organizada de acorde a la necesidades de la organización ya que ello impactará positivamente en el desarrollo de las funciones de los trabajadores.

- Segunda Se estableció que, la relación de la gestión del talento humano y la productividad que se desarrolla en un hospital de la ciudad de Jaén tiene un coeficiente de 0.605, siendo este valor regular directo, asimismo, sig= 0.00; con lo identificado se confirma la asociación de los temas de investigación, por lo que se acepta la hipótesis específica uno; en tal sentido la institución debe seguir mejorando los procesos de selección de personal a fin de contratar al adecuado para el puesto indicado.
- Tercera Se identificó que, la relación de la gestión del talento humano y capacidad de servicio que, de los trabajadores de un hospital de la ciudad de Jaén fue de 0.900, siendo este valor alto y directo, asimismo, la sig= 0.00; con lo identificado se confirma la asociación de los puntos correlacionado, por lo que se acepta la hipótesis específica dos, en tal sentido es importante seguir mejorando las estrategias de inducción y capacitación al personal a fin de formarlo competente.
- Cuarta Se identificó que, la relación de la gestión del talento humano y los conocimientos de los trabajadores de un hospital de la ciudad de Jaén tuvieron un valor de 0.855, siendo este alto y directo, asimismo, el valor de sig= 0.00; con lo identificado se confirma la asociación de los temas examinado, por lo que se acepta la hipótesis específica tres, por consiguiente, seguir actualizado al trabajador en las habilidades y conocimientos.
- Quinta Se estableció que, la relación de la gestión del talento humano y la diligencia en el trabajo de los trabajadores de un hospital de la ciudad de Jaén que, tiene un valor de 0.592, siendo regular y directo, asimismo el valor de y sig= 0.00; con lo identificado se confirma la relación, por lo que se acepta la hipótesis específica cuatro; por lo tanto, en connivente seguir mejorando los procesos de evaluación de personal.

VII. RECOMENDACIONES

Primera Se recomienda al administrador del hospital socializar los documentos de gestión de la institución como el MOF, ROF y RIT, con el propósito de que el personal conozca, comprenda e interiorice los documentos mencionados y fomentar con ello un mejor desempeño las funciones del trabajador.

Segunda Se recomienda al administrador del hospital seguir desarrollando objetivos claros, medibles y alcanzables, ya que estos ayudaran al

equipo de trabajo a sostener una dirección clara y poder medir con ello el progreso del hospital.

- Tercera Se recomienda al administrador del hospital emplear la estrategia de reconocimiento de las labores y logros del personal, para lo cual se podrá emplear resoluciones de reconocimiento, con lo cual se logrará satisfacer al colaborador y fomentar el desempeño laboral.
- Cuarta Se recomienda al administrador del hospital ofrecer oportunidades de desarrollo profesional a los colaboradores para evitar que estos opten por buscar opciones laborales en otras organizaciones, cabe señalar que es relevante destacar que la falta de crecimiento profesional es una razón común por la cual muchos individuos eligen cambiar de empleo.
- Quinta Se recomienda al administrador del hospital implementar una evaluación de 360° en la institución ya que esta es crucial para mantener una comunicación efectiva y asertiva entre los líderes del hospital y sus equipos de trabajo, ya que esta actividad no solo garantiza un rendimiento óptimo, sino que también fomenta la confianza y el compromiso de los colaboradores.

REFERENCIAS

- Acuña, M., Alonso, D., Reyna, C. y Brussino, S. (2022). *Study of the Brief Personality Scale (BPS) from the Classical Theory of Test and the Item Response Theory*. *Conicet digital*. 64(3).
<https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/202878>
- Aiquipa, O. (2022). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de los profesionales del hospital II Jorge Reategui Delgado-EsSalud*. [Tesis de Maestría – Universidad Nacional de Piura].
<https://repositorio.unp.edu.pe/handle/20.500.12676/3443>
- Amat, M., Ricardo, M. y Cruz, D. (2021). *Acciones metodológicas para la toma de decisiones con el uso de SPSS en la Estadística Inferencial*. *Revista Conrado*. 17 (15).
<https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/1757>
- Anastasio, C., García, A. y Mego, O. (2020). *Gestión del talento humano por competencias y su relación con la motivación de los colaboradores de una municipalidad de la región Lambayeque*. *Rev. Tzhoecoe-*. 12(4).
<https://revistas.uss.edu.pe/index.php/tzh/article/view/1394/1928>
- Aldaz, A., Alvarado, W., Castro, N. y Fajardo, C. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral*. *Ciencia Latina. Revista Multidisciplinaria*. 6(1).
<https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1588/2213>
- Aliaga, R. (2024). *¿Cuál es el impacto de la eficaz gestión del talento humano en el desempeño organizacional?* <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/cual-es-el-impacto-de-la-eficaz-gestion-del-talento-humano-en-el-desempeno-organizacional>
- Arteaga, E., Herrera, C., Villareal, A., y López, P. (2021). *La Administración del Talento Humano en las Pymes en el Ecuador*. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*. 5(2).
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/436/546>

- Araujo, O., Guerrero, P., Matabanchoy, S. y Bastidas, C. (2021). *Revisión sistemática: eventos adversos y gestión del talento humano en el contexto hospitalario latinoamericano*. *Universidad Y Salud*. 23(3). http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0124-71072021000400351&script=sci_arttext
- Bayser (2022) *Motivation and work performance in the nursing staff of a public institution of the Autonomous City of Buenos Aires*. *Salud, Ciencia y Tecnología*. 2(12). <https://www.medigraphic.com/pdfs/salcietec/sct-2022/sct221f.pdf>
- Barrios, K., Olivero, E. y Figueroa, B. (2020). *Conditions of human talent management that favor the development of dynamic capabilities*. *Inf. Tecnológica*. 31(2). https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07642020000200055&script=sci_arttext
- Bendezú, K. (2020). *Management of human talent and the job satisfaction of workers from a private educational institution*. *Valdizana*. 2(3). [file:///C:/Users/Intel/Downloads/Dialnet-GestionDelTalentoHumanoYLaSatisfaccionLaboralDeLos-7409391%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Intel/Downloads/Dialnet-GestionDelTalentoHumanoYLaSatisfaccionLaboralDeLos-7409391%20(1).pdf)
- Boada, N. (2019). *Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de trabajadores operativos en una pyme de servicios de seguridad peruana*. [Tesis de Maestría – Universidad San Ignacio de Loyola]. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/25c6743b-4f5e-46fd-a506-426c155f337a/content>
- Brommer, M., Scharnowski, M., Illama, E. (2024). *Investigating the inflow into a granular bed using a locally resolved method*. *Particology*. 85(2). 89-101. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1674200123000950>
- Castro, K. y Delgado, J. (2020). *Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo*. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*. 4(2). <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/107/93>

- Castro, K., Luna, K. y Erazo, J. (2020). *Gestión de talento humano para la mejora laboral en el banco solidario*. *Telos*. 22(1). <http://ojs.urbe.edu/index.php/telos/article/view/3282>
- Carranza, F. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en trabajadores, administrativos de la Universidad Nacional de Jaén*. [Tesis de maestría – Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73915/Carranza_VFM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Carranza, P. (2023). *Buen clima laboral en empresas puede reducir el absentismo laboral: ¿Cómo lograrlo?* *Gestión*. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/buen-clima-laboral-en-empresas-puede-reducir-el-absentismo-laboral-como-lograrlo-noticia/>
- Checa, L, Cabrera, X. y Chavarry, P. (2020). *Human talent management strategy to improve job performance in a bank*. *Revista Unheval*. <https://www.redalyc.org/journal/5860/586066112002/586066112002.pdf>
- Chen, X., Lee, C., Hui, C., Lin, W., Brown, G., & Liu, J. (2023). *Feeling possessive, performing well? Effects of job-based psychological ownership on territoriality, information exchange, and job performance*. *Journal of Applied Psychology*, 108(3), 403–424. <https://doi.org/10.1037/apl0001027>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. McGraw- Hill/Interamericana Editores, S.A. DE C.V. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>
- Chidinma, E., Val, H. y Ugwu, N. (2023). *Educational Administrative Strategies and Its Effect on Employers Job Performance: A Review*. *International Network Organization for Scientific Research*. 11(1):67-76. https://www.researchgate.net/publication/367531806_Educational_Administrative_Strategies_and_Its_Effect_on_Employers_Job_Performance_A_Review/citation/download

- CONCYTEC (2018). *Reglamento Renacyt – Versión _final*.
https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf
- Delgado, J. (2021). *La investigación científica: su importancia en la formación de investigadores*. *Revista Multidisciplinaria*. 5(3).
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i3.476
- Fadilla, M., Arjuna, B., Nurrzai, A., & Nur, R. (2023). *Analysis of capital and credit assistance for micro-business groups by the sharia employee cooperative office of pt. Iskandar muda fertilizer lhokseumawe city*. *Journal of Accounting Research, Utility Finance and Digital Assets*, 1(3), 279–284. <https://doi.org/10.54443/jaruda.v1i3.38>
- Feria, H., Matilla, M. y Mantecón, S. (2020). *La entrevista y la encuesta: ¿métodos o técnicas de indagación empírica?* *Revista Didasc@li*. 11(3).
<https://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalía/article/view/992/997>
- Flores, L. (2019). *Gestión del talento humano y rentabilidad del sector hotelero de la región de Puno*. *Escuela de Administración y negocios*. 59(7)
<https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.24107>
- Frías, E. (2021). *Gestión del talento humano y calidad de vida laboral en el sector calzado*. [Tesis de Maestría – Universidad Técnica de Ambato].
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/32058/1/111%20GTH.pdf>
- García, R. (2021). *Gestión del talento humano y Desempeño laboral del personal enfermero de un Hospital de Chiclayo*. [Tesis de Maestría – Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69782/Garc%C3%ada_RRDP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Guillen, F., Ruiz, J., Palacios, A. y Martín, L. (2022). *Formación del profesorado universitario en competencia digital: Análisis con métodos de investigación correlacionales y comparativo*. *Revista científica de*

educación y comunicación. 24(3).
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=683772035002>

Jara, A., Asmat, N., Alberca, N. y Medina, J. (2018). *Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. Revista Venezolana de Gerencia.* 23(83).
[https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/html/#:~:text=En%20este%20sentido%2C%20Chiavenato%20\(2009,recompensas%20y%20evaluaci%C3%B3n%20de%20desempe%C3%B1o%E2%80%9D](https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/html/#:~:text=En%20este%20sentido%2C%20Chiavenato%20(2009,recompensas%20y%20evaluaci%C3%B3n%20de%20desempe%C3%B1o%E2%80%9D)

Kaliannan, M., Darmalinggam, D. y Dorasamy, M. (2023). *Inclusive talent development as a key talent management approach: A systematic literature review. Human Resource Management Review.* 33(1).
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1053482222000456>

Martino, S. (2022). *Polo's Contributions to overcome the Reductive Perspectives of Homo economicus from the Scientific School of F. Taylor. Universidad Austral.* 3(2).
<https://revistas.unav.edu/index.php/empresa-y-humanismo/article/view/42419/35994>

Martínez, J. (2022). *Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de Colaromo SRL, Ate, 2021.* [Tesis de pregrado – Universidad San Martín de Porras].
https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/10165/martinez_gji.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Melendres, D. (2022). *Gestión de calidad y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de una unidad ejecutora de salud de la provincia _ Cajamarca.* [Tesis de maestría – Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/93559/Melendres_AD-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y

Mestanza, Y. (2022). *La gestión del talento humano en las organizaciones privadas.* [tesis de pregrado, Universidad Autónoma de Ica].
<http://repositorio.autonoma-de-ica.edu.pe/bitstream/autonoma-de-ica/376/1/YERSSI%20YONNEL%20MESTANZA%20SOLORZANO->

[LA%20GESTI%c3%93N%20DEL%20TALENTO%20HUMANO%20EN%20LAS%20ORGANIZACIONES%20PRIVADAS.pdf](#)

- Mendivel, R., Lavado, C. y Sánchez, A. (2020). *Administrative management and human talent management by competencies at the Universidad peruana Los Andes, Subsidiary Chanchamayo*. *Conrado*. 16(72). http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1990-86442020000100262&script=sci_arttext
- Mora, Z. (2022). *Gestión administrativa, habilidades gerenciales y desempeño laboral en Ugel, región Lima provincias*. *Ciencia Latina. Revista Multidisciplinaria*. 6(4). <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/2613>
- Osorio, R. y Castro, D. (2021). *Approaches to a mixed methodology*. *Nova Rua*. 13(22). <http://dx.doi.org/10.20983/novarua.2021.22.4>
- Peña, D. y Yoza, X. (2022). *Relaciones humanas y clima laboral del personal operativo de la empresa pública municipal de rastro "San Lorenzo De Jipijapa"*. [Tesis de maestría – Universidad Estatal del Sur de Manabí]. <https://repositorio.unesum.edu.ec/handle/53000/4563>
- Ramírez, R., Espíndola, C., Ruiz, G. y Hugueth, M. (2019) *Human Talent Management: Analysis from the Strategic Approach*. *Información y tecnología*. 30(6). <https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v30n6/0718-0764-infotec-30-06-00167.pdf>
- Ríos, A. (2023) *Implementación de un modelo de gestión de talento humano con enfoque en trabajo digno y decente en la ESE Hospital Horacio Muñoz Suescún que contribuya al mejoramiento de la calidad de la atención en salud 2023*. [Tesis de maestría – Universidad de Antioquia]. https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/34103/2/RiosAlina_2023_TrabajoDignoDecente.pdf
- Romero, L. y Salcedo, M. (2020). *Estrategias para fortalecer el proceso de gestión del talento humano en una entidad pública*. *Información y tecnología*. 12(1). <file:///C:/Users/Intel/Downloads/Dialnet->

[EstrategiasParaFortalecerElProcesoDeGestionDelTale-6990344%20\(1\).pdf](#)

Robbins, S., Coulter, M. y DeCenzo, D. (2017). *Fundamentos de Administración*. Pearson Educación de México.

<https://www.marcialpons.es/libros/fundamentos-de-administracion/9786073239622/>

Sanabria, J., Silveira, Y. y Cortina, M. (2023). *Analysis of physical activity in the job performance of organizational executives*. *Retos* 23(2).

<https://repositorio.unicordoba.edu.co/bitstream/handle/ucordoba/6939/An%c3%a1lisis%20de%20la%20actividad%20f%c3%adsica%20para%200ejecutivos%20organizacionales%202022%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Vásquez, E. y Ortiz, G. (2022). *Estadística inferencial en la lógica de la investigación científica*. [Tesis de pregrado - Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo].

https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/10542/V%c3%a1squez_S%c3%a1nchez_Eduar%20y%20Ortiz_Basauri_Glor%c3%ada_Mar%c3%ada....pdf?sequence=6&isAllowed=y

Vidal, D. (2022). *Compromiso organizacional de grupos etarios y su influencia en el desempeño laboral*. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinaria*. 6(3).

<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/2487>

Vigo, C. (2021). *Relación del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la cooperativa de ahorro y crédito MF, Cajamarca 2021*.

[Tesis de pregrado – Universidad Privada del Norte].
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/29805/Vigo%20Arribasplata%2c%20Cesar.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Zayas, I. (2022). *Human talent management: A necessity for the development of organizations*. *Revista Electrónica sobre Cuerpos Académicos y Grupos de Investigación*. 2(3).

<file:///C:/Users/Intel/Downloads/208-Texto%20del%20art%C3%ADculo-1025-1-10-20201013.pdf>

Zurita, E. y Castrejón, C. (2022). *Burocracia como forma de gestión organizacional considerando el discurso millenials: reflexión teórica*. *Rama, Revista De Ciencias Sociales Y Humanidades.*, 11(1).
<https://revistas.tec.ac.cr/index.php/trama/article/view/6404>

ANEXOS

Anexo 1 Matriz de Operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Variable independiente: Gestión del talento humano	Menciona Barrios et al. (2020) son los procedimientos que se usan para incorporar, motivar, retener y evaluar a los colaboradores dentro de una organización, a fin de tener con ello trabajadores de alto potencial que ofrezca elevados niveles de productividad en el puesto de trabajo en el cual se desempeñan	La variable se evalúa teniendo en cuenta las dimensiones: reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación del desempeño	Reclutamiento	Estrategia, reclutamiento interno y externo
			Selección	Estrategias científicas de selección y comunicación
			Inducción	Información de la empresa, información del puesto de trabajo, materiales, presentación de compañeros de trabajo y conocimiento suficiente
			Recompensas	Políticas de remuneración, programa de incentivos
			Evaluación del desempeño	Desempeño del puesto, competencias y retroalimentación
Variable dependiente: desempeño laboral	Boada (2019) Es el comportamiento desarrollado por los trabajadores para lograr los objetivos organizacionales; dicho de otro modo, son las actividades desarrolladas por los trabajadores a fin de cumplir con las responsabilidades señaladas para el puesto de trabajo y con ello obtener resultados positivos para la organización.	La variable se evalúa teniendo en cuenta las dimensiones: Proactividad, capacidad de servicio, conocimientos y diligencia en el trabajo.	Proactividad	Iniciativa, oportunidad de mejora y liderazgo
			Capacidad de servicio	Fiabilidad, empatía y capacidad de respuesta
			Conocimientos	Del puesto y destrezas
			Diligencia en el trabajo	Horario, presentación y cumplimiento de indicaciones

Anexo 2 Matriz de Consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Población	técnica	Metodología
<p>Problema general ¿Como es la relación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo en el Hospital general de Jaén, 2023?</p> <p>problemas específicos ¿Como es la relación de la gestión del talento humano y la proactividad del personal administrativo en el Hospital general de Jaén, 2023?, ¿Como es la relación de la gestión del talento y la capacidad de servicio del personal administrativo en el Hospital general de Jaén, 2023?, ¿Como es la relación de la gestión del talento humano y los conocimientos del personal administrativo en el Hospital general de Jaén, 2023? y ¿Como es la relación de la gestión del talento humano y la diligencia del trabajo del personal administrativo en el Hospital general de Jaén, 2023?</p>	<p>objetivo general: Determinar la relación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo en el Hospital general de Jaén, 2023,</p> <p>objetivos específicos Establecer la relación de la gestión del talento humano y la proactividad del personal administrativo en el Hospital general de Jaén, 2023, Identificar la relación de la gestión del talento y la capacidad de servicio del personal administrativo en el Hospital general de Jaén, 2023, identificar la relación de la gestión del talento humano y los conocimientos del personal administrativo en el Hospital general de Jaén, 2023 y establecer la relación de la gestión del talento humano y la diligencia del trabajo del personal administrativo en el Hospital general de Jaén, 2023.</p>	<p>hipótesis general: La gestión del talento humano se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral del personal administrativo en el Hospital general de Jaén, 2023</p> <p>hipótesis específicas: la gestión del talento humano se relaciona de manera significativa con la productividad del personal administrativo en el Hospital general de Jaén, 2023, la gestión del talento se relaciona de manera significativa con la capacidad del servicio del personal administrativo en el Hospital general de Jaén, 2023, la gestión del talento humano se relaciona de manera significativa con los conocimientos del personal administrativo en el Hospital general de Jaén, 2023 y la gestión del talento humano se relaciona de manera significativa con la diligencia del trabajo del personal administrativo en el Hospital general de Jaén, 2023.</p>	<p>Variable independiente: Gestión del talento humano</p> <p>Variable dependiente: desempeño laboral</p>	<p>Reclutamiento Selección Capacitación Recompensas Evaluación del desempeño</p> <p>Proactividad Capacidad de servicio Conocimientos Diligencia en el trabajo</p>	<p>Población 81</p> <p>Muestra 67</p>	<p>Técnica encuesta</p> <p>Instrumento cuestionario</p>	<p>Tipo aplicada Enfoque cuantitativo Diseño no experimental</p>

Anexo 3

CALCULO TAMAÑO DE MUESTRA FINITA

Parametro	Insertar Valor
N	81
NC	95.00%
Z	1.96
P	50.00%
Q	50.00%
e	5.00%

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

n = Tamaño de muestra buscado

N = Tamaño de la Población o Universo

Z = Parámetro estadístico que depende el Nivel de Confianza (NC)

e = Erro de estimación máximo aceptado

p = Probabilidad de que ocurra el evento estudiado (éxito)

$q = (1 - p)$ = Probabilidad de que no ocurra el evento estudiado

77.78954112
1.160364705

"n" = **67.04**
Tamaño de muestra

Anexo 4 Cuestionario

Encuesta para evaluar: Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo en un hospital de Jaén, 2023

INSTRUCCIONES: A continuación, usted encontrara un conjunto de preguntas relacionada a la Gestión del talento humano y al desempeño laboral marque solo una alternativa según considere conveniente.

1.- Características sociodemográficas

Edad	Escolaridad	Estado Civil	género
01 () 20-29	01 () Primaria	01 () Soltero	01 () Masculino
02 () 30-39	02 () Secundaria	02 () Casado (a)	
03 () 40-49	03 () Superior Técnica	03 () Viudo (a)	
04 () 50-59	04 () Universitaria sin concluir	04 () Divorciado (a)	02 () Femenino
05 () más de 59	05 () Universitaria concluida	05 () Unión libre	

2. Características laborales

Antigüedad en la empresa
01 () menos de 1 año
02 () 1 a 5 años
03 () 5 a 10 años
04 () de 11 a más años

NOTA: Para cada pregunta se considera la escala del 1 al 5 donde

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

Variable Independiente:	1	2	3	4	5
Gestión del talento humano					
Reclutamiento					
1. Cree usted que el reclutamiento de personal en la organización es una estrategia que tiene como propósito convocar a personas talentosas en el mercado de trabajo en general.					
2. Es una estrategia de reclutamiento considerar convocatoria del talento interno.					
3. El reclutamiento externo es una estrategia adecuada de reclutamiento.					
4. El reclutamiento sirve para que la organización tenga un banco de competencias interna o externas con el propósito de minimizar costos.					
Selección					
5. El proceso de selección de personal aplicado por el área de recursos humanos utiliza exámenes de conocimientos y psicológicos en la evaluación del talento del postulante					
6. La evaluación en el proceso de selección tiene estrategias que permiten comunicar correctamente a los postulantes sobre los resultados obtenidos					

7. La selección de personal sirve para incrementar el capital humano en la organización					
Inducción					
8. La información que le brindaron de la institución fue clara					
9. La información que le indicaron del puesto de trabajo fue adecuada					
10. Le entregaron los materiales necesarios para desarrollar sus funciones					
11. La presentación de los compañeros de trabajo hizo que se sintiera a gusto					
12. El conocimiento adquirido en la inducción fue óptimo.					
Recompensas					
13. Considera importante que las políticas remunerativas de la organización están en relación con las escalas remunerativas superiores al promedio del mercado laboral local					
14. Considera que las políticas remunerativas son adecuadas para atraer y mantener los talentos en la organización					
15. Considera que el programa de incentivos motiva a la participación y compromiso del personal					
16. La organización cumple con las leyes laborales					

17. La organización brinda un trato justo y equitativo al personal					
Evaluación del desempeño					
18. Se evalúa el desempeño del personal en el puesto de trabajo de este.					
19. Se evalúa al personal por competencias.					
20. Después de la evaluación del desempeño al personal, este es retroalimentado.					

Encuesta para evaluar: Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo en un hospital de Jaén, 2023

INSTRUCCIONES: A continuación, usted encontrara un conjunto de preguntas relacionada a la Gestión del talento humano y al desempeño laboral marque solo una alternativa según considere conveniente.

NOTA: Para cada pregunta se considera la escala del 1 al 5 donde:

5	4	3	2	1
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

Variable dependiente:	1	2	3	4	5
Desempeño laboral					
Proactividad					
1. Actúo por propia cuenta para intentar solucionar algún inconveniente en el trabajo.					
2. Muestro iniciativa en el desarrollo de las actividades.					
3. Planteo mejoras respecto a procesos y/o acciones de su área.					
4. Tengo una actitud positiva para resolver inconvenientes y problemas que se presentan.					
5. Muestro capacidad de liderazgo para resolver inconvenientes.					
Capacidad de servicio					
6. Desempeño eficazmente los requerimientos del jefe					
7. Soy responsable en el cumplimiento de mis funciones					

8. Trato con interés, respeto y amabilidad a los demás					
9. Resuelvo los problemas presentados de forma oportuna					
Conocimientos					
10. Tengo los conocimientos suficientes para el cumplimiento adecuado de mis funciones.					
11. Me capacito de manera independiente en relación al puesto de trabajo para mejorar sus habilidades.					
12. Conozco y empleo adecuadamente las herramientas y tecnologías para trabajar.					
13. Utilizo las habilidades blandas para desarrollar un mejor trabajo en equipo.					
Diligencia en el trabajo					
14. Cumpló con los horarios de trabajo establecidos por la empresa					
15. Tengo una actitud positiva cuando se presenta a trabajar					
16. Cumpló adecuadamente las indicaciones del jefe en la realización de su trabajo					

Anexo 5 Juicio de expertos



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez:

Usted ha sido seleccionado para evaluar el Instrumento "Cuestionario para medir la Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo"

La evaluación del Instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Homar Overti Meléndres Alverca	
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa (x)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:		
Institución donde labora:	Estudio contable	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (x)	
Experiencia en Investigación		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del Instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para medir la Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo
Autor (s):	Coronel Lopez, Dely Katherin y Huaman Leon, Lesly Thalia
Procedencia:	Chiclayo
Administración:	Aplicación de campo
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Personal administrativo en un hospital de Jaén
Significación:	El objeto es medir la Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo

4. Soporte teórico

Área/Escala (Variable)	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión del talento humano	Reclutamiento	Barduzi (2020) es el proceso mediante el cual las organizaciones ofrecen oportunidades de trabajo al mercado laboral, cabe señalar que estas ofertas son a nivel interno cuando se oferta los puestos de trabajo dentro de la empresa y externo cuando estas se ofertan fuera de la empresa.
	Selección	Flores (2019) está la etapa en la cual se escoge a los mejores candidatos para la organización, según el perfil establecido para el puesto, en este apartado se desarrollen varias evaluaciones que miden las habilidades conocimientos y otros.
	Capacitación	Araujo et al. (2021) Es el proceso que se desarrolla en la organización con el fin de que el personal mejore o invierte su aprendizaje y con ello modifique el comportamiento aprendido.
	Recompensas	Anastasio et al. (2020) Son los reconocimientos ofrecidos por las organizaciones con el fin de motivar al personal, estas pueden ser recompensas financieras (salarios, premios o comisiones) u otras recompensas como descansos semanales.
	Evaluación del desempeño	Pomero y Salcedo (2020) son las actividades que se realizan con el fin de conocer las cualidades de cada uno de los trabajadores y lo que está aportando al desarrollo de la empresa.
Desempeño laboral	Proactividad	Martínez (2022) es el comportamiento desarrollado por el colaborador que se caracteriza por anticiparse a realizar de forma autónoma acciones orientadas al cambio y desarrollo de la organización, asumiendo la responsabilidad de lo que conlleva sus acciones, una persona proactiva se diferencia de una impulsiva porque no se queja del trabajo, por el contrario se esfuerza para que a la organización le vaya bien, ya que siempre transforma ideas propuestas en acciones consiguiendo lograr objetivos que otras personas difícilmente lo han logrado.
	Capacidad de servicio	Martínez (2022) todo usuario de un servicio necesita ser atendido con rapidez, seguridad, empatía entre otros factores, por esta razón la capacidad de servicio en una organización es vital, el autor recalca que la capacidad de servicio está vinculada a dos factores: el tiempo de espera y la solución efectiva, por lo tanto, las dudas, problemas y otros inconvenientes de los usuarios deben ser atendidos de manera inmediata, efectiva y con empeño.
	Conocimientos	Vigo (2021) Esta dimensión se encuentra relacionada con las habilidades técnicas de un trabajador es decir su formación académica, la experiencia laboral en los distintos puestos de trabajo en los cuales se ha desempeñado, la capacidad para asumir los riesgos impuestos por el trabajo, finalmente estas habilidades interpersonales, decir la forma como un trabajador líder o se relaciona con los compañeros de trabajo.
	Diligencia en el trabajo	Vigo (2021) Es el cuidado con el que se debe desarrollar los trabajadores las labores encomendadas, para lo cual se tiene en cuenta las normas, políticas establecidas en el trabajo.



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el Cuestionario para medir la Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo, elaborado por: Colonel Lopez, Dely Katherin y Huaman Leon, Lasy Thalia en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores le solicito que califique cada uno de los ítems según corresponda.

criterio	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintaxis y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación tangencial/lejana con la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.



FORMATO DE VALIDACION

Estimado Juez: leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinentes.

Variable/categoría: Gestión del talento humano

Primera dimensión / subcategoría: Reclutamiento

Objetivos de la dimensión: Evaluar el nivel de reclutamiento

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estrategia	1. Cree usted que el reclutamiento de personal en la organización es una estrategia que tiene como propósito convocar a personas talentosas en el mercado de trabajo en general	4	4	4	
	2. Es una estrategia de reclutamiento considerar convocatorias del talento interno	4	4	4	
Reclutamiento externo	3. El reclutamiento externo es una estrategia adecuada de reclutamiento	4	4	4	
	4. El reclutamiento sirve para que la organización tenga un banco de competencias interna o externas con el propósito de minimizar costos	4	4	4	

Segunda dimensión / subcategoría: Selección

Objetivos de la dimensión: Evaluar el nivel de selección

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estrategias científicas de selección	5. El proceso de selección de personal aplicado por el área de recursos humanos utiliza estrategias científicamente comprobadas en la evaluación del ítem del postulante	4	4	4	
	6. La evaluación en el proceso de selección tiene estrategias que permiten comunicar con claridad a los postulantes sobre los resultados obtenidos	4	4	4	
Comunicación	7. La selección de personal sirve para incrementar el capital humano en la organización	4	4	4	

Tercera dimensión / subcategoría: Capacitación
Objetivos de la dimensión: Evaluar la eficacia de la capacitación.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Información de la empresa	8. La información que le brindaron de la institución fue clara	4	4	4	
Información del puesto de trabajo.	9. La información que le brindaron del puesto de trabajo fue adecuada	4	4	4	
Materiales	10. Le entregaron los materiales necesarios para desarrollar sus funciones	4	4	4	
presentación de computadores de trabajo	11. La presentación de los computadores de trabajo hizo que se sintiera a gusto	4	4	4	
conocimiento suficiente	12. El conocimiento adquirido en la inducción fue útil.	4	4	4	

Cuarta dimensión / subcategoría: Reconocimiento
Objetivos de la dimensión: Evaluar la efectividad de las recompensas.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Políticas de remuneración	13. Considera importante que las políticas remunerativas de la organización estén en relación con las normas remunerativas superiores al promedio del mercado laboral local	4	4	4	
	14. Considera que las políticas remunerativas son adecuadas para atraer y mantener los talentos en la organización	4	4	4	
	15. Considera que el programa de incentivos motiva a la participación y compromiso del personal	4	4	4	
	16. La organización cumple con las leyes laborales	4	4	4	
Programa de incentivos	17. La organización brinda un trato justo y equitativo al personal	4	4	4	



Quinta dimensión / subcategoría: Evaluación del desempeño

Objetivo de la dimensión: Evaluar la efectividad de las recompensas

Indicadores	Ítem	Cantidad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Desempeño del puesto competencias revalorización	18. Se evalúa el desempeño del personal en el puesto de trabajo de este	4	4	4	
	19. Se evalúa al personal por competencias	4	4	4	
	20. Después de la evaluación del desempeño al personal, este es revalorizado	4	4	4	

Variable/categoría: Desempeño laboral

Primera dimensión / subcategoría: Proactividad

Objetivo de la dimensión: Comprender los niveles de proactividad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Iniciativa Oportunidad de mejora Liderazgo	1. Actúa por propia cuenta para intentar solucionar algún inconveniente en el trabajo.	4	4	4	
	2. Muestra iniciativa en el desarrollo de las actividades.	4	4	4	
	3. Plantea mejoras respecto a procesos y/o acciones de su área	4	4	4	
	4. Tiene una actitud positiva para resolver inconvenientes y problemas que se presenten	4	4	4	
	5. Muestra capacidad de liderazgo para resolver inconvenientes.	4	4	4	



Segunda dimensión / subcategoría: Capacidad de servicio

Objetivo de la dimensión: Evaluar la capacidad de servicio

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Fidelidad	6. Desempeño eficazmente los requerimientos del jefe	4	4	4	
	7. Soy responsable en el cumplimiento de mis funciones.	4	4	4	
	8. Trato con interés, respeto y amabilidad a los demás	4	4	4	
Capacidad de respuesta	9. Resuelvo los problemas presentados de forma oportuna	4	4	4	

Tercera dimensión / subcategoría: Conocimientos

Objetivo de la dimensión: Evaluar el nivel de conocimientos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimiento del puesto	10. Tengo los conocimientos suficientes para el cumplimiento adecuado de mis funciones.	4	4	4	
	11. Me capacito de manera independiente en relación al puesto de trabajo para mejorar sus habilidades.	4	4	4	
Destrezas	12. Conozco y empleo adecuadamente las herramientas y tecnologías para trabajar.	4	4	4	
	13. Utilizo las habilidades aprendidas para desarrollar un mejor trabajo en equipo.	4	4	4	

Cuarta dimensión / subcategoría: Diligencia en el trabajo

Objetivo de la dimensión: Evaluar el nivel de diligencia en el trabajo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Horario	14. Cumplio con los horarios de trabajo establecido por la empresa	4	4	4	
Presentación	15. Tengo una actitud positiva cuando se presenta a trabajar	4	4	4	
Cumplimiento de obligaciones	16. Cumplio adecuadamente las indicaciones del jefe en la realización de su trabajo	4	4	4	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones: Cuestionario apto para aplicar

Opinión de aplicabilidad: Aplicada / No aplicable

Apellidos y nombres del juez evaluador: Mg. Rosemary Orfina Cuanatupa Meica

Especialidad del evaluador: Licenciado en Administración y Maestría Administración de Negocios

23 de octubre de 2023


Mg. Leibel Lindero Viza

CEAD I° 23945

Firma del evaluador

DNI

46791491

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez:

Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para medir la Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo"

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Betty Liliana Espinoza Bazán	
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa (x)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:		
Institución donde labora:	Empresa de Lubricantes	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (x)	
Experiencia en Investigación		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para medir la Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo
Autor (s):	Coronel Lopez, Dely Katherin y Huaman Leon, Lesly Thalia
Procedencia:	Chiclayo
Administración:	Aplicación de campo
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Personal administrativo en un hospital de Jaén
Significación:	El objeto es medir la Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo

4. Soporte teórico

Área/Escala (Variable)	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión del talento humano	Reclutamiento	Barduzi (2020) es el proceso mediante el cual las organizaciones ofrecen oportunidades de trabajo al mercado laboral, cabe señalar que estas ofertas son a nivel interno cuando se oferta los puestos de trabajo dentro de la empresa y externo cuando estas se ofertan fuera de la empresa.
	Selección	Flores (2019) está la etapa en la cual se escoge a los mejores candidatos para la organización, según el perfil establecido para el puesto, en este apartado se desarrollen varias evaluaciones que miden las habilidades conocimientos y otros.
	Capacitación	Araujo et al. (2021) Es el proceso que se desarrolla en la organización con el fin de que el personal mejore o inviera su aprendizaje y con ello modifique el comportamiento aprendido.
	Recompensas	Anastasio et al. (2020) Son los reconocimientos ofrecidos por las organizaciones con el fin de motivar al personal, estas pueden ser recompensas financieras (salarios, premios o comisiones) u otras recompensas como descansos semanales.
	Evaluación del desempeño	Pomero y Salcedo (2020) son las actividades que se realizan con el fin de conocer las cualidades de cada uno de los trabajadores y lo que está aportando al desarrollo de la empresa.
Desempeño laboral	Proactividad	Martínez (2022) es el comportamiento desarrollado por el colaborador que se caracteriza por anticiparse a realizar de forma autónoma acciones orientadas al cambio y desarrollo de la organización, asumiendo la responsabilidad de lo que conlleva sus acciones, una persona proactiva se diferencia de una impulsiva porque no se queja del trabajo, por el contrario se esfuerza para que a la organización le vaya bien, ya que siempre transforma ideas propuestas en acciones consiguiendo lograr objetivos que otras personas difícilmente lo han logrado.
	Capacidad de servicio	Martínez (2022) todo usuario de un servicio necesita ser atendido con rapidez, seguridad, empatía entre otros factores, por esta razón la capacidad de servicio en una organización es vital, el autor recalca que la capacidad de servicio está vinculada a dos factores: el tiempo de espera y la solución efectiva, por lo tanto, las dudas, problemas y otros inconvenientes de los usuarios deben ser atendidos de manera inmediata, efectiva y con empeño.
	Conocimientos	Vigo (2021) Esta dimensión se encuentra relacionada con las habilidades técnicas de un trabajador es decir su formación académica, la experiencia laboral en los distintos puestos de trabajo en los cuales se ha desempeñado, la capacidad para asumir los riesgos impuestos por el trabajo, finalmente estas habilidades interpersonales, decir la forma como un trabajador líder o se relaciona con los compañeros de trabajo.
	Diligencia en el trabajo	Vigo (2021) Es el cuidado con el que se debe desarrollar los trabajadores las labores encomendadas, para lo cual se tiene en cuenta las normas, políticas establecidas en el trabajo.



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el Cuestionario para medir la Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo, elaborado por: Colonel Lopez, Dely Katherin y Huaman Leon, Lasy Thalia en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores le solicito que califique cada uno de los ítems según corresponda.

criterio	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintaxis y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación tangencial/lejana con la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.



FORMATO DE VALIDACIÓN

Estimado Juez: leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinentes.

Variable/categoría: Gestión del talento humano

Primera dimensión / subcategoría: Reclutamiento

Objetivos de la dimensión: Evaluar el nivel de reclutamiento

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estrategia	1. Cree usted que el reclutamiento de personal en la organización es una estrategia que tiene como propósito convocar a personas talentosas en el mercado de trabajo en general	4	4	4	
	2. Es una estrategia de reclutamiento considerar convocatorias del talento interno	4	4	4	
Reclutamiento externo	3. El reclutamiento externo es una estrategia adecuada de reclutamiento	4	4	4	
	4. El reclutamiento sirve para que la organización tenga un banco de competencias interna o externas con el propósito de minimizar costos	4	4	4	

Segunda dimensión / subcategoría: Selección

Objetivos de la dimensión: Evaluar el nivel de selección

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estrategias científicas de selección	5. El proceso de selección de personal aplicado por el área de recursos humanos utiliza estrategias científicamente comprobadas en la evaluación del ítem del postulante	4	4	4	
	6. La evaluación en el proceso de selección tiene estrategias que permiten comunicar con claridad a los postulantes sobre los resultados obtenidos	4	4	4	
Comunicación	7. La selección de personal sirve para incrementar el capital humano en la organización	4	4	4	

Tercera dimensión / subcategoría: Capacitación
Objetivos de la dimensión: Evaluar la eficacia de la capacitación.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Información de la empresa	8. La información que le brindaron de la institución fue clara	4	4	4	
Información del puesto de trabajo.	9. La información que le brindaron del puesto de trabajo fue adecuada	4	4	4	
Materiales	10. Le entregaron los materiales necesarios para desarrollar sus funciones	4	4	4	
presentación de computadores de trabajo	11. La presentación de los computadores de trabajo hizo que se sintiera a gusto	4	4	4	
conocimiento suficiente	12. El conocimiento adquirido en la inducción fue útil.	4	4	4	

Cuarta dimensión / subcategoría: Reconocimiento
Objetivos de la dimensión: Evaluar la efectividad de las recompensas.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Políticas de remuneración	13. Considera importante que las políticas remunerativas de la organización estén en relación con las normas remunerativas superiores al promedio del mercado laboral local	4	4	4	
	14. Considera que las políticas remunerativas son adecuadas para atraer y mantener los talentos en la organización	4	4	4	
	15. Considera que el programa de incentivos motiva a la participación y compromiso del personal	4	4	4	
	16. La organización cumple con las leyes laborales	4	4	4	
Programa de incentivos	17. La organización brinda un trato justo y equitativo al personal	4	4	4	



Quinta dimensión / subcategoría: Evaluación del desempeño

Objetivo de la dimensión: Evaluar la efectividad de las recompensas

Indicadores	Ítem	Cantidad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Desempeño del puesto competencias retribuciones	18. Se evalúa el desempeño del personal en el puesto de trabajo de este	4	4	4	
	19. Se evalúa al personal por competencias	4	4	4	
	20. Después de la evaluación del desempeño al personal, este es retribuido	4	4	4	

Variable/categoría: Desempeño laboral

Primera dimensión / subcategoría: Proactividad

Objetivo de la dimensión: Comprender los niveles de proactividad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Iniciativa Oportunidad de mejora Liderazgo	1. Actúa por propia cuenta para intentar solucionar algún inconveniente en el trabajo.	4	4	4	
	2. Muestra iniciativa en el desarrollo de las actividades.	4	4	4	
	3. Plantea mejoras respecto a procesos y/o acciones de su área	4	4	4	
	4. Tiene una actitud positiva para resolver inconvenientes y problemas que se presenten	4	4	4	
	5. Muestra capacidad de liderazgo para resolver inconvenientes.	4	4	4	



Segunda dimensión / subcategoría: Capacidad de servicio

Objetivo de la dimensión: Evaluar la capacidad de servicio

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Fidelidad	6. Desempeño eficazmente los requerimientos del jefe	4	4	4	
	7. Soy responsable en el cumplimiento de mis funciones.	4	4	4	
	8. Trato con interés, respeto y amabilidad a los demás	4	4	4	
Capacidad de respuesta	9. Resuelvo los problemas presentados de forma oportuna	4	4	4	

Tercera dimensión / subcategoría: Conocimientos

Objetivo de la dimensión: Evaluar el nivel de conocimientos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimiento del puesto	10. Tengo los conocimientos suficientes para el cumplimiento adecuado de mis funciones.	4	4	4	
	11. Me capacito de manera independiente en relación al puesto de trabajo para mejorar sus habilidades.	4	4	4	
Destrezas	12. Conozco y empleo adecuadamente las herramientas y tecnologías para trabajar.	4	4	4	
	13. Utilizo las habilidades blandas para desarrollar un mejor trabajo en equipo.	4	4	4	

Cuarta dimensión / subcategoría: Diligencia en el trabajo

Objetivo de la dimensión: Evaluar el nivel de diligencia en el trabajo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Horario	14. Cumplio con los horarios de trabajo establecido por la empresa	4	4	4	
Presentación	15. Tengo una actitud positiva cuando se presenta a trabajar	4	4	4	
Cumplimiento de obligaciones	16. Cumplio adecuadamente las indicaciones del jefe en la realización de su trabajo	4	4	4	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones: Cuestionario apto para aplicarlo
Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable
Aplicable después de corregir
Apellidos y nombres del juez evaluador: Mg. Betty Liliana Espinoza Bazán
Especialidad del evaluador: Licenciado en Administración y Maestro Administración de Negocios

23 de octubre de 2023

Firma del evaluador
DNI: 16621052

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez:

Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para medir la Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo"

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	García Yovera Abraham José	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión de Talento Humano ⁹	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para medir la Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo
Autor (a):	Coronel Lopez, Daily Katherin y Human Leon, Lesly Thalia
Procedencia:	Chiclayo
Administración:	Aplicación de campo
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Personal administrativo en un hospital de Jaén
Significación:	El objeto es medir la Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo

4. Soporte teórico

Área/Escala (Variable)	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión del talento humano	Reclutamiento	Bardozó (2020) es el proceso mediante el cual las organizaciones ofrecen oportunidades de trabajo al mercado laboral, cabe señalar que estas ofertas son a nivel interno cuando se oferta los puestos de trabajo dentro de la empresa y externo cuando estas se ofertan fuera de la empresa.
	Selección	Flores (2019) está la etapa en la cual se escoge a los mejores candidatos para la organización, según el perfil establecido para el puesto, en este apartado se desarrollen varias evaluaciones que miden las habilidades conocimientos y otros.
	Capacitación	Araujo et al. (2021) Es el proceso que se desarrolla en la organización con el fin de que el personal mejore o invierte su aprendizaje y con ello modifique el comportamiento aprendido.
	Recompensas	Anastasio et al. (2020) Son los reconocimientos ofrecidos por las organizaciones con el fin de motivar al personal, estas pueden ser recompensas financieras (salarios, premios o comisiones) u otras recompensas como descansos semanales.
	Evaluación del desempeño	Pomero y Salcedo (2020) son las actividades que se realizan con el fin de conocer las cualidades de cada uno de los trabajadores y lo que está aportando al desarrollo de la empresa.
Desempeño laboral	Proactividad	Martínez (2022) es el comportamiento desarrollado por el colaborador que se caracteriza por anticiparse a realizar de forma autónoma acciones orientadas al cambio y desarrollo de la organización, asumiendo la responsabilidad de lo que conlleva sus acciones, una persona proactiva se diferencia de una impulsiva porque no se queja del trabajo, por el contrario se esfuerza para que a la organización le vaya bien, ya que siempre transforma ideas propuestas en acciones consiguiendo lograr objetivos que otras personas difícilmente lo han logrado.
	Capacidad de servicio	Martínez (2022) todo usuario de un servicio necesita ser atendido con rapidez, seguridad, empatía entre otros factores, por esta razón la capacidad de servicio en una organización es vital, el autor recalca que la capacidad de servicio está vinculada a dos factores: el tiempo de espera y la solución efectiva, por lo tanto, las dudas, problemas y otros inconvenientes de los usuarios deben ser atendidos de manera inmediata, efectiva y con empeño.
	Conocimientos	Vigo (2021) Esta dimensión se encuentra relacionada con las habilidades técnicas de un trabajador es decir su formación académica, la experiencia laboral en los distintos puestos de trabajo en los cuales se ha desempeñado, la capacidad para asumir los riesgos impuestos por el trabajo, finalmente estas habilidades interpersonales, decir la forma como un trabajador líder o se relaciona con los compañeros de trabajo.
	Diligencia en el trabajo	Vigo (2021) Es el cuidado con el que se debe desarrollar los trabajadores las labores encomendadas, para lo cual se tiene en cuenta las normas, políticas establecidas en el trabajo.



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el Cuestionario para medir la Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo, elaborado por: Colonel Lopez, Dely Katherin y Huaman Leon, Lasy Thalia en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores le solicito que califique cada uno de los ítems según corresponda.

criterio	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintaxis y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación tangencial/lejana con la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.



FORMATO DE VALIDACION

Estimado Juez: leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinentes.

Variable/categoría: Gestión del talento humano

Primera dimensión / subcategoría: Reclutamiento

Objetivos de la dimensión: Evaluar el nivel de reclutamiento

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estrategia	1. Cree usted que el reclutamiento de personal en la organización es una estrategia que tiene como propósito convocar a personas talentosas en el mercado de trabajo en general	4	4	4	
	2. Es una estrategia de reclutamiento considerar convocatorias del talento interno.	4	4	4	
Reclutamiento externo	3. El reclutamiento externo es una estrategia adecuada de reclutamiento.	4	4	4	
	4. El reclutamiento sirve para que la organización tenga un banco de competencias interna o externas con el propósito de minimizar costos	4	4	4	

Segunda dimensión / subcategoría: Selección

Objetivos de la dimensión: Evaluar el nivel de selección

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estrategias científicas de selección	5. El proceso de selección de personal aplicado por el área de recursos humanos utiliza estrategias científicamente comprobadas en la evaluación del ítem del postulante	4	4	4	
	6. La evaluación en el proceso de selección tiene estrategias que permiten comunicar con claridad a los postulantes sobre los resultados obtenidos	4	4	4	
Comunicación	7. La selección de personal sirve para incrementar el capital humano en la organización	4	4	4	

Tercera dimensión / subcategoría: Capacitación
Objetivos de la dimensión: Evaluar la eficacia de la capacitación.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Información de la empresa	8. La información que le brindaron de la institución fue clara	4	4	4	
Información del puesto de trabajo.	9. La información que le indicaron del puesto de trabajo fue adecuada	4	4	4	
Materiales	10. Le entregaron los materiales necesarios para desarrollar sus funciones	4	4	4	
presentación de computadores de trabajo	11. La presentación de los computadores de trabajo hizo que se sintiera a gusto	4	4	4	
conocimiento suficiente	12. El conocimiento adquirido en la inducción fue útil.	4	4	4	

Cuarta dimensión / subcategoría: Reconocimiento
Objetivos de la dimensión: Evaluar la efectividad de las recompensas.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Políticas de remuneración	13. Considera importante que las políticas remunerativas de la organización estén en relación con las escalas remunerativas superiores al promedio del mercado laboral local	4	4	4	
	14. Considera que las políticas remunerativas son adecuadas para atraer y mantener los talentos en la organización	4	4	4	
	15. Considera que el programa de incentivos motiva a la participación y compromiso del personal	4	4	4	
	16. La organización cumple con las leyes laborales	4	4	4	
Programa de incentivos	17. La organización brinda un trato justo y equitativo al personal	4	4	4	



Quinta dimensión / subcategoría: Evaluación del desempeño

Objetivo de la dimensión: Evaluar la efectividad de los recomensas

Indicadores	Item	Cantidad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Desempeño del puesto competencias	18. Se evalúa el desempeño del personal en el puesto de trabajo de este	4	4	4	
	19. Se evalúa al personal por competencias	4	4	4	
retroalimentación	20. Después de la evaluación del desempeño al personal, este es retroalimentado	4	4	4	

Variable/categoría: Desempeño laboral

Primera dimensión / subcategoría: Proactividad

Objetivo de la dimensión: Comprender los niveles de proactividad

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Iniciativa Oportunidad de mejora Liderazgo	1. Actúa por propia cuenta para intentar solucionar algún inconveniente en el trabajo.	4	4	4	
	2. Muestra iniciativa en el desarrollo de las actividades.	4	4	4	
	3. Plantea mejoras respecto a procesos y/o acciones de su área	4	4	4	
	4. Tiene una actitud positiva para resolver inconvenientes y problemas que se presenten	4	4	4	
	5. Muestra capacidad de liderazgo para resolver inconvenientes.	4	4	4	



Segunda dimensión / subcategoría: Capacidad de servicio

Objetivo de la dimensión: Evaluar la capacidad de servicio

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Fidelidad	6. Desempeño eficazmente los requerimientos del jefe	4	4	4	
	7. Soy responsable en el cumplimiento de mis funciones.	4	4	4	
	8. Trato con interés, respeto y amabilidad a los demás	4	4	4	
Capacidad de respuesta	9. Resuelvo los problemas presentados de forma oportuna	4	4	4	

Tercera dimensión / subcategoría: Conocimientos

Objetivo de la dimensión: Evaluar el nivel de conocimientos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimiento del puesto	10. Tengo los conocimientos suficientes para el cumplimiento adecuado de mis funciones.	4	4	4	
	11. Me capacito de manera independiente en relación al puesto de trabajo para mejorar sus habilidades.	4	4	4	
	12. Conozco y empleo adecuadamente las herramientas y tecnologías para trabajar.	4	4	4	
Destrezas	13. Utilizo las habilidades blandas para desarrollar un mejor trabajo en equipo.	4	4	4	

Cuarta dimensión / subcategoría: Diligencia en el trabajo

Objetivo de la dimensión: Evaluar el nivel de diligencia en el trabajo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Horario	14. Cumplio con los horarios de trabajo establecido por la empresa	4	4	4	
Presentación	15. Tengo una actitud positiva cuando se presenta a trabajar	4	4	4	
Cumplimiento de obligaciones	16. Cumplio adecuadamente las indicaciones del jefe en la realización de su trabajo	4	4	4	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones: Cuestionario apto para aplicarlo

Opinión de aplicabilidad: Aplicable

Aplicable después de corregir

No aplicable

Apellidos y nombres del juez evaluador: Mg. García Yovera Abraham José

Especialidad del evaluador: Maestro en Gestión del Talento Humano

23 de octubre de 2023

Firma del evaluador

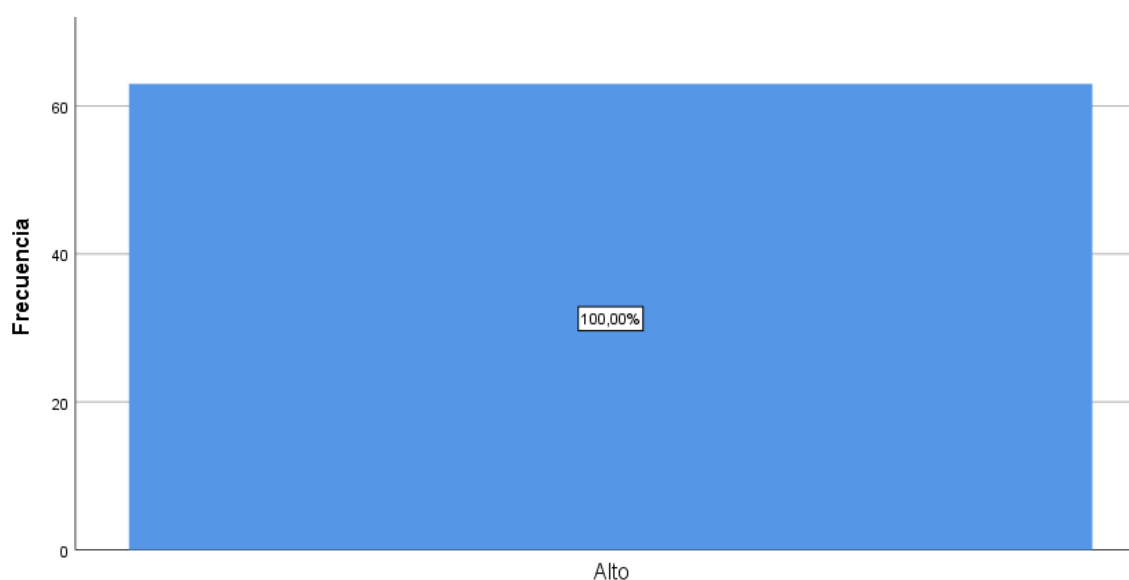
DNI 80270538

Anexo 6 Análisis descriptivo de la variable gestión del talento humano

Nivel de la dimensión reclutamiento

	F	P
Alto	63	100,0
Total	63	100,0

Nivel de la dimensión reclutamiento

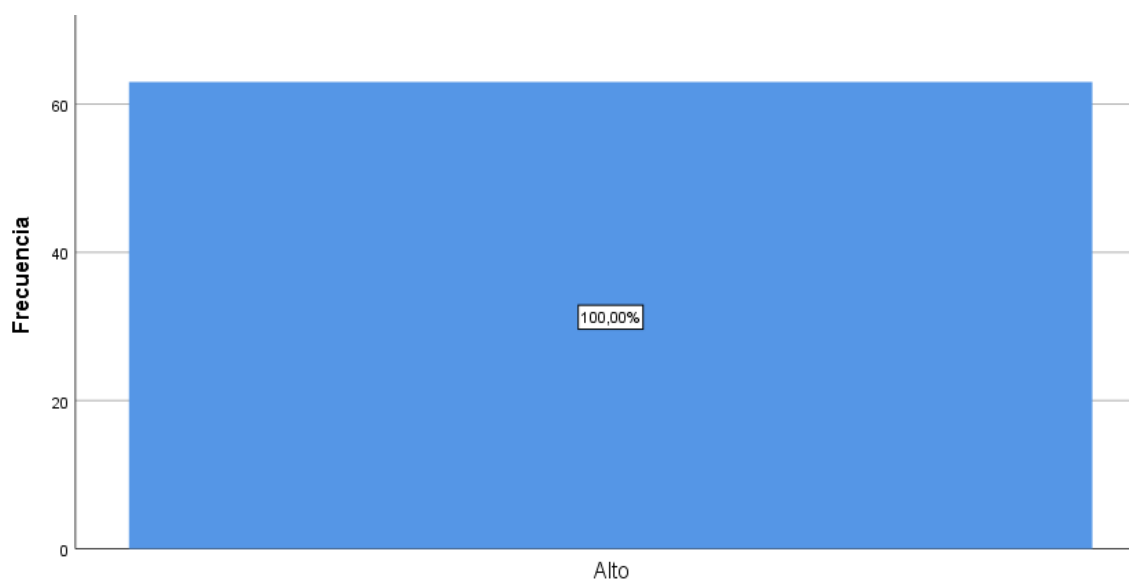


Se aprecia en la tabla y figura mostrada que el total de los trabajadores encuestados (100%) manifiestan que la forma como se está ejecutando el reclutamiento de personal presenta un nivel alto es decir adecuado.

Nivel de la dimensión Selección

	F	P
Alto	63	100,0
Total	63	100,0

Nivel de la dimensión selección

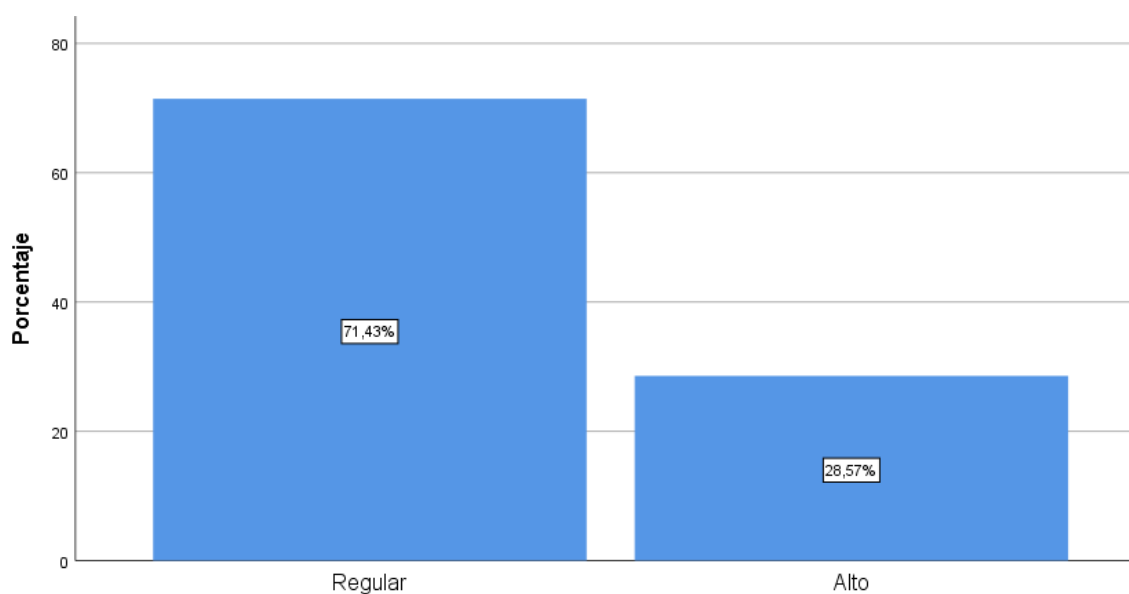


Se aprecia en la tabla y figura mostrada que el total de los trabajadores encuestados (100%) manifiestan que la forma como se está ejecutando el proceso de selección personal presenta un nivel alto es decir adecuado.

Nivel de la dimensión inducción

	F	%
Regular	45	71,4
Alto	18	28,6
Total	63	100,0

Nivel de la dimensión inducción

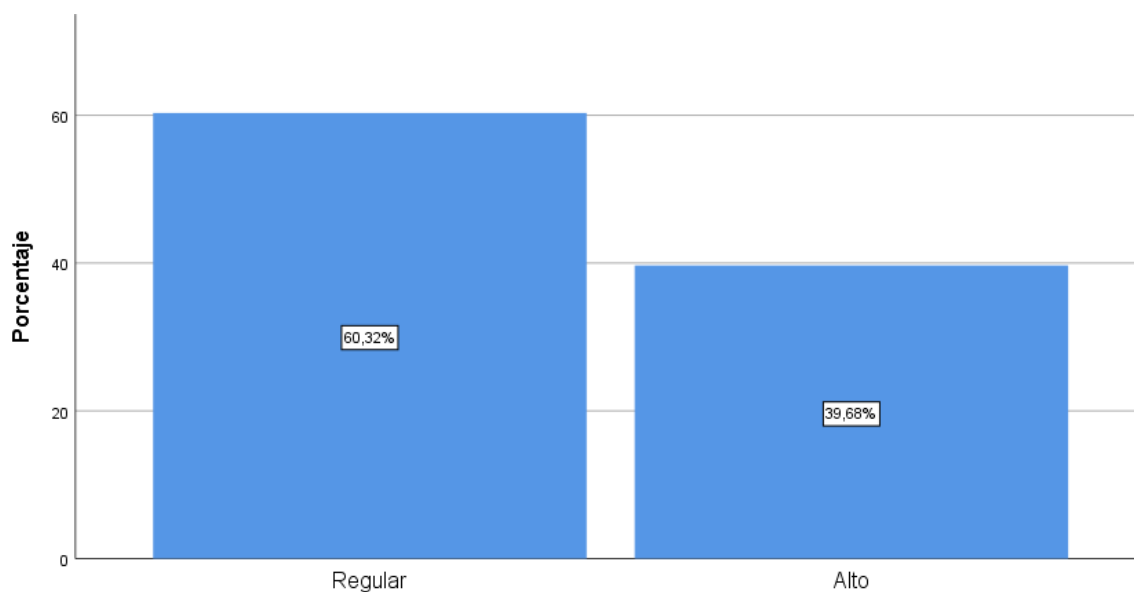


Se observa en la tabla y figura que analiza la dimensión inducción que, del total de los encuestados un 71.4% dice que el proceso de inducción se efectúa de forma regular y un 28.6% dice que esto se efectúa de manera alta, es decir adecuada.

Nivel de la dimensión recompensas

	F	%
Regular	38	60,3
Alto	25	39,7
Total	63	100,0

Nivel de la dimensión recompensas

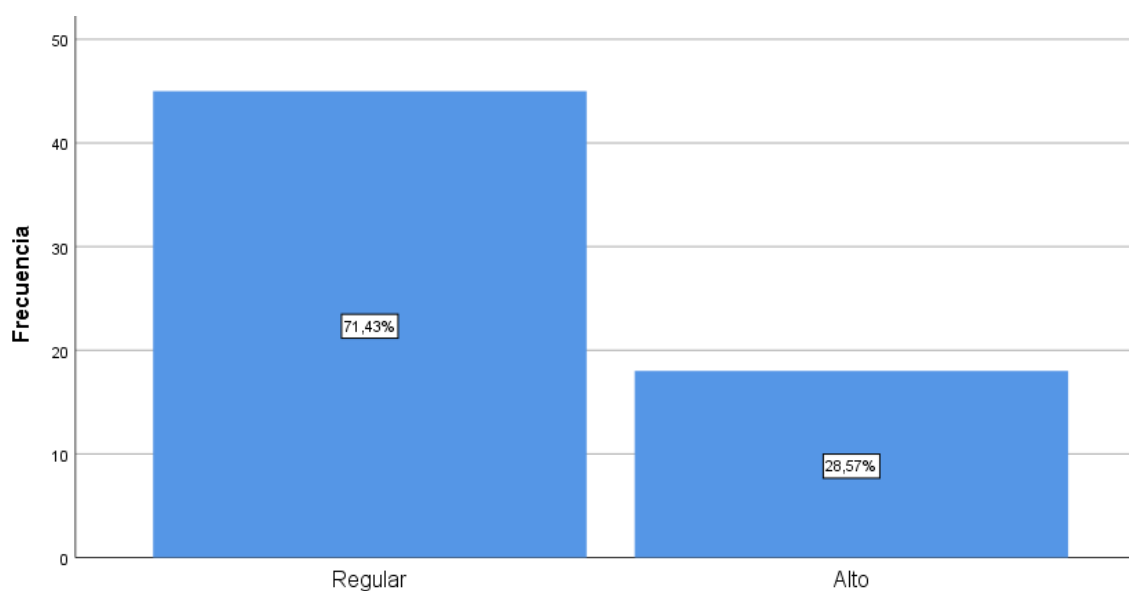


Se observa en la tabla y figura que analiza la dimensión recompensas que, del total de los encuestados un 60.3% dice que el proceso de recompensas se efectúa de forma regular y un 39.7% dice que esto se efectúa de manera alta, es decir adecuada.

Nivel de la dimensión evaluación

	F	%
Regular	45	71,4
Alto	18	28,6
Total	63	100,0

Nivel de la dimensión evaluación

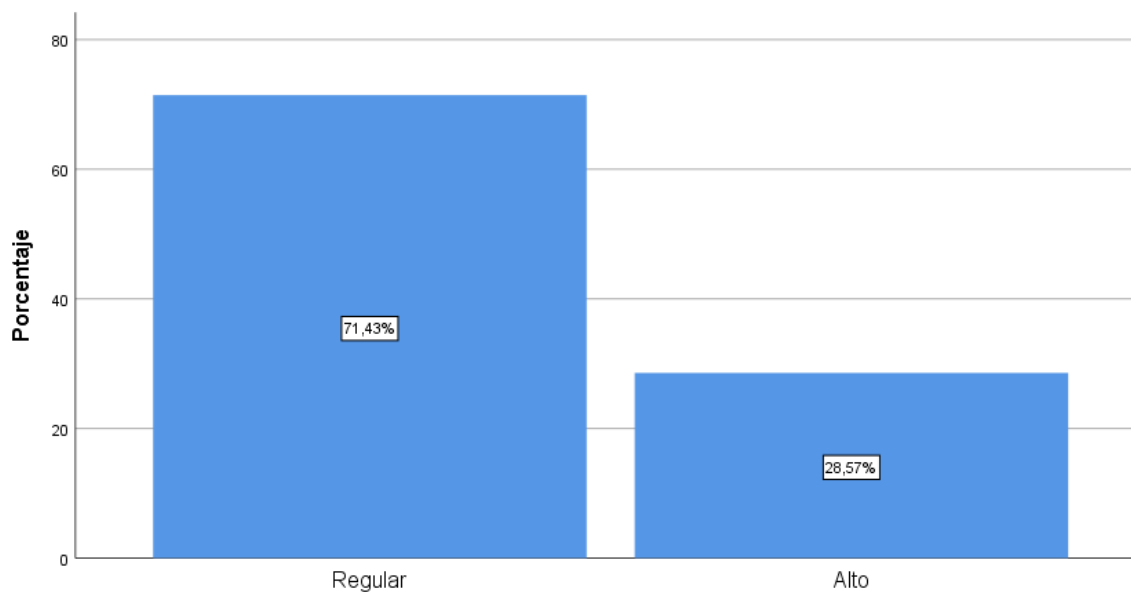


Se observa en la tabla y figura que analiza la dimensión evaluación que, del total de los encuestados un 71.4% dice que el proceso de evaluación se efectúa de forma regular y un 28.6% dice que esto se efectúa de manera alta, es decir adecuada.

Nivel de la dimensión productividad

	F	%
Regular	45	71,4
Alto	18	28,6
Total	63	100,0

Nivel de la dimensión productividad

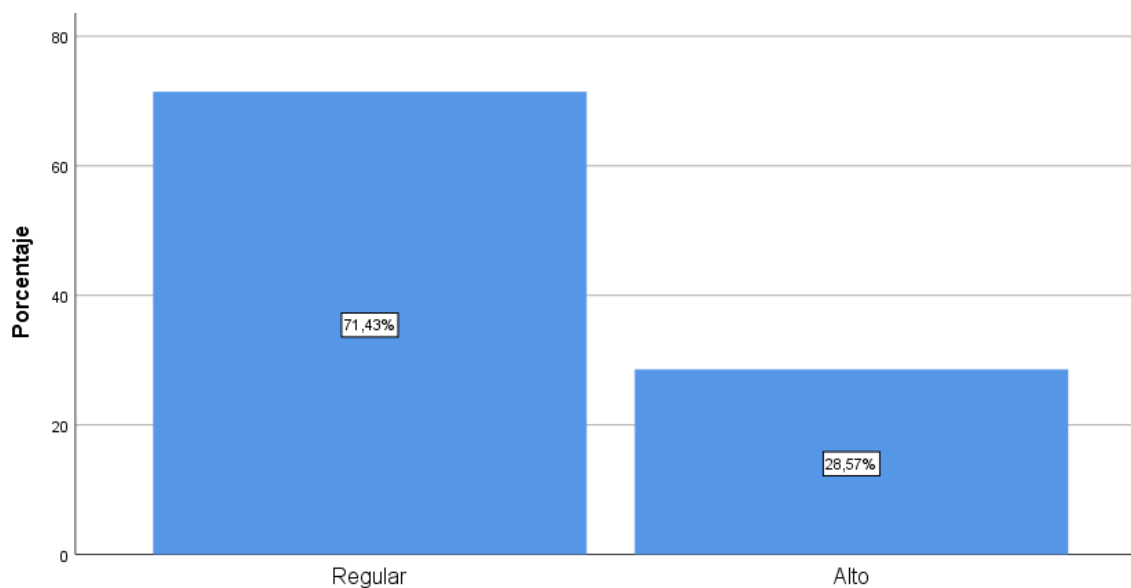


Se observa en la tabla y figura que analiza la dimensión productividad que, del total de los encuestados un 71.4% dice que el proceso de productividad se efectúa de forma regular y un 28.6% dice que esto se efectúa de manera alta, es decir apropiada.

Nivel de la dimensión Capacidad

	F	%
Regular	45	71,4
Alto	18	28,6
Total	63	100,0

Nivel de la dimensión Capacidad

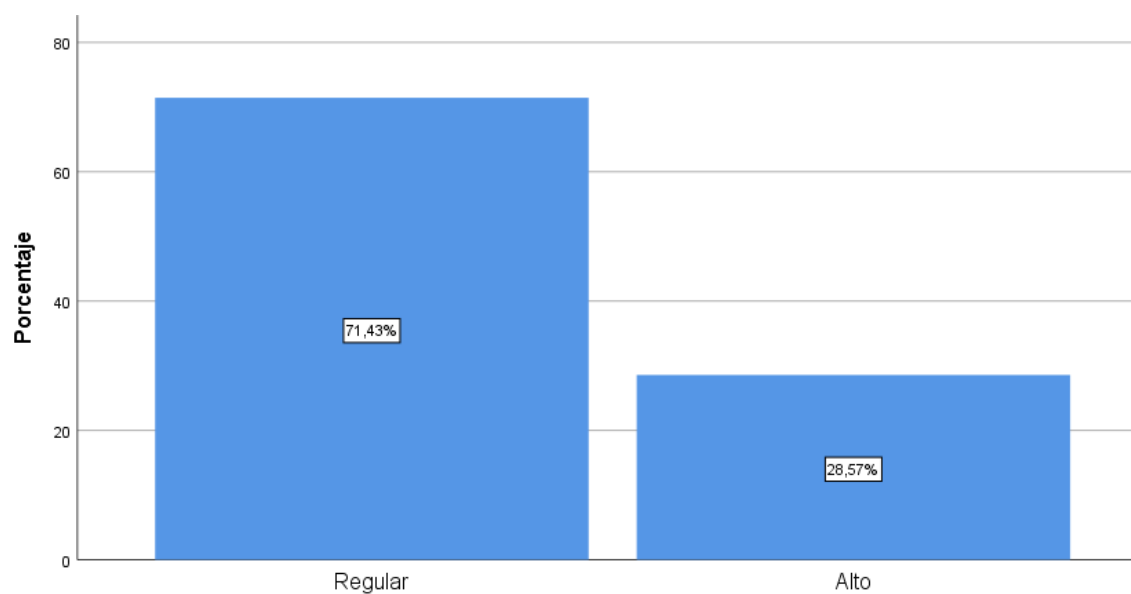


Se observa en la tabla y figura que analiza la dimensión capacidad que, del total de los encuestados un 71.4% dice que el proceso de capacidad se efectúa de forma regular y un 28.6% dice que esto se efectúa de manera alta, es decir conveniente.

Nivel de la dimensión Conocimientos

	F	%
Regular	45	71,4
Alto	18	28,6
Total	63	100,0

Nivel de la dimensión Conocimientos

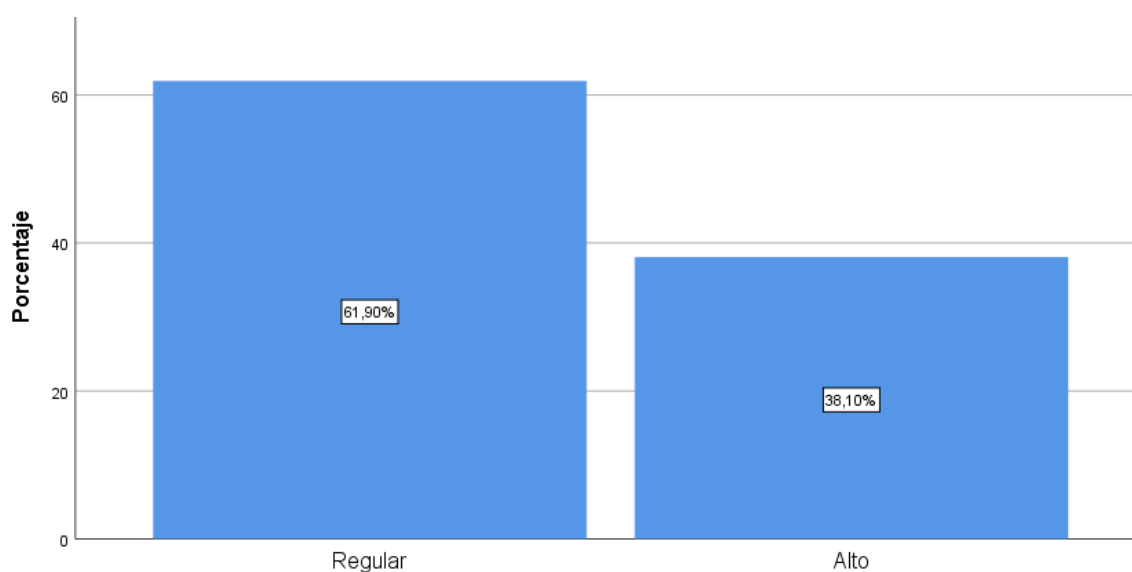


Se observa en la tabla y figura que analiza la dimensión conocimientos que, del total de los encuestados un 71.4% dice que el proceso de conocimientos se efectúa de forma regular y un 28.6% dice que esto se efectúa de manera alta, es decir apropiada.

Nivel de la dimensión diligencia

	F	%
Regular	39	61,9
Alto	24	38,1
Total	63	100,0

Nivel de la dimensión diligencia



Se observa en la tabla y figura que analiza la dimensión diligencia que, del total de los encuestados un 61.9% dice que el proceso de diligencia se efectúa de forma regular y un 38.1% dice que esto se efectúa de manera alta, es decir apropiada.