



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**“Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los profesionales
de la Salud en el Hospital II-1 Rioja, 2017”**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRA EN GESTION PÚBLICA**

AUTORA:

Bach. María Rosa Vargas Lápiz

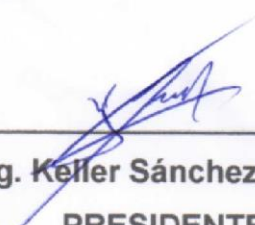
ASESOR:

Dr. Hipólito Percy Barbarán Mozo

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO


PERÚ - 2018



Mg. Keller Sánchez Dávila
PRESIDENTE



Mg. Wilson Torres Delgado
SECRETARIO



Dr. Hipólito Percy Barbarán Mozo
VOCAL

DEDICATORIA

Este trabajo va dedicado de manera especial a mi hermano Nilcer pues él fue el principal cimiento para la construcción de mi vida profesional, sentó en mi bases de responsabilidad y deseos de superación, en el tengo el espejo en el cual me quiero reflejar pues sus virtudes infinitas y su gran corazón me llevan a admirarlo cada día más.

Gracias a Dios por concederme los mejores hermanos y hermanas

A mi padre Alfredo Vargas Mixán a mi madre Venancia Lápiz Magallan que son personas que me dan fuerza para seguir luchando por mis sueños.

María Rosa

AGRADECIMIENTO

Agradezco infinitamente a mi asesor Dr. **Hipólito Percy Barbarán Mozo** por la paciencia que nos brindó en la realización de nuestro proyecto y a la universidad por darnos la oportunidad de formarnos en sus escuelas la cual nos permite expandir nuestros conocimientos.

María Rosa

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo María Rosa Vargas Lápiz, estudiante del Programa Maestría en Gestión Pública, de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 43963948, con la tesis titulada "Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los profesionales de la Salud en el Hospital II-1 Rioja, 2017".

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.

Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.

- 3) La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normativa vigente de la Universidad César Vallejo.

Tarapoto, marzo 2018.



Bach. María Rosa Vargas Lápiz

DNI N° 43963948

PRESENTACIÓN

La presente investigación lleva como título “Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los profesionales de la Salud en el Hospital II-1 Rioja, 2017”, así mismo consta de 8 capítulos, dentro del **Capítulo I**, planteamos la problemática participé de la presente investigación, prosiguiendo con los trabajos previos, fundamentando luego cada variable con las teorías relacionadas al tema, todo ello ayudó a tener un planteamiento del problema en sí, asimismo se realiza las justificaciones y el planteamiento de sistema de hipótesis y objetivo.

Capítulo II, se observa toda la parte metodológica, dentro de ella se pueda observar el diseño de la Operacionalización de las variables, la población y muestra, más las técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Capítulo III, se observa toda la resolución de cada uno de los objetivos, donde se evidencia tablas y gráficos estadísticos, que van de acorde a la resolución de cada objetivo planteado.

Capítulo IV, se comienza por la discusión de los resultados los cuales se realizan de acuerdo a los antecedentes y las teorías haciendo un cruce con lo determinado en cada uno de los objetivos.

Capítulo V se realizan las conclusiones, las cuales están enmarcadas en cada uno de los objetivos planteados

Capítulo VI, se mencionan las recomendaciones que se encuentran en base a las conclusiones establecidas.

Capítulo VII, muestra las referencias bibliográficas de cada una de las citas mencionadas dentro del cuerpo de la tesis.

Finalmente en el **Capítulo VIII**, muestra las evidencias anexadas que sirvieron para la presente investigación.

La autora.

ÍNDICE

Página de jurado	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	v
PRESENTACIÓN	vi
ÍNDICE	vii
ÍNDICE TABLAS	ix
ÍNDICE GRÁFICOS	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
1.1. Realidad problemática.....	13
1.2. Trabajos previos.....	15
1.3. Teorías relacionadas al tema	22
1.4. Formulación del problema.....	32
1.5. Justificación del estudio	33
1.6. Hipótesis	33
Hipótesis general	33
Hipótesis específico.	34
1.7. Objetivos	34
Objetivo general.....	34
Objetivo específicos	34
II. MÉTODO.....	36
2.1. Diseño de estudio	36
2.2. Variables – Operacionalización.....	36

2.3. Población y muestra.....	39
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	39
2.5. Métodos de análisis de datos.....	42
2.6. Aspectos éticos.....	44
III. RESULTADOS.....	45
IV. DISCUSIÓN.....	53
V. CONCLUSIONES.....	55
VI. RECOMENDACIONES.....	57
VII. REFERENCIAS.....	58
ANEXO 02. Cuestionario Gestión de talento humano.....	67
ANEXO 03. Cuestionario Desempeño laboral.....	69
ANEXO 04 Análisis de confiabilidad.....	71

ÍNDICE TABLAS

- Tabla 1: Gestión de talento humano en el Hospital II – I Rioja 2017. 45
- Tabla 2: Desempeño Laboral en el Hospital II – I Rioja 2017..... 46
- Tabla 3: prueba de Normalidad 47
- Tabla 4: Relación entre Gestión de talento humano y Desempeño laboral.
..... 48
- Tabla 5: Relación entre de la capacitación y desarrollo y el Desempeño
laboral de los profesionales de la salud del hospital II, 1 Rioja. 2017.... 49
- Tabla 6: Relación entre de la remuneración y prestación en el Desempeño
laboral..... 50

ÍNDICE GRÁFICOS

Grafico 1: Gestión de talento humano en el Hospital II – I Rioja 2017.	45
Grafico 2: Desempeño laboral en el Hospital II – I Rioja 2017.	46

RESUMEN

La presente investigación titulada “Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los profesionales de la salud en el hospital II – 1 Rioja, 2017”, tiene como objetivo general. Determinar la relación entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral de profesionales de la Salud en el Hospital II – I Rioja, 2017. Teniendo como hipótesis que si existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los profesionales de la salud del hospital II- 1, Rioja 2017.

Siendo una investigación descriptiva – correlacional, diseño no experimental, mediante el método de análisis de datos tuvo como base la estadística descriptiva e inferencial y el procedimiento de los datos se llevó a cabo mediante el estadístico Spss. De tal manera, se tomó como muestra a 123 trabajadores.

De tal modo, se empleó como instrumento de recolección de datos cuestionario de 25 ítems variable gestión de talento humano y 23 ítems para la variable desempeño laboral.

El análisis descriptivo indica que la gestión de talento humano es regular, según 56% de los encuestados; mientras el 43% de los profesionales un desempeño laboral medio, lo cual se obtuvo una correlación alta entre dichas variables de estudio.

Llegando a concluir que existe un grado de correlación directa significativa entre la gestión de talento humano y desempeño laboral de los profesionales del Hospital II – I Rioja, 2017, se obtuvo una correlación alta de 0.833, con un p – valor ($0.00 < 0.01$) rechazando la hipótesis nula. Es decir que la capacitación y desarrollo, remuneración y prestaciones, relaciones laborales e higiene y seguridad inciden directamente en el desempeño laboral de los profesionales.

Palabras Claves:

Gestión de talento humano.

Desempeño laboral.

ABSTRACT

The present investigation titled "Management of the human talent and the labor performance of the professionals of the health in the hospital II - 1 Rioja, 2017", has like general objective. Determine the relationship between the management of human talent and the work performance of health professionals in the Hospital II - I Rioja, 2017. Having as hypothesis that there is a significant relationship between the management of human talent and the work performance of health professionals.the health of the hospital II-1, Rioja 2017.

Being a descriptive - correlational, non - experimental design, using the data analysis method was based on descriptive and inferential statistics and the procedure of the data was carried out using the statistical Spss. In this way, 123 workers were taken as a sample.

In this way, a questionnaire of 25 items, variable human talent management and 23 items for the labor performance variable was used as a data collection instrument

The descriptive analysis indicates that the management of human talent is regular, according to 56% of the respondents; while 43% of the professionals had an average job performance, which resulted in a high correlation between these study variables.

Concluding that there is a significant degree of direct correlation between the management of human talent and work performance of the professionals of Hospital II - I Rioja, 2017, a high correlation of 0.833 was obtained, with a p - value (0.00 <0.01) rejecting the null hypothesis. That is to say that training and development, remuneration and benefits, labor relations and hygiene and safety directly affect the work performance of professionals.

Keywords:

Management of human talent.

Job performance

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática.

En los últimos tiempos un gran número de instituciones presentan diferentes dificultades en cuanto a la gestión de talento humano, los cuales esto repercute y afecta a sus objetivos.

Hablar de la gestión de talento humano es basarse en atraer y mantener a trabajadores calificados para las distintas actividades, en las respectivas áreas de trabajo, de esta manera conseguir que cada trabajador aplique sus conocimientos en las diferentes instituciones en la cual labora, siempre buscando la motivación de a cada uno de ellos. Tras una investigación realizada por Price Waterhouse Coopers, manifiesta que existe 3 supuesto que son de mayor importancia para la gestión de talento humano son una gestión de cambio; un desarrollo de liderazgo y la medición de efectividad. En ese sentido, (Herranz, 2016) manifiesta que estos supuestos son considerados inadecuado, esto debido a que no existe capacitación hacia los trabajadores lo cual incide a que el trabajador no realice sus actividades de manera eficiente. (p.9)

Por otro lado, es importante mencionar, que los trabajadores conforman la fuerza de trabajo de una institución, siendo el activo más vital y rentable, por lo que es totalmente importante monitorear, animarlo, prepararlo y capacitarlo, y lograr comprometerlo con la institución, ya que el progreso de una institución suele basarse en las decisiones que se toman en cada momento.

El mundo muchas empresas presentan deficiencias respecto a la gestión de talento humano ya que (Villaseñor, 2018) indica que los responsables de las oficinas de recursos humanos en las distintas empresas no se encuentran preparados para poder enfrentar a nuevas revoluciones industrialues debdi que hasta el momento el 22% de los procesos de la gestión de talento humano se lleva a cabo a mano, ya que es de suma importancia invetir en tecnología en las areas de talento huamano no solo con la finalidad de minimizar los tiempos sino, para atraer y retener al nuevo talento que se incorpora en la institución. Pero las cifras son muy inquietantes la encuesta realiza a los profesionales de recursos humanos que el 28% se logra

quejar debido que la tecnología con que cuentan no les ayuda en nada a mejorar la gestión de talento humano. (p.2)

Según (Lores, 2013) al trabajador se le considera como un cliente interno, esto debido a que las áreas de talento que se le asigna, este realiza actividades que benefician a los trabajadores, pero el clima laboral no presenta mejoras, lo que estaría ocurriendo pérdida de dinero por parte de la institución. De esta manera, el autor menciona que las distintas instituciones no realizan una segmentación adecuada, los encargados del área de la gestión de talento humano no tienen conocimiento del tipo de persona que participa en la institución, no tienen en cuenta el número de varones y mujeres, no conocen el domicilio. Es por ello, que los representantes de las instituciones deben velar por la gestión del talento humano, ya que este afecta el desempeño laboral de los trabajadores lo cual llevaría a una reducción de la productividad de la institución. Pues, la revista (Empleo y Menagement, 2016) indica que al no contar con trabajadores que no presentan habilidades generará una reducción de la productividad en un 10% y 15%. (p. 3)

En el país existe mucha discrepancia en la evaluación del Desempeño laboral (Fischman, 2017) realiza un estudio donde logra obtener que el 50% de los trabajadores evaluados manifiestan que su evaluación de desempeño fue injusta y 1 de 4 trabajadores odia la evaluación de desempeño, y un 28 por ciento jefes de recursos humanos manifiestan que los altos directivos para evaluar el desempeño de los trabajadores solo completan los distintos formularios con la finalidad de solo cumplir las actividades. La evaluación a los trabajadores es positivo, ya que les permite tenerlos informados de manera constantes de su desempeño en las actividades encomendadas los cuales les permitirían un incremento salarial. Si no que los trabajadores lo consideran como una etapa burocrática que no aporta un valor agregado en su formación. (p. 2)

Bajo esa perspectiva, referimos que la gestión de talento humano no es ajeno en el Hospital II – 1 de Rioja ya que el área encarga de seleccionar y contratar los profesionales no estaría cumpliendo adecuadamente sus funciones ya que en las diferentes áreas observamos la falta de personal suficiente por lo que los estudiantes e internos de las diferentes especialidades se ven obligados a realizar

actividades en la que la mayoría de la veces no tienen la capacidad suficiente para realizarlas sus actividades, porque están en cursos iniciales y los profesionales con los que cuenta la institución muchas veces realizan actividades adicionales a los que estipula el manual de organización de funciones (MOF), los cuales son asignados a más horas de trabajo y probablemente estén percibiendo sueldos bajos; asimismo, la mayoría de los trabajadores estarían realizando actividades sin ser especialistas en las diferentes áreas para la atención a los pacientes ; del mismo modo, los ambientes para la atención a los pacientes son pequeñas donde están expuestos los trabajadores a contraer distintas enfermedades a estos problemas se suma la falta de medicamentos para las distintos problemas de salud que se presentan diariamente estos problemas dentro del área estarían afectan el desempeño laboral de los trabajadores, ya que los pacientes manifiestan que al acudir al hospital reciben simple tratamiento y son enviados a sus casas.

1.2. Trabajos previos

Internacional

Pérez, C. (2013) en su tesis “Relación del grado de compromiso organizacional y el desempeño laboral en profesionales de la salud de un hospital Público”. Monterrey, Nuevo León. (Tesis de pos-grado).Universidad Autónoma de Nuevo León, determinando como principal objetivo identificar la relación que existe entre el compromiso organizacional con respecto al desempeño laboral mediante un estudio que involucre a los profesionales de la salud, cuya muestra fue 339 pacientes de dicho Hospital. Siendo una investigación descriptiva correlacional. Para la recolección de los datos empleó como instrumento un cuestionario. El autor llega a concluir que uno de los principales aspectos que determinan un servicio de calidad brindado por parte de los centros médicos es el desempeño de los trabajadores con el propósito que se identifique con la institución. También menciona que muchos de los encargados de la salud no cuentan con la capacitación adecuada, lo cual incurre en una calidad ineficiente en la atención a los pacientes.

Enríquez, E. (2015), en su tesis “Plan de Intervención para el desarrollo del talento humano y mejoramiento de la calidad de prestación de servicios de salud en el área de cuidados intensivos del Hospital de Especialidades “Baca Ortiz, Ecuador 2014”

(tesis de pos-grado). Universidad Regional Autónoma de los Andes. se determinó como principal objetivo la promoción de una atención de calidad, promoviendo el desarrollo y la competencia del talento humano de tal manera mejorar la seguridad laboral. La muestra estuvo conformada por 14 médicos. Optando por un tipo de investigación descriptiva correlacional. Para la recolección de los datos empleó como instrumento fue cuestionario. Mediante este estudio se da a conocer que el talento humano de salud forma parte de un elemento fundamental y se reflejan valores como la amabilidad, disciplina como también poseen principios y valores. Además, hace mención que el 77 % del talento humano de salud no se siente motivados lo cual incurre en insatisfacciones personales.

Reinoso, M. (2015) en su tesis “Gestión por competencias del talento humano y la calidad de servicio en el Departamento De Enfermería Del Hospital Básico Píllaro” (tesis de pos-grado). Universidad Técnica De Ambato, donde el principal objetivo fue dar a conocer un tipo de modelo de gestión como competencia del talento humano direccionado al departamento de Enfermería, con un total de 23 profesionales, cuyo instrumento para la recolección de los datos fue guía de análisis documental bibliográfica, además se concluye que los departamentos de enfermería no cuentan con un tipo de modelo de gestión por competencias del talento humano lo cual permita orientarse al cumplimiento de los objetivos de la institución, también menciona que el método utilizado no es la adecuada ya que es obsoleta lo cual provoca un estancamiento en el desarrollo de actividades planificadas. También se menciona que en las diferentes áreas de enfermería se presentan limitaciones en cuanto a la gestión del talento humano ya que la estructura solo se basa en criterios y no en competencias, careciendo de herramientas lo cual afecta en la satisfacción de los clientes.

Molina, T. (2014), en su estudio: “Gestión del talento humano en salud pública. Un análisis en cinco ciudades colombianas, 2014” (artículo de investigación), realiza este estudio con el objetivo de dar a conocer las condiciones laborales que presentan los personales de salud vinculando a programas de salud pública, aplicando una metodología descriptiva de corte transversal donde se determinó una muestra representativa de 674 personas vinculada a profesiones de salud.

Para la recolección de los datos empleó como instrumento cuestionario. El autor llega a concluir que las personas vinculadas a programas y servicios de salud públicas se encuentran en condiciones laborales problemáticas ya que en esta se predomina el contrato a corto plazo, de tal manera que la cobertura en capacitaciones de salud son mínimas. Por lo tanto se observa una limitación en las formaciones y capacitaciones, lo cual también se refleja una deficiencia en las condiciones laborales de los profesionales de salud pública.

Mejillones, M. (2013) en su tesis: “Gestión del talento humano y la calidad de servicio del centro de salud área 1 de Santa Elena Año 2013”, Ecuador. (Tesis de pre- grado). Universidad Estatal Península De Santa Elena, la cual se presentó con el objetivo de elaborar un modelo de gestión de talento humano que determine el mejoramiento de la calidad de servicio en los centros de salud, con un total de 380 personas que serán encuestadas la cual se aplicó una metodología descriptiva documental de campo. Para la recolección de la información emplea como instrumento cuestionario y guía de entrevista. Donde se llega a concluir que la atención en los centros de salud son ineficientes las cuales afecta en el desarrollo de los objetivos, también se menciona que esto se estaría ocasionando a falta suficiente de médicos y enfermos de tal manera afecta el desempeño de los profesionales, lo cual se nota por la implementación de un modelo de gestión de talento humano para así mejorar la calidad del servicio.

Granda, Y. (2013) en su tesis: “Sistema de gestión y mejoramiento continuo de recursos humanos del hospital san Vicente de paúl de la ciudad de Ibarra”. (Tesis de pre –grado).Ecuador, Universidad Técnica Del Norte, aplicó este estudio con el objetivo de realizar un diagnóstico técnico situacional del sistema de gestión de recursos humanos del centro de salud, con un total de 500 personas, donde se aplicó un método científico descriptivo. Para la recolección de la información empleó como instrumento cuestionario. Llegando a concluir que la falta de motivación o un tipo de incentivo hace que el personal no presente un talento humano eficiente, además se dice que para que los recursos humano sea eficiente y reflejen rentabilidad a la empresa se tiene que realizar innovaciones y transformaciones como también capacitaciones al personal, porque al no aplicar estos métodos la entidad mostrara debilidades al momento de evaluar sus

resultados como también se tendrán falencias en la calidad de atención al paciente. Por tanto es necesario que los centros de salud puedan incorporar un sistema de gestión de recursos humanos para que la empresa sea productiva.

Patzi, M. (2011) en su tesis: "Gestión de recursos humanos en el hospital general san juan de dios del departamento de Oruro en la gestión 2011" Bolivia, (tesis de pos-grado). Universidad Mayor de San Simón, presenta este estudio con el objetivo de dar a conocer las características de la gestión de los recursos humano en el centro de salud, contando con la participación de 30 personas que pertenece al centro de salud, aplicando una metodología de investigación descriptiva con enfoque transversal. Para la recolección de los datos aplicó como instrumento cuestionario y guía de análisis documental. El autor llega a concluir que la gestión de recursos humanos permite mantener la organización productiva, eficiente y eficaz, pero también menciona que la redistribución y reorganización de los recursos humanos forma parte de una estrategia, esto implica que la buena dotación del recursos humano hace que los profesionales de la salud puedan brindar mejor el servicio en los centros médicos.

Vásquez, L. (2015) en su tesis la gestión del talento humano y su relación con los riesgos laborales del personal de enfermería en el área de cuidados intermedios de los Hospitales de la Ciudad de Milagro, Provincia Del Guayas, (tesis de pre-grado). Universidad Técnica de Babahoyo, presenta este estudio con el objetivo de analizar la gestión del talento humano con respecto a los riesgos laborales del personal de enfermería, aplicado a a 16 médicos y 24 enfermeras el personal del centro de salud, con un tipo de investigación descriptiva, diseño no experimental descriptivo correlacional. Para la recolección de los datos empleó como instrumento cuestionario. El autor llega a concluir que los médicos profesionales que prestan servicio en la entidad corren diferentes peligros, la cual pone en riesgo profesional al talento humano como también a la rentabilidad de la empresa, menciona que esto puede ser causado por el stress, enfermedades laborales o la exposición a patógenos de transmisión sanguínea ocasionando que los médicos y enfermeros no realicen de manera eficiente la atención a los paciente, es por ello que la

gerencia debe tomar decisiones administrativas de plantear la gestión de talento humano para que la organización se desenvuelva con eficiencia y eficacia.

Nacional

Reynaga, Y. (2015) en su tesis: “motivación y desempeño laboral del personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015, Perú”. (Tesis de pregrado), Universidad Nacional José María Arguedas, la cual se realizó con el objetivo de poder determinar la posible relación que existe entre la motivación con respecto al desempeño laboral de los profesionales médicos, con un total de 100 personas, donde se aplicó una metodología experimental transaccional correlacional. Para la recolección de los datos empleó como instrumento cuestionario. El autor llega a concluir que la motivación influye en el desempeño laboral de los trabajadores ya que permite deliberar el comportamiento de estos, reflejando una intensidad, dirección y persistencia para alcanzar los objetivos de la organización como también las metas personales. También se menciona que la motivación es una de las iniciativas para que se desarrolle el desempeño laboral, percibiendo una relación directa, lo cual permite al personal sentirse satisfecho por los méritos y logros alcanzados en las actividades que se le asignaron en el centro de salud.

Flores, L. & Nuñez, S. (2015) en su tesis “Propuesta de creación del área de recursos humanos. Para la mejora del clima organizacional en Quetzal “SAC”, de la ciudad de Chiclayo, 2014”. (Tesis pregrado). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo – Perú. La investigación tuvo como objetivo implementar la puestas de creación del área de recursos humanos. La muestra considera por el investigador son los trabajadores de 26 a 34 años siendo un total de 60. Siendo un diseño de investigación no experimental descriptiva transversal, para la recolección de los datos edempleó como instrumento guia de analisis documental y cuestionario. El autor llega a concluir que: la falata de un área de recursos humanos genera una desgastes en las distintas oficinas de la institución ya que realizan sus actividades sin tener en cuenta ninguna función, por otro lado al no contar con dicha área presentan problemas en la selección del personal ideal para las actividades. La

investigación contribuya a l presente estudio en soliconar problemas en similares escenarios.

Gianella, R. (2017) en su tesis “Gestión de talento humano y productividad laboral en las áreas de enfermería y obtetricia de una red de salud del sur, 2016”. (Tesis posgrado). Universidad César Vallejo. La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre gestión del talento humano y productividad laboral en las áreas de enfermeria y obtetricia de una red de salud del sur, 2016. La muestra considerada por el investigador fue de 200 licenciados de dicho centro de Salud. Siendo asi un diseño de investigación no expremiental descriptiva – correlacional transversal, empleo como instrumento de recolección de datos un cuestionario. El autor llega a concluir que: se logra determinar que existe relación significativa entre la gestión de talento humano y productividad en las áreas evaluadas de dicha Red de Salud. La presente investigación contribuya en contrastar los resultas con la investigación.

Asencios, C. (2017) En su tesis: “Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unaune. Lima, 2016”. (tesis de post-grado), Universidad César Vallejo, la que tiene como objetivo poder determinar la relación entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unaune, Lima, 2016, teniendo como muestra a 100 servidores de las áreas administrativas del Hospital Nacional Hipólito Unaune, donde se aplicó como metodología fue correlacional con enfoque cuantitativo, de diseño no experimental transversal, siendo la técnica de en cuesta e instrumento el del cuestionario en escala de Likert para la recolección de información. Llegando a la conclusión: La relación entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral es positiva moderada.

Soria, S. (2016) En su tesis: “Determinantes del trabajo en el desempeño laboral de los licenciados de enfermería en el Hospital I ESSALUD – Tingo María 2014”. (Tesis de post-grado), Universidad de Huánuco, la cual tiene como objetivo poder determinar la relación de los determinantes de trabajo en el desempeño laboral de

los licenciados de enfermería en el Hospital I ESSALUD – Tingo María.2014, cuya muestra fue un total de 22 licenciados en enfermería, siendo la metodología el cuantitativo, haciendo uso la ficha de evaluación de desempeño laboral como técnica de recojo de información. Llegando a la conclusión: la mayor parte de los profesionales de enfermería son de sexo femenino, casadas y casados y además tienen mayor a diez años de servicio en la carrera de enfermería.

Local

Solano, S. (2017), en su tesis: “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central - Juanjuí, año 2017”. (Tesis de Post-grado), Universidad César Vallejo, la cual tiene como objetivo de trabajo poder determinar la relación entre clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central - Juanjuí, año 2017, cuya muestra fue un total de 20 colaboradores, aplicándose así el cuestionario como instrumento de recojo de información, es así que la metodología utilizada fue el descriptivo y correlacional. Llegando a la conclusión siguiente: Hay evidencia suficiente para aceptar que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central – Juanjuí, esta correlación se encuentra sustentada dado que el valor P (Sig. (Bilateral)) $E_s < 0,05$ es decir “0,000; así mismo se observa que el R de Pearson muestra un valor positivo y de 0,675. Siendo estos resultados son consecuencia del inadecuado clima organizacional, y acciones mal ejecutadas, llegando a tener consecuencias directas en el desempeño de los colaboradores de la institución.

Bardales, V. (2016), en su tesis: “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Mariscal Cáceres – Juanjuí. Año 2015”. (Tesis de Post-Grado), Universidad César Vallejo, la cual tiene como objetivo de trabajo poder determinar la relación que existe entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Mariscal Cáceres – Juanjuí. Año 2015, cuya muestra fue un total de 73 trabajadores de la Unidad Gestión Educativa Local – Mariscal Cáceres – Juanjuí – Año 2015, aplicándose así el cuestionario como instrumento de recojo de información, es así que la metodología utilizada fue de carácter no

experimental, de diseño descriptivo correlacional. Llegando a la conclusión siguiente: En la Unidad de Gestión Educativa Local - Mariscal Cáceres – Juanjuí - Año 2015 existe una relación directa y significativa entre la variable desempeño laboral con la variable clima organizacional, encontrándose sustentada en el coeficiente de correlación de Pearson (r) es igual a 0.511 y ratificada con el p valor que es 0.030. Esta investigación contribuirá para poder relacionar nuestras variables.

Herrera, G. (2016), en su tesis: “La inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad Provincial de san Martín, Región san Martín, 2016”. (Tesis de pre-grado), Universidad Peruana Unión, la cual tiene como objetivo de trabajo poder determinar la manera en que se relaciona la inteligencia emocional con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Martín, cuya muestra fue un total de 152 trabajadores de la entidad mencionada, aplicándose así el cuestionario como instrumento de recojo de información, es así que la metodología utilizada fue de tipo Cuantitativo - correlacional. Llegando a la conclusión siguiente: Mientras más alta sea la inteligencia emocional en los trabajadores mayor será su desempeño, es decir tienen una relación directa significativa ($r=0.729^{**}; <0,00$). Esta investigación contribuirá a resolver problemas como las que se presentan en la investigación en estudio.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Gestión del talento humano

La gestión de talento humano es la administración de la capacidad humana en un área extremadamente susceptible a la actitud que presenta el trabajador en las instituciones donde realizan sus actividades. Es inesperado y situacional, se basa detenidamente en el modo de vida de cada trabajador, teniendo en cuenta las cualidades del entorno ambiental, la situación organizacional de la institución, el tipo de tecnología empleada, los procedimientos internos y otros infinitos factores esenciales. (Chiavenato, 2008, p.58).

La gestión de talento humano es una administración complicada en las distintas instituciones es desconcertante y sin pretensiones, tiene consolidaciones básicas para reconocer, capturar, crear y mantener el talento en una institución. Saber cómo realizar cada una de las operaciones es difícil. Existen instituciones que son excelentes exploradores de la capacidad y no imponen en lo que respecta a la creación o la celebración de la misma. Cada vez toma mayor importancia el liderazgo en el talento humano, donde podría lograr un equilibrio en las distintas actividades con el objetivo de mejorar cada vez más significativa al trabajador y a la institución. (Jericó, 2008, p.61).

La gestión de talento humano implica la supervivencia y el logro para las instituciones en un mundo con cambios constantes, lleno de agresividad. Una competencia es una colección de prácticas que algunos trabajadores o instituciones presentan superioridad frente a otras, y eso las hace viables y enfocadas en una circunstancia determinada. Como regla general, la competencia es la utilización de información, prácticas y tipos de pensamiento obtenidos en cuanto a lo que se ha obtenido los conocimientos; Es decir, es el acuerdo de aprendizaje, habilidades. De esta manera, las habilidades son perceptibles en circunstancias ordinarias del trabajo y en circunstancias de la prueba. (Chiavenato, 2011, p.96).

Objetivos de la Gestión del Talento Humano

El área de recursos humanos, cuenta con funciones esenciales y muy importantes dentro de la organización, es por ello que vela por la integridad de todo el personal que la conforma, esto se debe a que las distintas instituciones u organizaciones tienen claro la importancia del personal, como parte del activo principal de la organización, a base de ello nace la importancia de prestarles la atención necesaria. (Chiavenato, 2011, p.104).

Es por ello que el área de recursos humanos tiene una función importante en cualquier organización, pues será quien integre a las personas que se esforzaran por conducir a la organización.

Los objetivos son múltiples; ésta debe, entre otras cosas, contribuir a la eficacia de la organización, tales y como lo menciona (Chiavenato, 2011, p. 104):

- Ayudar a la organización a alcanzar sus objetivos y a realizar su misión.
- Proporcionar competitividad a la organización.
- Proporcionar a la organización personas bien entrenadas y motivadas.
- Aumentar el auto actualización y la satisfacción de los colaboradores.
- Desarrollar y mantener la calidad de vida en el trabajo.
- Administrar e impulsar el cambio.
- Mantener políticas éticas y comportamiento socialmente responsable.
- Construir la mejor empresa y el mejor equipo.

Evaluación de Gestión de Talento Humano

Las 5 dimensiones pertenecen a un procedimiento global y dinámica lo cual permite atraer y captar a trabajadores para luego incorporarles a las actividades de la institución, se retiene en la institución y se le permite desenvolver para finalmente evaluarlo. (Chiavenato, 2011, p. 128).

Reclutamiento y selección.

El reclutamiento y selección es el conjunto de estrategias y metodologías que se plantean para atraer aspirantes calificados para poseer un puesto de trabajo dentro de la institución. Básicamente, es un sistema de datos a través del cual la institución pública y ofrece oportunidad de trabajo que pretende cubrir. Con el objetivo final de ser convincente, debe atraer una cantidad suficiente de postulantes que suministre de manera adecuada la selección, la actividad del reclutamiento es ofrecer trabajadores calificados para el funcionamiento de la institución.

- **Consulta de los archivos de candidatos:** Es la revisión de los documentos de los aspirante que postularon por decisión propia o quienes no fueron aprobados en los reclutamientos anteriores donde el área encargada tienen que archivar los documentos como el curriculum vitae.

- **Recomendación de candidatos por parte de empleados de la institución:** Esta modalidad de reclutamiento de personal presenta un bajo costo y reduce tiempos. La institución incentiva a los trabajadores recomendar a postulantes, lo cual se llega al postulante por medio del trabajador de la institución.
- **Reclutamiento por internet:** Las instituciones presentan como un aliado para el reclutamiento de un personal a los sitios web lo cual les generan menores costos y extienden las fronteras de reclutamiento.

Capacitación y desarrollo.

La capacitación es un proceso instructivo transitorio, empleada de manera deliberada y compuesta, a través de la cual los trabajadores obtienen conocimientos, crean Aptitudes y capacidades que de acuerdo a los objetivos. La preparación incluye la transmisión de información particular identificada con el trabajo, Estados de ánimo hacia la institución, asignación y condición, y además Aptitudes y mejoramiento de habilidades. En diferentes actividades ya sean simple o complejas, incluye estos tres puntos de vista. La capacitación es la demostración de expandir el aprendizaje y la habilidad de un trabajador para el desempeño de trabajo determinado.

- **Reacción y/o satisfacción y acción planteada:** explica la reacción y agrado personal de los partícipes respecto a las actividades durante la capacitación, es de mayor importancia debido a la significancia de las actividades.
- **Aprendizaje de nuevas habilidades:** Es la adquisición de nuevos conocimientos y habilidades lo cual los lleva a remplazar la postura como consecuencia de la capacitación.
- **Aplicación en el trabajo de las habilidades aprendidas:** Se basa en los nuevos trabajadores, para que realicen las actividades de la institución de acuerdo a los conocimientos adquiridos en las capacitaciones y obtengan nuevas actitudes en su conducta.

Remuneraciones y prestaciones.

La remuneración alude a la recompensa que el trabajador obtiene a cambio de realizar actividades en la institución. Esto se basa en el intercambio de los trabajadores y la institución, la asociación. Cada trabajador pacta su trabajo para obtener salario. La compensación del salario puede ser de distintas formas directa e indirectamente.

- **Remuneración económica directa:** Es el salario de los servicios prestados de acuerdo a la actividad en el área de trabajo, en el caso que del trabajador por horas. Su salario es las horas trabajadas en el mes.
- **Remuneración económica indirecta:** Este salario se basa en las distintas estipulaciones de contrato de cada trabajo en una institución, los cuales constituyen vacaciones, bonos, seguros. etc.

Relaciones laborales (administración del personal).

Las relaciones de trabajo son el arreglo de las relaciones entre la institución, sus trabajadores y los sindicatos que les habla. Las políticas de relaciones laborales pueden ser autócratas, participativo, lo que sugiere la mayordomía del sindicato para mantener un ambiente adecuado en la institución.

- **Movimientos de personal:** Las instituciones se caracterizan por los movimientos de los trabajadores que pertenecen en la estructura de las áreas respectivas dentro de la institución. Hace mención a la rotación del talento humano como transferencias, despidos, ascenso, jubilación.
- **Políticas de despido:** Es la reducción de trabajadores por diferentes motivos, los despidos es la pena más estricta que una institución aplica a un trabajador, cada institución debe tener cuidado cuando se trate de un despido masivo.
- **Disciplina:** son políticas de respeto que establece una institución los cuales son la base para lograr los objetivos, lo cual es necesarios observar las actitudes de los trabajadores, se toman en cuenta las horas de trabajo, abandono de área de trabajo, orden, puntualidad, respecto entre compañeros de trabajo.

Higiene y seguridad

Desde la perspectiva del área de recursos humanos, la salud y seguridad de los trabajadores simbolizan las bases principales para mantener una fuerza de trabajo eficiente. La higiene y seguridad laboral están relacionados, ya que se aseguran de que en el área de trabajo se encuentre en condiciones adecuadas, lo cual permite mantener un nivel específico de bienestar en la institución.

- **Servicios médicos adecuados:** Hace mención a los diversos botiquines con que cuenta la institución para las distintas emergencias.
- **Prevención de accidentes:** Es reducir los distintos accidentes que podrán ocurrir dentro de las áreas de trabajo de una institución.
- **Prevención de incendios:** se realiza para proteger la infraestructura, equipos y documentos de una institución lo cuales tiene que contar con adecuadas señalizaciones y contar con extintores e instalaciones de agua.

Desempeño laboral

El desempeño laboral tiene un carácter esencial en las actividades realizadas por los trabajadores en una organización, estos son evaluados por los jefes de áreas de una organización para tener conocimiento de las actividades que realizan por métodos para las asignaciones encomendadas, El desempeño es un instrumento muy significativo para las distintas organizaciones, existe 2 puntos muy importantes que se consideran el primero es las actividades que realiza el trabajador y por último es el estado de ánimo que expresa en una actividad encomendada. (Lado, 2013, p.97).

El desempeño laboral, es de vital importancia cuando se contrata a un trabajador, el desempeño es un componente indispensable para medir el logro del trabajador lo cual se realiza con el objetivo de que las organizaciones cuenten con trabajadores calificados, un factor de importancia es que tengan suficiente información y que cuenten con innovación para mantener los registros de cada uno de sus trabajadores, para conocer las necesidades internas de cada área de trabajo en la organización. Esto lograra facilitar de manera directa y competente, los logros de una organización. (Werther & Keith, 2008). Un número significativo de estas teorías alude a cuestiones que los administradores rutinariamente confrontan en sus áreas de trabajo la inspiración de sus trabajadores. La preparación y la

incorporación de distintas actividades a los grupos de trabajo; La creación de un sistema de motivación y recompensa mediante los cuales se perciben los logros individuales dentro de una organización los cuales ofrecen un alto desempeño los cuales dependen vigorosamente de los avances tecnológicos. (Dailey, 2012, p.3).

El desempeño laboral es la valoración objetiva y verificable de la productividad del trabajador público en la satisfacción de los objetivos y funciones en su área de trabajo, es realizada por las instituciones públicas en una determinada oportunidad, de acuerdo a los formatos y requisitos que establezca el ente rector. (Congreso de la República del Perú, 2013).

Para Chiavenato (2011), refiere que el desempeño laboral es el comportamiento que presenta una persona que se encuentra ocupando un puesto o cargo dentro de una empresa. Sin embargo, como menciona el autor, este desempeño es situacional, debido a que varía según los principios y la crianza de la persona, así como de múltiples factores condicionantes, como lo son las recompensas, y el afán de realizar una determinada actividad. Por tanto, dentro de una empresa, la voluntad individual depende de factores personales (habilidades y capacidades) y en cierta medida de la percepción que simbólica del cargo que desempeñara. (p. 203)

El estudio del desempeño laboral de un trabajador es un instrumento para coordinar y supervisar al trabajador. Entre sus objetivos fundamentales podemos llamar la atención del desarrollo individual y profesional de los trabajadores, el desarrollo constante como resultado de una institución y la utilización óptima de los recursos humanos. Tiende una extensión entre el jefe y sus trabajadores un intercambio satisfactorio con respecto a lo que se espera de cada uno y el camino en el que los deseos están satisfechos y cómo mejorar los resultados. El comportamiento es la conducta observable de un trabajador frente a una actividad. Más allá del aprendizaje que tiene, un trabajador puede actuar o no en la conexión a una información. Por ejemplo, la capacidad de examinar un problema contrasta con la forma en que ese trabajador puede enfrentar y resolver un problema, lo cual permite lograr un resultado específico en la institución. (Alles, 2010, p. 34).

Evaluación del Desempeño laboral

La evaluación del desempeño es importante para la actividad de un supervisor, la actividad de un supervisor es evaluar y mediante esa evaluación el supervisor asigna calificaciones altas o bajas la personal, esta evaluación del supervisor permite que el evaluador, los empleados y la compañía mejoren. Para realizar la supervisión se necesita conocer las técnicas básicas, conocer los problemas de una evaluación y saber realizar una evaluación adecuada. (Chiavenato, 2008, p.208).

Las evaluaciones del desempeño, es una técnica de dirección esencial en la actividad administrativa de una organización. Según la clase de problema identificado, la evaluación del desempeño permite el desarrollo de una política adecuada a las necesidades de una organización. La evaluación de los trabajadores se basa en evaluar la calidad de su desempeño laboral, en obtener los resultados que son de su responsabilidad. Es fundamental que los gerentes, directores, coordinadores y supervisores comprendan la importancia de evaluar el rendimiento (o desempeño) de los trabajadores o empleados. (Montoya, 2006, p. 2)

La evaluación es una técnica para medir el rendimiento laboral del trabajador, con la finalidad de tomar decisiones objetivas en el área de recursos humanos. Las organizaciones actuales hacen uso de las técnicas de evaluación del trabajador para definir incrementos de sueldos, necesidades de capacitación y desarrollo, así como ofrecer información documentada para apoyar la rotación de personal. En síntesis, una evaluación adecuada sirve como instrumento de supervisión y desarrollo de personal. (Milen, 2000, p.)

Desempeño de las funciones.

Es la relación entre trabajadores de acuerdo a la jerarquía que presenta la estructura de la institución, donde el de mayor jerarquía delega actividades lo cual el trabajador realiza sus actividades de acuerdo a su interpretación.

Producción: Es el número de trabajo realizado durante el día en el área de trabajo.

- **Calidad:** Es el orden de las actividades que realiza.
- **Conocimiento del trabajo:** El nivel de conocimiento de las actividades que se realizan en el del área de trabajo.

Características individuales.

Las características individuales es de mucha importancia en las distintas organizaciones ya que inciden en el comportamiento del trabajador dentro de una institución.

- **Comprensión:** Es la apreciación que tiene el trabajador frente a los problemas dentro del área de trabajo.
- **Creatividad:** Es el talento con que cuenta el trabajador para realizar trabajos que ayude a la mejora de la Institución.
- **Realización:** Es el grado de conocimiento para realizar actividades de manera individual.

Evaluación suplementaria

- **Ajuste general a las funciones:** Adaptación y desarrollo de las actividades en una determinada área de trabajo.
 - **Proceso funcional:** El nivel de cumplimiento en las distintas actividades
 - **Asistencia y puntualidad:** Compromiso respecto a los horarios de trabajo y obligaciones en la institución.
 - **Salud:** Es la situación de salud que presenta el trabajador para disponer de las actividades del área de trabajo.

Importancia de la evaluación del personal

Para Milen (2000, p. 3) la importancia son:

La evaluación del personal permite identificar quienes merecen recibir incrementos en los sueldos por méritos y otros ajustes salariales.

Permite identificar necesidades de entrenamiento, capacitación y desarrollo del personal de una organización.

Mediante la adecuada evaluación del personal se evalúa a los trabajadores con la finalidad de que continúen trabajando en la organización.

Es importante porque ayuda a mejorar las relaciones humanas entre superiores y subordinados.

La evaluación de personal es una herramienta que permite mejorar los resultados de los recursos humanos de una organización.

Facilita la información básica para la investigación de los recursos humanos.

Promueve a la mayor productividad. Logra una estimación del potencial de desarrollo de los trabajadores.

Objetivos de la evaluación de desempeño

Milen (2000, p. 4) considera como objetivo:

La evaluación del rendimiento es una especie de examen de valor en el sistema de producción. Los exámenes aluden ciertamente a la posición latente y complaciente del individuo que se evalúa en relación con la actividad a la que tiene un lugar, enfoque de la naturaleza humana. La evaluación del trabajador no se puede limitar al juicio superficial básico y unilateral del jefe en lo que respecta a la conducta útil del subordinado, es importante deslizarse más profundamente, encontrar las causas y establecer puntos de vista de la concurrencia básica con los evaluados. En el caso de que usted debe cambiar la ejecución, el más intrigado de los evaluados debe saber sobre el cambio arreglado, así como saber por qué y cómo se debe hacer en la posibilidad de que debe ser terminado.

Con la evaluación del desempeño se pretende lograr:

Milen (2000, p.4) menciona que se debe tomar en cuenta para la evaluación:

- Mejorar el rendimiento en el trabajo.
- Detectar errores de asignación de personal, identificando necesidades de reubicación.
- La investigación de necesidades de capacitación y desarrollo del personal.
- Servir como una oportunidad de mejora para el trabajador, respecto a cómo se está y cuáles pueden ser sus proyecciones en la organización.
- Definir al trabajador en los campos que necesita mejorar, para la correcta realización de su trabajo.

- Conciliar a los jefes o superiores sobre la responsabilidad de administrar los recursos humanos asignados, proporcionándoles un medio para desarrollar y alcanzar la ascendencia sobre las mismas.
- Comprobar la eficiencia y determinar la efectividad del proceso de selección del personal.
- Conocer el potencial humano de la organización.
- Otorgar a la autoridad competente la información que esta requiera para la toma de decisiones en la política de administración y desarrollo de personal.

1.4. Formulación del problema

Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y desempeño laboral de los profesionales de la Salud en el Hospital II – I Rioja, 2017?

Problemas específicos

- ¿Cómo se encuentra la gestión de talento humano del Hospital II – I Rioja, 2017?
- ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en los profesionales de la Salud del Hospital II – I Rioja, 2017?
- ¿Cómo se relaciona la capacitación y desarrollo con el desempeño laboral de los profesionales de la Salud del Hospital II – I Rioja, 2017?
- ¿Cómo se relaciona la remuneración y prestación con el desempeño laboral de los profesionales de la Salud del Hospital II – I Rioja, 2017?
- ¿Cómo se relacionan las relaciones laborales y el desempeño laboral de los profesionales de la Salud del Hospital II – I Rioja, 2017?
- ¿Cuál es el grado de relación de la higiene y seguridad con el desempeño laboral de los profesionales de la Salud del Hospital II – I Rioja, 2017?

1.5. Justificación del estudio

Justificación social. La presente investigación sobre la gestión de talento humano y desempeño laboral en el Hospital II – I Rioja Presenta un gran aporte para los funcionarios de dicha institución para mejorar e implementar estrategias, con la finalidad de ofrecer un buen servicio a los usuarios que reciben a diario atención médica.

Justificación práctica. De acuerdo a los objetivos generales y específicos de la investigación los resultados contribuyen a encontrar diferentes soluciones concretas a los problemas sobre la gestión del talento humano y poder mejorar los diferentes procedimientos en cuanto a la administración de la gestión de talento humano en el Hospital II –I Rioja.

Justificación teórica. La presente investigación, se basa en el uso de teorías y definiciones fundamentales sobre gestión de talento humano (Chiavenato ,2008) permitiendo explicar que afectan al desempeño laboral (Chiavenato, 2011). De los trabajadores del Hospital II - I Rioja. Del mismo modo permitió la constatación de las hipótesis de investigación.

Justificación metodológica. Para lograr el objetivo de la presente investigación se empleó como instrumento de recolección de datos un cuestionario debidamente validado y confiabilidades. Para el procesamiento de la información se empleó el Microsoft Excel y el software estadístico Spss, permitiendo realizar tablas, figuras y relación de las variables de acuerdo a los objetivos de estudio.

Justificación por conveniencia. La presente investigación sobre gestión de talento humano y desempeño laboral en el Hospital II – I Rioja. Sirve para hacer conocer a los jefes del área de talento humano que una inadecuada gestión de talento humano originará un desempeño laboral baja en las actividades que realizan los trabajadores.

1.6. Hipótesis

Hipótesis general

Hi: Existe una relación significativa entre la gestión de talento humano y desempeño laboral de los profesionales de la Salud del Hospital II – Rioja, 2017.

Hipótesis específicas

H1: La gestión de talento humano del Hospital II – I Rioja, 2017. Es inadecuada.

H2: El desempeño laboral de los profesionales de la Salud del Hospital II – I Rioja, 2017. Es inadecuado

H3: La capacitación y desarrollo se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los profesionales del Hospital II – I Rioja, 2017.

H4: La remuneración y prestación se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los profesionales del Hospital II – I Rioja, 2017.

H5: Las relaciones laborales se relacionan significativamente con el desempeño laboral en los profesionales del Hospital II – I Rioja, 2017.

H6: La higiene y seguridad se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los profesionales de la Salud del Hospital II – I Rioja, 2017

1.7. Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación entre la gestión de talento humano y desempeño laboral de los profesionales de la Salud en el Hospital II – I Rioja, 2017.

Objetivo específicos

- Identificar el nivel de gestión de talento humano del Hospital II – I Rioja, 2017.

- Describir el nivel de desempeño laboral de los profesionales de la Salud del Hospital II – Rioja, 2017.
- Establecer el grado de relación entre la capacitación y desarrollo con el desempeño laboral de los profesionales de la Salud del Hospital II – 1 Rioja, 2017.
- Establecer el grado de relación entre la remuneración y prestación con el desempeño de los profesionales de la Salud del Hospital II – 1 Rioja, 2017.
- Establecer el grado de relación entre relaciones laborales y desempeño laboral de los profesionales de la Salud del Hospital II – 1 Rioja, 2017.
- Establecer el grado de relación entre la higiene y seguridad con el desempeño laboral de los profesionales de la Salud del Hospital II – I Rioja, 2017.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de estudio

La presente investigación presenta un diseño no experimental descriptivo – correlacional transaccional.

No experimental: debido que no se logra manipular la variable independiente y la información se obtiene de la realidad ya ocurrida.

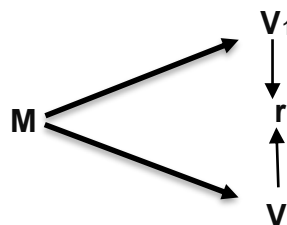
Descriptivo: contribuye en la descripción y análisis de los resultados según de variables y dimensiones.

Correlación: Permite conocer el grado de relación que presentan las variables de acuerdo al problema presentado.

Transaccional: La información se recolecto en un determinado periodo.

Se puede llegar a describir de acuerdo a los autores empleados en la investigación. Por la que se buscará medir las distintas características de cada variable y la relación de la gestión de talento humano y desempeño laboral.

El diseño presenta el siguiente esquema:



Dónde:

M = Profesionales de la Salud del Hospital II – I Rioja, 2017.

V₁ = Gestión de talento humano.

V₂= Desempeño laboral.

r= Relación

2.2. Variables – Operacionalización

Identificación de las variables

Variable I: Gestión del talento humano.

Variable II: Desempeño laboral

2.2. Operacionalización de las variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Gestión de Talento Humano	Procedimiento global y dinámica lo cual permite atraer y captar a trabajadores para luego incorporarles a las actividades de la institución, se retiene en la institución y se le permite desarrollar para finalmente evaluarlo. (Chiavenato, 2011).	La presente variable de investigación será evaluada mediante un cuestionario a los trabajadores teniendo en cuenta las dimensiones y los indicadores respectivos.	Reclutamiento y selección	Consulta de los archivos de Candidatos	Ordinal
				Recomendación de candidatos por parte de empleados de la institución	
				Reclutamiento por internet	
			Ca pacitación y desarrollo	Reacción y/o satisfacción y acción planteada	
				Aprendizaje de nuevas habilidades	
				Aplicación en el trabajo de las habilidades aprendidas	
			Remuneración y prestación	Remuneración Económica directa	
				Remuneración económica indirecta	
			Relaciones laborales	Movimiento de personal	
				Políticas de despido	
				Disciplina	
			Higiene y seguridad	servicios médicos adecuados	
				Prevención de accidentes	
Prevención de incendios					
Desempeño laboral	La evaluación del desempeño laboral es una calificación ordenada como cada trabajador realiza sus actividades en su área	La presente variable de investigación será evaluada mediante un cuestionario considerando las	Desempeño de las funciones	Producción	Ordinal
				Calidad	
				Conocimiento del trabajo	
			Características individuales	Comprensión	
				Creatividad	
				Relación	

de trabajo y de su capacidad futura. Las evaluaciones son un desarrollo lo cual permite alentar las distintas habilidades de un trabajador. (Chiavenato, 2008).

dimensiones e indicadores correspondientes donde el jefe de área realizará una calificación observando a cada trabajador.

Evaluación suplementaria	Ajuste general a las funciones
	proceso funcional
	asistencia y puntualidad

2.3. Población y muestra

Población

La población estuvo conformada por todos los profesionales de la salud administrativos y asistenciales que laboran en el hospital II-1 Rioja. Siendo estos 123 profesionales laborando actualmente el 2017.

Muestra

Se empleó un muestreo no probabilístico, a criterio del investigador debido que se contó con la facilidad de acceso a la de información. La muestra de la investigación estuvo conformada por la totalidad de la población 123 profesionales de salud en 2017.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

- **Variable Gestión de Talento Humano:** La técnica que se empleó para la presente variable fue encuesta, cuyo instrumento fue cuestionario con 25 ítems con el puntaje muy favorable (5), puntaje menos favorable (1) tipo Likert. Además con dichas valoraciones se elaboró una escala ordinal con tres categorías y sus respectivos equivalentes cuantitativos. El objetivo es obtener información de cómo se lleva a cabo la gestión de talento humano en el Hospital Rioja II – I. Dicho instrumento fue dirigido a los trabajadores.

Nivel	
Inadecuado	25 -58
Regular	59-92
Adecuado	93-125.

DIMENSIONES HE INDICADORES	ÍTEMS	VALORACIÓN
Reclutamiento y selección	1-5	Puntaje muy favorable (5) ,puntaje menos favorable (1)
Capacitación y desarrollo	6- 11	
Remuneración y Salario	12-16	
Relaciones laborales	17-21	
Higiene y Seguridad	22-26	

- variable desempeño laboral:** se utilizó la técnica encuesta, cuyo instrumento fue elaborado por la autora siendo esto un cuestionario teniendo en cuenta las dimensiones con 23 ítems cuya escala de medición del instrumento fue con el Puntaje muy favorable (5), puntaje menos favorable (1) con el objetivo de conocer el desempeño laboral de los trabajadores en las actividades que ejercen en el Hospital. Además con dicha valoraciones de elaboro una escala ordinal con 3 categorías y sus respectivos equivalentes cuantitativos. Los cuales fueron dirigidos a los jefes de área con el objetivo que los jefes califiquen las actividades de los trabajadores.

DIMENSIONES HE INDICADORES	ÍTEMS	VALORACIÓN
-----------------------------------	--------------	-------------------

Desempeño de las funciones		1-9	Puntaje muy favorable (5)
	Nivel		
características individuales	Bajo	23-53	,puntaje menos favorable (1)
evaluación suplementaria	Medio	54-84	
	Alto	85-115	
		10-14	
		15-23	

Validación y confiabilidad

Con respecto al proceso de validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación que permitió obtener información, para dar solución al problema propuesto, presentaron ciertos requisitos que garantizaron su eficacia y efectividad los cuales fueron validados mediante juicio de expertos.

La validación de los instrumentos se realizó mediante el juicio de expertos, se estimó la validez y confiabilidad mediante el coeficiente alfa de Crombach mediante la siguiente fórmula:

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right],$$

En un primer momento, se elaboraron los cuestionarios y se consultó como mínimo a 3 expertos que cuentan mínimo con el grado de magister quienes se encargaron de analizar y evaluar la estructura de los instrumentos. En segundo instante se tuvo en cuenta la orientación por los expertos sobre los instrumentos que fueron aplicadas a la muestra.

Alfa de Crombach de la variable: Gestión de talento humano.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Crombach	N de elementos
,920	25

Como se muestra en la tabla, el Alfa de Crombach para la variable Gestión de talento humano es de 0,920; por tal razón, según los parámetros se considera que se tiene buena confiabilidad.

Alfa de Crombach de la variable: desempeño laboral

Alfa de Crombach	N de elementos
,907	23

El Alfa de Crombach para la variable Gestión de talento humano es de 0,907; por tal razón, según los parámetros se considera que se tiene buena confiabilidad.

2.5. Métodos de análisis de datos

Los métodos de análisis de los datos fueron de acuerdo a los cuestionarios, del cual se realizaron gráficos y tablas para una adecuada interpretación de los resultados de cada variable, del mismo modo se empleó Microsoft Excel y SPSS. Lo cual permitió realizar la prueba estadística de correlación de Pearson, donde las calificaciones se obtuvieron mediante la Escala de Likert donde la calificación de ambas variables es (Nunca = 1, Casi nunca = 2, A veces = 3, Casi siempre = 4 y Siempre = 5). Asimismo, se obtuvo la relación de las variables según los objetivos propuestos, dando evidencia así para aceptar nuestra hipótesis planteada.

El Coeficiente "r" Pearson demuestra la relación entre las variables de estudio. Cuya fórmula es:

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n(\sum x^2) - (\sum x)^2} * \sqrt{n(\sum y^2) - (\sum y)^2}}$$

Posteriormente se establece la hipótesis general:

$H_0 : r = 0$ No Existe una relación significativa entre la gestión de talento humano y desempeño laboral de los profesionales de la Salud del Hospital II – Rioja, 2017.

$H_1 : r \neq 0$ Existe una relación significativa entre la gestión de talento humano y desempeño laboral de los profesionales de la Salud del Hospital II – Rioja, 2017.

Donde:

r : Grado de correlación entre la gestión de talento humano y desempeño laboral de los profesionales de la Salud del Hospital II – Rioja, 2017.

El coeficiente de correlación de Pearson son los siguientes:

Valor de r	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a - 0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
+1	Correlación positiva grande y perfecta

2.6. Aspectos éticos

Se respetó la información obtenida donde se citaron las informaciones de libros, blog, revista etc. Los cuales fueron respetados los derechos de autor y citados de acuerdo a la norma APA.

III. RESULTADOS

Identificar el nivel de gestión de talento humano del Hospital II – I Rioja, 2017.

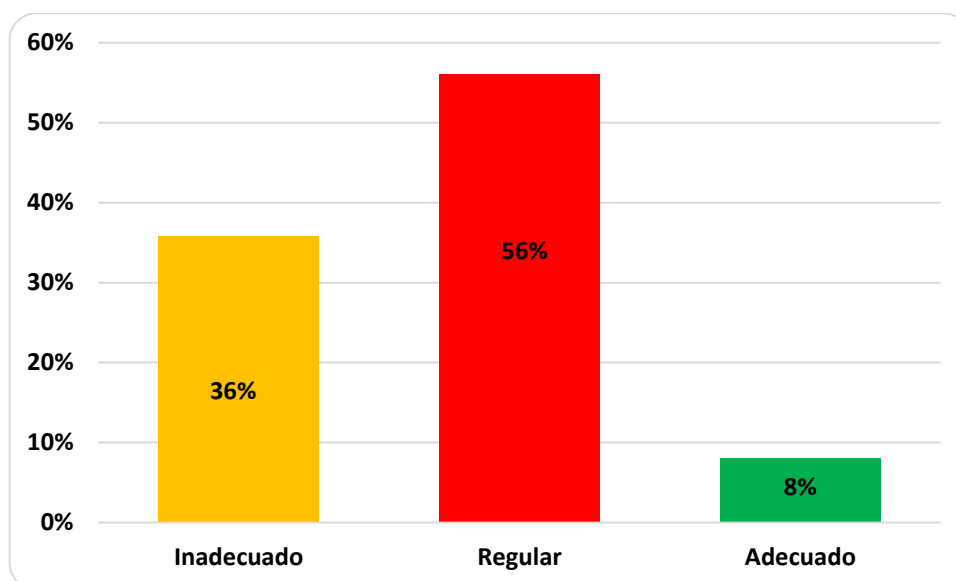
Tabla 1:

Gestión de talento humano en el Hospital II – I Rioja 2017.

Niveles	Intervalo de medición	f	%
Inadecuado	25 - 58	44	36%
Regular	59 - 92	69	56%
Adecuado	93 - 125	10	8%
Total		123	100%

Intervalos: Inadecuado “25 - 58”, Regular “59 - 92”, Adecuado “93 - 125”

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Encuesta aplicada- Elaboración propia

Grafico 1: Gestión de talento humano en el Hospital II – I Rioja 2017.

Interpretación:

En la tabla y Gráfico N° 1 se muestra los resultados de la Gestión de talento Humano, que el 56% de los trabajadores manifiestan que la gestión de talento humano del Hospital II – I Rioja es regular cuyas opiniones corresponden a 69 trabajadores las puntuaciones se encuentran 25 y 58; el 36% de los encuestados

(44 trabajadores) consideran que la gestión de talento humano es inadecuada las puntuaciones se encuentran en el intervalo de 59 y 92; y solamente el 8% de los encuestados (10) manifiestan que la gestión de talento humano es adecuado cuyo intervalo se encuentra en 93 y 125 respectivamente. Consecuentemente la gran mayoría de los trabajadores manifiesta que la gestión de talento humano es regular. Esto significa que la institución presenta dificultades en la capacitación y desarrollo, remuneración y salario, relaciones laborales e higiene y seguridad.

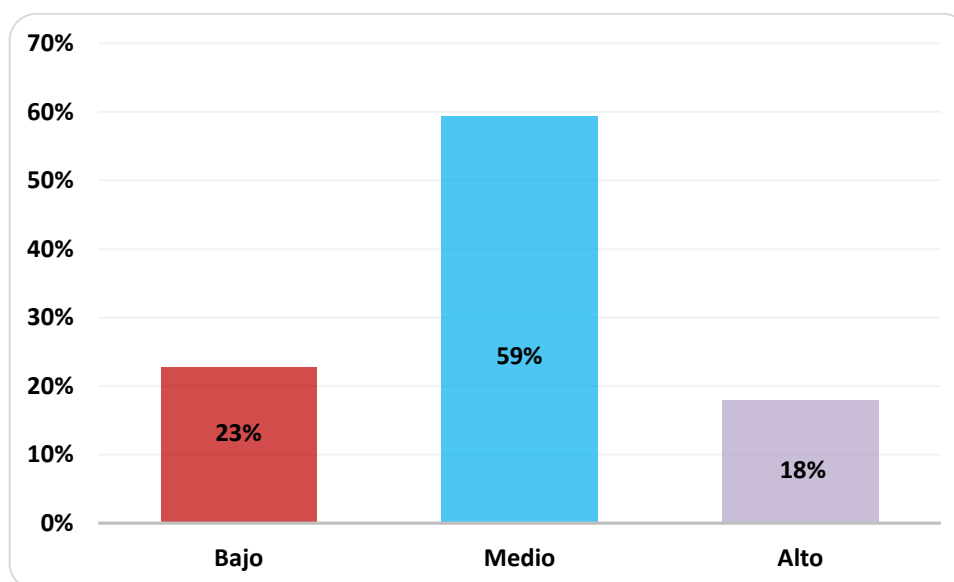
Describir el nivel de desempeño laboral de los profesionales de la Salud del Hospital II – Rioja, 2017.

Tabla 2: Desempeño Laboral en el Hospital II – I Rioja 2017.

Niveles	Intervalo medición	f	%
Bajo	23 - 53	28	23%
Medio	54 - 84	73	59%
Alto	85 - 115	22	18%
Total		123	100%

Intervalos: bajo “23 - 53”, Medio “54 - 84”, Alto “85 - 115”

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Encuesta aplicada- Elaboración propia

Grafico 2: Desempeño laboral en el Hospital II – I Rioja 2017.

Interpretación

En la tabla y Gráfico N° 2 se muestra los resultados de la calificación del desempeño laboral de los trabajadores, que el 59% de los trabajadores presentan un desempeño laboral medio corresponden a 73 trabajadores, cuyos valores se encuentran en el intervalo 23 y 53 puntos; el 23% presentan un desempeño bajo que corresponde a 28 trabajadores, cuyas calificaciones se encuentra en el intervalo de 54 y 84; y solamente el 18% representa un desempeño alto que corresponde a 22 trabajadores.

De acuerdo a los resultados un gran número de trabajadores del hospital II – I Rioja presentan una calificación laboral de medio, esto significa que los trabajadores presentan dificultades en el desempeño de sus funciones, características individuales y evaluación suplementaria.

Tabla 3: prueba de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del Talento Humano	.062	123	.200*	.973	123	.015
Desempeño Laboral	.079	123	.054	.971	123	.009
Reclutamiento y Selección	.071	123	.194	.980	123	.067
Capacitación y Desarrollo	.075	123	.086	.969	123	.007
Remuneración y Prestación	.076	123	.078	.972	123	.012
Relaciones Laborales	.075	123	.083	.971	123	.010
Higiene y Seguridad	.071	123	.194	.980	123	.067

*. Este es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Fuente: Programa SPSS 23– Elaboración Propia.

Interpretación:

Para la prueba de normalidad se empleó la prueba de Kolmogorov-Smirnov, esto debido a que el tamaño de muestra es mayor que 50. Asimismo, cómo se puede observar en la Tabla N°03 existe evidencia empírica para demostrar que las variables y dimensiones de estudio una distribución normal, esto debido a que Sig. (Bilateral) P – Valúe es mayor que 0.05, por ello se utilizará la prueba paramétrica de Pearson.

Objetivo general: Determinar la relación entre la gestión de talento humano y desempeño laboral de los profesionales de la Salud en el Hospital II – I Rioja, 2017.

Para establecer relación entre las variables se dio inicio al llenado y procesamiento de los datos al Spss23, lo cual estuvo conformado por 25 preguntas para la variable Gestión de talento humano y mientras para la variable desempeño se realizó 23 preguntas. De ese modo para dar solución al primer objetivo general se tabularon los resultados obtenidos que fueron aplicados a los 123 profesionales del Hospital II-1 Rioja. En base a ello, para poder dar credibilidad y otorgarle una mejor calificación al cuestionario se valoró los resultados basados en 5 escalas, las cuales son “nunca”, “casi nunca” “a veces”, “siempre” y “casi siempre”, para una mayor comprensión se muestra la siguiente tabla y figura.

Tabla 4: Relación entre Gestión de talento humano y Desempeño laboral.

		Gestión de Talento Humano	Desempeño Laboral
Gestión de Talento Humano	Correlación de Pearson	1	,833**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	123	123
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,833**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	123	123

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

Fuente: Programa SPSS 23 – Elaboración Propia

Interpretación:

En tabla 4, se muestra los resultados de la prueba de correlación r de Pearson. Se observa que el valor de la correlación es de $r = 0,833$ y la significancia = $0,000 < 0,01$. Por tanto, Se rechaza la hipótesis nula y se asume que existe relación entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en los profesionales de la Salud del Hospital II – I Rioja, 2017. El nivel de correlación es alta positiva, con un 99% de significatividad. Es decir, si existe una inadecuada gestión de talento humano genera un bajo desempeño laboral en los trabajadores.

Del mismo modo presentan un coeficiente de determinación de 0.69, lo cual indica que el desempeño laboral de los profesionales es explicado en un 69% de la gestión

de talento humano y la diferencia (31%) se debe a otros factores o causas ajenas a la gestión de talento humano. Por tanto se llega a asumir que existe una correlación lineal directa entre ambas variables de estudio.

Objetivo específico 1: Establecer el grado de relación de la capacitación y desarrollo con el desempeño laboral de los profesionales de la Salud del Hospital II – 1 Rioja, 2017

Tabla 5: Relación entre de la capacitación y desarrollo y el Desempeño laboral de los profesionales de la salud del hospital II, 1 Rioja. 2017

		Capacitación y Desarrollo	Desempeño Laboral
Capacitación y Desarrollo	Correlación de Pearson	1	,806**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	123	123
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,806**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	123	123
**. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).			

Fuente: Programa SPSS 23– Elaboración Propia.

En tabla 5, se muestra los resultados de la prueba de correlación r de Pearson. Se observa que el valor de la correlación es de $r = 0,806$ y la significancia = $0,000 < 0,01$. Por tanto, Se rechaza la hipótesis nula y se asume que existe relación entre capacitación y desarrollo con el desempeño laboral en los profesionales de Salud del Hospital II – I Rioja, 2017. El nivel de correlación es alta positiva, con un 99% de significatividad. Es decir, si una mejora en las capacitaciones fortalece el buen desempeño de los trabajadores en sus actividades.

Del mismo modo presentan un coeficiente de determinación de 0.64, lo cual indica que el desempeño laboral de los profesionales es explicado en un 64% por la capacitación y desarrollo la diferencia (36%) se debe a otros factores o causas ajenas a la capacitación y desarrollo. Por tanto se llega a asumir que existe una correlación lineal directa entre la dimensión y variable de estudio.

Objetivo específico 2: Establecer el grado de relación de la remuneración y prestación con el desempeño de los profesionales de la Salud del Hospital II – 1 Rioja, 2017.

Tabla 6: Relación entre de la remuneración y prestación en el Desempeño laboral

		Remuneración y Prestación	Desempeño Laboral
Remuneración y Prestación	Correlación de Pearson	1	,801**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	123	123
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,801**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	123	123
**. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).			

Fuente: Programa SPSS 23 – Elaboración Propia

Interpretación:

En tabla 6, se muestra los resultados de la prueba de correlación r de Pearson. Se observa que el valor de la correlación es de $r = 0,801$ y la significancia = $0,000 < 0,01$. Por tanto, Se rechaza la hipótesis nula y se asume que existe relación entre remuneración y prestación con el desempeño laboral en los profesionales de Salud del Hospital II – I Rioja, 2017. El nivel de correlación es alta positiva, con un 99% de significatividad. Es decir, cuando existe incentivos y mayor pago a los trabajadores fomenta a que estos tengan un buen desempeño laboral.

Del mismo modo presentan un coeficiente de determinación de 0.64, lo cual indica que el desempeño laboral de los profesionales es explicado en un 64% por la remuneración y prestación la diferencia (36%) se debe a otros factores o causas ajenas remuneración y prestación. Por tanto se llega a asumir que existe una correlación lineal directa entre la dimensión y variable de estudio.

Objetivo específico 3: Establecer el grado de relación entre relaciones laborales y desempeño laboral de los profesionales de la Salud del Hospital II – 1 Rioja, 2017.

Tabla N° 7: Relación entre relaciones laborales y el Desempeño laboral

		Relaciones Laborales	Desempeño Laboral
Relaciones Laborales	Correlación de Pearson	1	,805**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	123	123
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,805**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	123	123
**. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).			

Fuente: Programa SPSS 23 – Elaboración Propia

Interpretación:

En tabla 7, se muestra los resultados de la prueba de correlación r de Pearson. Se observa que el valor de la correlación es de $r = 0,805$ y la significancia = $0,000 < 0,01$. Por tanto, Se rechaza la hipótesis nula y se asume que existe relación entre relaciones laborales y el desempeño laboral en los profesionales de Salud del Hospital II – I Rioja, 2017. El nivel de correlación es alta positiva, con un 99% de significatividad. Es decir, pues una buena relaciones entre compañeros de trabajo y jefes inmediatos se verá reflejado en un buen desempeño de los trabajadores en sus respectivas labores.

Del mismo modo presentan un coeficiente de determinación de 0.65, lo cual indica que el desempeño laboral de los profesionales es explicado en un 65% por la relaciones laborales la diferencia (35%) se debe a otros factores o causas ajenas relaciones laborales. Por tanto se llega a asumir que existe una correlación lineal directa entre la dimensión y variable de estudio.

Objetivo específico 4: Establecer el grado de relación de la higiene y seguridad con el desempeño laboral de los profesionales de la Salud del Hospital II – I Rioja, 2017.

Tabla N°8: Relación entre higiene y seguridad y el Desempeño laboral

		Higiene y Seguridad	Desempeño Laboral
Higiene y Seguridad	Correlación de Pearson	1	,789**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	123	123
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,789**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	123	123
**. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).			

Fuente: Programa SPSS 23 – Elaboración Propia

Interpretación:

En tabla 8, se muestra los resultados de la prueba de correlación r de Pearson. Se observa que el valor de la correlación es de $r = 0,789$ y la significancia = $0,000 < 0,01$. Por tanto, Se rechaza la hipótesis nula y se asume que existe relación entre higiene y seguridad con el desempeño laboral en los profesionales de Salud del Hospital II – I Rioja, 2017. El nivel de correlación positiva considerable, con un 99% de significatividad. Pues una buena seguridad en el trabajo así como la higiene dentro de la infraestructura conduce a que los trabajadores estén satisfechos y muestren buen desempeño laboral.

Del mismo modo presentan un coeficiente de determinación de 0.62, lo cual indica que el desempeño laboral de los profesionales es explicado en un 62% por la relaciones laborales la diferencia (38%) se debe a otros factores o causas ajenas higiene y seguridad. Por tanto se llega a asumir que existe una correlación lineal directa entre la dimensión y variable de estudio.

IV. DISCUSIÓN

Una vez finalizado el desarrollo de la investigación, se procedió a realizar las discusiones pertinentes a cada uno de los objetivos planteados:

Según Chiavenato, (2008). Define la gestión de talento humano, que viene a ser la administración de la capacidad humana en un área extremadamente susceptible a la actitud que presenta el trabajador en las instituciones donde realizan sus actividades. En base a ello, se llegó a determinar la relación entre la gestión de talento humano y el desempeño de los profesionales de la Salud en el Hospital II-I Rioja. Se obtuvo una correlación de Pearson, en la que se determinó a que existe evidencia empírica entre las variables de estudio equivalente a es 0,833 (69%) demostrando así que existe una alta correlación directa significativa entre las variables. De esa forma se valida la hipótesis general. Lográndose contrastar con los resultados realizado por Reynaga (2015), quien manifiesta que la motivación del desempeño laboral del personal del Hospital Hugo Pesce Pescetto en Andahuaylas. Dicha investigación concluye en que ambas variables presentan una relación significativa, lo cual indica que la motivación es una de las iniciativas para que se desarrolle el desempeño laboral, percibiendo una relación directa, lo cual permite al personal sentirse satisfecho por los méritos y logros alcanzados en las actividades que se le asignaron en el centro de salud.

De la misma forma la investigación realizada por Reinoso (2015) en su tesis “Gestión por competencias del talento humano y la calidad de servicio en el Departamento De Enfermería Del Hospital Básico Píllaro” quien concluye que También se menciona que en las diferentes áreas de enfermería se presentan limitaciones en cuanto a la gestión del talento humano ya que la estructura solo se basa en criterios y no en competencias, careciendo de herramientas lo cual afecta en la satisfacción de los clientes. Y la investigación realizada por Molina (2014), en su estudio: “Gestión del talento humano en salud pública. Un análisis en cinco ciudades colombianas, 2014” (artículo de investigación) concluye que las personas vinculadas a programas y servicios de salud públicas se encuentran en condiciones laborales problemáticas ya que en esta se predomina el contrato a corto plazo, de tal manera que la cobertura en capacitaciones de salud son mínimas. Por otro lado Mejillones (2013) en su tesis: “Gestión del talento humano y la calidad de servicio

del centro de salud área 1 de Santa Elena Año 2013”, Ecuador. (Tesis de pregrado). Universidad Estatal Península De Santa Elena. Concluye que la atención en los centros de salud son ineficientes las cuales afecta en el desarrollo de los objetivos, también se menciona que esto se estaría ocasionando a falta suficiente de médicos y enfermos de tal manera afecta el desempeño de los profesionales.

Los resultados obtenidos en la investigación contrastan con los estudios realizados internacionales, donde se llega a decir que las instituciones públicas que prestan salud presentan dificultades en la gestión de talento humano.

De la misma forma los estudios nacionales realizados por Gianella (2017) en su tesis “Gestión de talento humano y productividad laboral en las áreas de enfermería y obtetricia de una red de salud del sur, 2016” quien concluye que existe relación significativa entre la gestión de talento humano y productividad en las áreas evaluadas de dicha Red de Salud. Y (Asencios, 2017) En su tesis: “Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unaune. Lima, 2016”. (Tesis de post-grado), Universidad César Vallejo, concluye que La relación entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral es positiva moderada.

En base a ello, podemos concluir que estas dos investigaciones muestran que existe evidencia suficiente para decir que la gestión del talento humano se relaciona significativamente y positiva con el desempeño laboral, lo cual indica que una buena gestión de talento humano fomenta al buen desempeño laboral.

EL 56% de los encuestados manifiestan que la gestión de talento del hospital II-1 de Rioja es inadecuada, debido que la institución presenta dificultades en la capacitación y desarrollo, remuneración y prestación, relaciones laborales e higiene y seguridad. Asimismo, para describir la gestión de talento humano se tuvo un contraste con la investigación de Patzi (2011) ,quien menciona la Gestión de Recursos Humanos en el Hospital General San Juan de Dios del departamento de Oruro, donde refiere que la gestión de recursos humanos permite mantener la organización productiva, eficiente y eficaz dentro de la institución y que la redistribución y reorganización de los recursos humanos forma parte de una estrategia, esto implica que la buena dotación del recursos humano hace que los profesionales de la salud puedan brindar mejor el servicio en los centros médicos.

V. CONCLUSIONES

- 5.1. Se logró determinar que existe relación significativa entre la gestión de talento humano y desempeño laboral de los profesionales de la Salud del Hospital II – Rioja, 2017. Ello se logró evidenciar con la prueba de correlación Pearson $r=0.833$, siendo así una correlación alta positiva y de esta manera se acepta la Hipótesis de investigación H_1 .
- 5.2. La gestión de talento humano es regular, según las opiniones del 56% de los trabajadores; existe problemas en el reclutamiento y selección, capacitación y desarrollo, remuneración y prestación, relaciones laborales e higiene y seguridad en el Hospital II – I Rioja 2017.
- 5.3. El 59% de los trabajadores presentan un desempeño laboral medio según la calificación de los jefes; es decir existe problemas en desempeño de sus funciones, características individuales y evaluación suplementaria en el Hospital II – I Rioja, 2017.
- 5.4. Se logró establecer que existe relación significativa entre la dimensión capacitación y desarrollo y el desempeño laboral en Hospital II – I Rioja, 2017. Ello se logró evidenciar con la prueba de correlación Pearson $r=0.806$, siendo así una correlación alta positiva y de esta manera se acepta la Hipótesis específica de investigación H_3 .
- 5.5. Se llegó a establecer que existe relación significativa entre la dimensión remuneración; prestación de servicios y desempeño laboral en Hospital II – 1. Rioja, 2017. Ello se logró evidenciar con la Prueba de correlación $r=0.80$, siendo una correlación alta positiva y de esta manera se acepta la Hipótesis específica de investigación H_4 .

- 5.6. Se llegó a establecer que existe relación significativa entre la dimensión relaciones laborales y el desempeño laboral en el Hospital II – I Rioja, 2017. Ello se logró evidenciar con la prueba de correlación Pearson $r= 0.805$, siendo así una correlación alta positiva y de esta manera se acepta la Hipótesis específica de investigación H_5 .
- 5.7. Por último, se logró establecer ser que existe relación significativa entre la dimensión higiene y seguridad y el desempeño laboral en el Hospital II – I Rioja, 2017. Ello se logró evidenciar con la prueba de correlación Pearson $r= 0.789$, siendo así una correlación media positiva y de esta manera se acepta la Hipótesis específica de investigación H_6 .

VI. RECOMENDACIONES

- 6.1. A los responsables del área de recursos humanos del Hospital II – I Rioja, mejorar los procesos de la gestión de talento humano con la finalidad de mejorar las actividades y optimizar el desempeño laboral de los trabajadores de la institución.
- 6.2. A los jefes del área de recursos humanos se recomienda gestionar correctamente durante la evaluación la presencia y actitudes del postulante, por otro lado, coordinar con las demás áreas de trabajo para realizar capacitación a los trabajadores mediante talleres y charlas.
- 6.3. A los directores o área de recursos humanos del hospital gestionar y brindar facilidades, materiales de trabajo, para que el trabajador cumpla con las actividades encomendadas durante el día.
- 6.4. Al director del hospital y jefe del área de recursos humanos realizar talleres de capacitación en las actividades donde los trabajadores presenten dificultades, previamente en coordinación con el área de gestión de talentos humanos, para mejorar el desempeño laboral.
- 6.5. A los jefes de área de recursos humanos evaluar correctamente las remuneraciones de los trabajadores de acuerdo a las actividades que realizan con la finalidad de mejorar el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital II – I Rioja.
- 6.6. A los jefes del área de recursos humanos realizar charlas y talleres sobre relaciones laborales con los trabajadores de la institución con la finalidad de mejorar el desempeño laboral.
- 6.7. A los directores del hospital realizar reuniones de manera frecuente con los jefes del área de limpieza con la finalidad de mantener limpio los distintos ambientes de la institución, para que los trabajadores se dediquen en sus actividades específicas.

VII. REFERENCIAS

- Alles, M. (2010). *Desempeño por Competencias: Evaluación de 360°*. Buenos Aires: Ediciones Granica.
- Asencios, C. (2017). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unaune. Lima, 2016*. Perú. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5314/Asencios_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bardales, V. (2016). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Mariscal Cáceres – Juanjui. Año 2015*. Tarapoto - Perú. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/1003/bardales_pv.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Congreso de la República del Perú. (4 de Julio de 2013). Ley del Servicio Civil. *Ley N° 30057 Desempeño Laboral*. Obtenido de <http://files.servir.gob.pe/WWW/files/normas%20legales/Ley%2030057.pdf>
- Chiavenato, I. (2008). *Administración de los recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones*. México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A.
- Chiavenato, I. (2008). *Gestión del Talento Humano*. México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones*. México: Mc Graw Hill Educación.
- Dailey, R. (2012). *Comportamiento Organizacional*. Gran Bretaña: Edinburg.
- Diaz Reategui, I. d. (2013). *estres laboral y sus relacion con el desempeño profesional en el personal de enfermeria del hospital II-2 Tarapoto*. Tarapoto -Peru. Obtenido de http://tesis.unsm.edu.pe/jspui/bitstream/11458/517/1/lvonne%20del%20Pilar%20D%C3%ADaz%20Re%C3%A1tegui_Karin%20Issenia%20Gavaria%20Torres.pdf
- Empleo y Menagement. (2016). Existe gran demanda de gerentes con talento humano en las empresas. *Gestión*. Obtenido de <http://gestion.pe/empleo->

management/existe-gran-demanda-gerentes-talento-humano-empresas-2173007

Enriquez Salazar, E. (2015). *Plan de Intervencion para el Desarrollo del Talento Humano y Mejoramiento de la Calidad DE prestacion de los Servicios de Salud*. Ecuador. Obtenido de <http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/569/1/TUAMSHOS005-2015.pdf>

Fischman, D. (06 de Abril de 2017). Evaluación del Desempeño. *El Comercio*. Obtenido de <https://elcomercio.pe/economia/día-1/evaluaciones-desempeno-david-fischman-412888>

Flores, L. E., & Nuñez, S. B. (2015). *Propuesta de creación del área de recursos Humanos, para la mejora del clima Organizacional en Quetzal "SAC". de la Ciudad de Chiclayo, 2014*. Tesis pregrado, Chiclayo - Perú. Obtenido de http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/264/1/TL_FloresVasquezLuz_NunezSaldanaSandy.pdf

Gianella, R. G. (2017). *Gestión de talento y productividad laboral en las áreas de enfermería y obstetricia de una red de salud del sur, 2016*. Tesis Posgrado, Universidad César Vallejo, Perú. Obtenido de http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/264/1/TL_FloresVasquezLuz_NunezSaldanaSandy.pdf

Granda, Y. (2013). *Sistema de gestion y mejoramiento continuo de recursos humanos del hospital san vicente de paul de la ciudad de ibarra*. Ibarra-Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/1549/1/TESIS%20TUTORRES%20GRADUACION%20MARZO%202013%20YOLITA.pdf>

Herranz, A. (26 de julio de 2016). *¿cuales son los principales problemas a los que se enfrenta el departamento de RRHH?* Obtenido de Sage Experience: <http://blog.sage.es/economia-empresa/problemas-se-enfrenta-departamento-rrhh/>

Herrera, G. (2016). *La inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad Provincial de san Martín, Región san Martín, 2016*. Tarapoto - Perú. Obtenido de

http://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/400/Gleydi_Tesis_bachiller_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Jericó, P. (2008). *Gestión del Talento: Construyendo Compromiso*. Madrid: Perarson Educación S.A.
- Lado, M. (2013). *Introducción a la Auditoría Socio Laboral: una perspectiva desde los Recursos Huamanos*. España: Bubok Publishing.
- Lores, F. (2013). ¿Qué errores cometen las empresas al tratar de retener a sus empleados? *Gestión*. Obtenido de <http://gestion.pe/empleo-management/que-errores-cometen-empresas-al-tratar-retener-sus-empleados-2073369>
- Mejillones, m. (2013). *gestion del talento humano y la calidad de servicio del centro de salud area 1 de santa ana*. LIBERTAD – ECUADOR. Obtenido de <http://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/969/1/GESTION%20DEL%20TALENTO%20HUMANO%20Y%20LA%20CALIDAD%20DE%20SERVICIO%20DEL%20CENTRO%20DE%20SALUD%20AREA%201%20SANTA%20ELENA%20.pdf>
- Mercado Chavarriaga, L. A. (2013). *Caracterizacion del Área de Gestion del Talento Humano en la E.S.E. Hospital Universitario del Caribe de la Ciudad de Cartagena de India D. T. Y C*. Cartagena. Obtenido de <http://190.242.62.234:8080/jspui/bitstream/11227/440/1/TESIS%20LINA%20MERCADO-MAYRA%20MORENO.pdf>
- Milen, G. (2000). Gestión en el Tercer Milenio. *SISBIB*, 3(6).
- Molina Marím Gloria, T. O. (2014). *Gestión del talento humano en salud pública*. Colombia. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/rgps/v15n30/v15n30a09.pdf>
- Montoya, C. A. (2006). *Evaluación del Desempeño como Herramienta para el análisis del Capital Humano*. Universidad de Salle, Bogotá Colombia. Obtenido de <http://www.scielo.org.ar/pdf/vf/v11n1/v11n1a05.pdf>
- Patzi, M. (2011). *gestion de recursos humanos en el hospitan general san juan de dios del departamento de oruro en la gestion 20011*. Bolivia. Obtenido de <http://atlas.umss.edu.bo:8080/jspui/bitstream/123456789/126/1/Gestion%2>

- Ode%20RRHH%20del%20Hospital%20General%20San%20Juan%20de%20Dios%20del%20Departamento%20de%20Oruro%20del%202011.pdf
- Perez Martines, C. B. (2013). *relacion del grado de compromiso organizacional y el desempeño laboral en profesionales de la salud*. Monterrey. Obtenido de <http://eprints.uanl.mx/3646/1/1080256660.pdf>
- Reinozo Lara, M. G. (2015). *Gestion por Competencia del Talento Humano y la Calidad de Servicio en el Departamento de Enfermeria*. Ecuador. Obtenido de <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/13269/1/MG-GP-2513.pdf>
- Reynaga Utani, Y. (2015). *motivacion y desempeño laboral del personal en el hospital higo pesce pesceto*. Andahuaylas- Perú. Obtenido de http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/245/Yolanda_Reynaga_Tesis_Titulo_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Silvera, H. y. (2015). *Influencia de los estímulos organizacionales en la gestión estratégica del talento humano.caso hospital regional de ayacucho*. Ayacucho-Peru. Obtenido de http://repositorio.unsch.edu.pe/bitstream/handle/UNSCH/831/Tesis%20Ad154_Sil.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Solano, S. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central - Juanjui, año 2017*. Tarapoto - Perú. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/7084/Curo_GSM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Soria Machuca, S. (2014). *Determinantes del trabajo en el desempeño laboral de los licenciados de enfermeria en el hospital essalud -tingomaria*. Huanuco – Peru. Obtenido de <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/280/SORIA%20MACHUCA%20SAMUEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Tandayama Pacheco, M. A. (2011). *Propuesta de un modelos de talento humano para el centro quirurgico metropolitano lopez Ordoñez SA*. Cuenca. Obtenido de <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/1239/12/UPS-CT002206.pdf>

- Vasquez, L. (2015). *La gestión del talento humano y su relación con los riesgos laborales del personal de enfermería en el área de cuidados intermedios del hospital IESS de la ciudad de milagro, provincia del guayas*. Babahoyo. Obtenido de <http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/49000/1127/1/T-UTB-CEPOS-MGSS-000002.pdf>
- Villaseñor, J. (23 de Febrero de 2018). El 22% de los procesos de gestión de capital humano todavía se realiza a mano. *RRHHDigital*. Obtenido de <http://www.rrhhdigital.com/secciones/seleccion/129301/EI-22-de-los-procesos-de-Gestion-de-Capital-Humano-todavia-se-realiza-a-mano>
- Werther, W., & Keith, D. (2008). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las empresas*. México: McGraw-Hill.

ANEXOS

Matriz de consistencia

Título: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE LA SALUD EN EL HOSPITAL II-I RIOJA, 2017”

Problema	Objetivo general	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Indicadores	Técnicas de recolección
<p>¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y desempeño laboral de los profesionales de la Salud en el Hospital II – I Rioja, 2017?</p> <p>Problemas Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo se encuentra la gestión de talento humano del Hospital II – I Rioja, 2017? • ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en los profesionales de la Salud del Hospital II – I Rioja, 2017? • ¿Cuál es el grado de relación de la capacitación y desarrollo con el desempeño laboral 	<p>Establecer la relación entre la gestión de talento humano y desempeño laboral de los profesionales de la Salud en el Hospital II – I Rioja, 2017.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Describir la gestión de talento humano del Hospital II – I Rioja, 2017. • Describir el nivel de desempeño laboral de los profesionales de la Salud del Hospital II – I Rioja, 2017. • Establecer el grado de relación de la 	<p>Hi: Existe relación significativa entre la gestión de talento humano y desempeño laboral de los profesionales de la Salud del Hospital II – Rioja, 2017.</p> <p>Hipótesis Específicos</p> <p>H₁: La gestión de talento humano del Hospital II – I Rioja, 2017. Es inadecuada.</p> <p>H₂: El desempeño laboral de los profesionales de la Salud del Hospital II – I Rioja, 2017. Es de nivel bajo.</p> <p>H₃: La capacitación y desarrollo se relaciona significativamente con el</p>	Gestión de talento humano	<p>Reclutamiento y selección</p> <p>Capacitación y desarrollo</p> <p>Remuneración y prestación</p> <p>Relaciones laborales</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer la necesidad de personal. • Realizar la convocatoria. • Analizar la hoja de vida de los postulantes. • Evaluación de conocimiento. • Entrevista personal. • Asignar una calificación. • Recomendar <ul style="list-style-type: none"> • Reacción y/o satisfacción y acción planteada. • Aprendizaje de nuevos conocimientos. • Aplicación de lo aprendido. <ul style="list-style-type: none"> • Remuneración directa. • Remuneración indirecta. <ul style="list-style-type: none"> • Movimiento de personal. • Políticas de despido. • Disciplina. 	Encuesta

<p>de los profesionales de la Salud del Hospital II – I Rioja, 2017?</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es el grado de relación de la remuneración y prestación con el desempeño laboral de los profesionales de la Salud del Hospital II – I Rioja, 2017? • ¿Cuál es el grado de relación entre relaciones laborales y el desempeño laboral de los profesionales de la Salud del Hospital II – I Rioja, 2017? • ¿Cuál es el grado de relación de la higiene y seguridad con el desempeño laboral de los profesionales de la Salud del Hospital II – I Rioja, 2017? 	<p>capacitación y desarrollo con el desempeño laboral de los profesionales de la Salud del Hospital II – I Rioja, 2017.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Establecer el grado de relación de la remuneración y prestación con el desempeño de los profesionales de la Salud del Hospital II – I Rioja, 2017. • Establecer el grado de relación entre relaciones laborales y desempeño laboral de los profesionales de la Salud del Hospital II – I Rioja, 2017. • Establecer el grado de relación de la higiene y seguridad con el desempeño laboral de los profesionales de la Salud del Hospital II – I Rioja, 2017 	<p>desempeño laboral en los profesionales del Hospital II – I Rioja, 2017.</p> <p>H4: La remuneración y prestación se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los profesionales del Hospital II – I Rioja, 2017.</p> <p>H5: Las relaciones laborales se relacionan significativamente con el desempeño laboral en los profesionales del Hospital II – I Rioja, 2017.</p> <p>H6: La higiene y seguridad se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los profesionales de la Salud del Hospital II – I Rioja, 2017?</p>		<p>Higiene y seguridad</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Servicio médico adecuado. • Prevención de accidentes. • Prevención de incendios. 	<p>Encuesta</p>
--	---	---	--	----------------------------	--	------------------------

			Desempeño laboral	Desempeño de las funciones	<ul style="list-style-type: none"> • Producción. • Calidad. • Conocimiento del trabajo. 	
				Características individuales	<ul style="list-style-type: none"> • Compresión. • Creatividad. • Relación. 	
				Evaluación suplementaria	<ul style="list-style-type: none"> • Ajuste general a las funciones. • Proceso funcional. • Asistencia y puntualidad. • Salud. 	
Diseño	Población		Muestra			
Descriptivo – correlacional. Donde se describen las situaciones en que se encuentran las variables de estudio	La población está conformada por 123 profesionales de Salud del Hospital II – 1 Rioja, 2017.		La muestra de la investigación estará conformada por la totalidad de la población, es decir los 123 profesionales de la salud del Hospital II – I Rioja. Y la técnica de instrumento de recolección de datos fue la encuesta.			

Cuestionario Gestión de talento humano

Estimado trabajador, la presente investigación tiene como objetivo conocer la gestión de talento humano en el hospital II – 1 Rioja, para ello se ruega responder los ítems propuestos de acuerdo a su percepción. Marque según la escala siguiente.

Ítem	Nuca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
Escala	1	2	3	4	5

Gestión de talento Humano		1	2	3	4	5
Reclutamiento y selección	1	El Hospital II de Rioja realiza convocatorias para cobertura las plazas de los profesionales con frecuencia.				
	2	¿Con qué frecuencia está de acuerdo que en las entrevistas de personal se evalúa la presencia y actitud del postulante?				
	3	¿Con qué frecuencia está de acuerdo con los nuevos trabajadores cuenten con conocimiento y experiencia?				
	4	¿Con que frecuencia usted observa que los nuevos trabajadores se desempeñan mejor producto de las recomendaciones?				
	5	¿Con qué frecuencia los trabajadores nuevos realizan una prueba de conocimiento?				
Capacitación y desarrollo	6	¿Con que frecuencia Ud. adopta una actitud positiva en cada actividad de capacitación que realiza la institución?				
	7	¿Cuán frecuentemente está satisfecho con la calidad de profesionales encargados de capacitar al personal del Hospital II – de Rioja?				
	8	¿Con qué frecuencia Ud. considera que los temas que se tocan en cada capacitación son de su interés o llaman su atención? Mejorar redacción emplear palabras... mejorar coherencia				
	9	¿El hospital imparte algún curso de capacitación fuera de la institución?				
	10	La institución me proporciona los recursos necesarios, herramientas e instrumentos				

		suficientes para tener un buen desempeño en el puesto					
Remuneración y Salario	11	¿Con qué frecuencia opina que el salario que percibe está de acuerdo a las funciones que desempeña?					
	12	¿Está de acuerdo con su salario que percibe de manera mensual?					
	13	¿Con qué frecuencia aporta a las pensiones, seguros medico?					
	14	¿Con qué frecuencia opina la institución da incentivos a sus trabajadores?					
	15	¿Usted, se encuentra de acuerdo con la remuneración que estipulada en su contrato?					
Relaciones Laborales	16	¿Los directivos de la institución hacen esfuerzos necesarios para mantener informados a los trabajadores sobre los asuntos que les afecta e interesan, así como del rumbo de la institución?					
	17	¿Con que eventualidad los directivos y los jefes demuestran dominio técnico y conocimiento de sus funciones?					
	18	¿Cuán frecuentemente ha podido observar respeto mutuo en el Hospital II – I Rioja?					
	19	¿Ud. considera usual que el trabajador acate las órdenes de su superior?					
	20	¿Con que frecuencia observa que los trabajadores llegan puntuales a sus puestos de trabajo?					
Higiene y seguridad	21	¿Con que frecuencia observas las señales de seguridad que cuenta la institución?					
	22	¿Con qué frecuencia observa que los servicios higiénicos la institución se encuentra en mal estado?					
	23	¿Está de acuerdo que las medidas adoptadas con el fin de evitar accidentes dentro de la institución, son seguras?					
	24	¿El servicio de vigilancia brindado por la institución cumple con sus expectativas?					
	25	¿Los equipos de seguridad que brinda la institución, están en buenas condiciones?					

Cuestionario Desempeño laboral

Estimado jefe (a) de área del Hospital II – 1 Rioja, solicito su colaboración para el desarrollo de la presente investigación que tiene como objetivo dar a conocer el desempeño laboral de los profesionales del Hospital II – 1 Rioja, para ello se ruega responder los ítems propuestos de acuerdo a su percepción. Marque de acuerdo a la escala.

Ítem	Nuca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
Escala	1	2	3	4	5

Desempeño Laboral		1	2	3	4	5
Desempeño de las funciones	1	¿Con qué frecuencia observa que el trabajador cumple con las tareas asignadas en el puesto que desempeña?				
	2	¿Considera que el trabajador cumple con todas las actividades que debe desempeñar cada día? Ok				
	3	¿Con qué frecuencia aprecia que el trabajador cumple con atender las necesidades del paciente? Ok				
	4	¿Con qué frecuencia observa que el trabajador demuestra capacidad para realizar las actividades que se le encomienda?				
	5	¿El trato con sus compañeros es agradable para el desempeño de sus actividades?				
	6	¿Con que frecuencia observas los incentivos salariales hacia los trabajadores por su buen desempeño?				
	7	¿Observa usted, a los diferentes trabajadores de la institución que se desempeñan por ampliar su conocimiento para mejorar sus funciones?				
	8	¿Cuán frecuentemente el trabajador busca capacitarse para mejorar la calidad de servicio que brinda?				
Características individuales	9	¿Usted como trabajador, con qué frecuencia siente que la institución se apoya a sus objetivos y ambiciones profesionales?				
	10	¿Con qué frecuencia se siente comprometido con sus labores?				
	11	¿Con que frecuencia observa que el trabajador posee talento para desarrollar sus actividades?				

	12	¿En la institución, cuan frecuentes es observar trabajadores que muestren capacidad de liderazgo?					
	13	¿Cuán frecuentemente el trabajador se muestra creativo para resolver problemas dentro de su área?					
	14	¿Con qué frecuencia el trabajador posee aptitudes para trabajar en equipo?					
Evaluación suplementaria	15	¿Con qué frecuencia el trabajador se adapta y ajusta a las necesidades del área en la que se desempeña?					
	16	¿Cuán frecuente el trabajador ejecuta sus funciones de manera eficiente?					
	17	¿Con qué Frecuencia el trabajador se mantiene dispuesto a contribuir con sus compañeros de trabajo?					
	18	¿Con que frecuencia aprecia que el trabajador respeta los horarios de trabajo?					
	19	¿Los trabajadores cumplen con sus obligaciones de manera eficiente?					
	20	¿Con qué frecuencia a precia que el trabajador cumple con las normas de asepsia en la institución?					
	21	¿Con que frecuencia observa usted, que los trabajadores muestren de manera responsable y con deseos de asistir a sus labores?					
	22	¿Con qué frecuencia a la semana se siente sobrecargado de trabajo?					
	23	¿Con qué frecuencia observa que un trabajador muestre vigor para ejercer sus funciones de la mejor manera?					

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
CIENTÍFICA**

Nombres y apellidos del experto : Luis Alberto Pretell Paredes
 Institución en la que trabaja /Cargo : PROINVERSIÓN / Especialista UCV-EPG / docente
 Nombre del Instrumento : Cuestionario Desempeño Laboral
 Autor del instrumento : María Rosa Vargas Lápiz

Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Bueno (4) Excelente (5)

III. CRITERIOS DE VALIDACIÓN


CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva respecto a sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente al desempeño laboral de los profesionales de la Salud.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento están organizados en función de las dimensiones y la definición operacional y conceptual de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan se relacionan con los indicadores de cada dimensión del desempeño laboral de los profesionales de la Salud.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumentos propuestos responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre del instrumento.					X
TOTAL						<u>4.8</u>

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento es valido para el logro de los objetivos propuestos en el plan de investigación

PROMEDIO DE VALORACIÓN :

4.8


 Ing. Luis Alberto Pretell Paredes
 Magister en Gerencia Social
 CIP. 50711

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
CIENTÍFICA**

Nombres y apellidos del experto : Luis Alberto Pretell Paredes
 Institución en la que trabaja /Cargo : PROINVERSIÓN / Especialista Técnico
 Nombre del Instrumento : _____
 Autor del instrumento : María Rosa Vargas Lápiz

Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Bueno (4) Excelente (5)

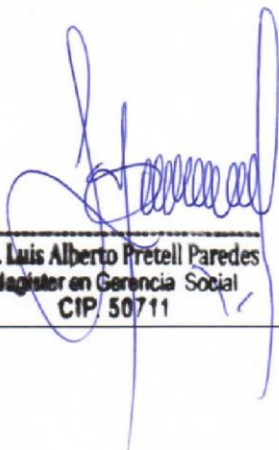
I. CRITERIOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva respecto a sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a la gestión del talento humano.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento están organizados en función de las dimensiones y la definición operacional y conceptual de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan se relacionan con los indicadores de cada dimensión de la gestión del talento humano.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumentos propuestos responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre del instrumento.					X
TOTAL						48

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento es válido para el logro de los objetivos propuestos en el plan de investigación

PROMEDIO DE VALORACIÓN : 4.8



Ing. Luis Alberto Pretell Paredes
Magister en Gerencia Social
CIP/ 50711

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
CIENTÍFICA**

Nombres y apellidos del experto : Hipólito Percy Barbarán Mozo.
 Institución en la que trabaja /Cargo : Docente EP6/UCV- TPTD
 Nombre del Instrumento : Cuestionario sobre Desempeño Laboral.
 Autor del instrumento : María Rosa Vargas Lápiz

Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Bueno (4) Excelente (5)

III. CRITERIOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales			X		
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva respecto a sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.			X		
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente al desempeño laboral de los profesionales de la Salud.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento están organizados en función de las dimensiones y la definición operacional y conceptual de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.			X		
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan se relacionan con los indicadores de cada dimensión del desempeño laboral de los profesionales de la Salud.			X		
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumentos propuestos responden al propósito de la investigación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre del instrumento.			X		
TOTAL				36		

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento cumple de manera aceptable con los criterios de validación; sin embargo, es necesario hacer las observaciones realizadas.

PROMEDIO DE VALORACIÓN : 36 pts - (Bueno.)

Tauripata, 15/10/2017.

H. P. Mozo
 Dr. Hipólito Percy Barbarán Mozo
 CPPe N° 357054

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
CIENTÍFICA**

Nombres y apellidos del experto : Hipólito Percy Barbarán Mozo
 Institución en la que trabaja /Cargo: Docente EPE/UCV - TPTO.
 Nombre del Instrumento : Cuestionario sobre la gestión del Talento Humano.
 Autor del instrumento : María Rosa Vargas Lápiz

Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Bueno (4) Excelente (5)

I. CRITERIOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5	
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales			X			
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva respecto a sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.			X			
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a la gestión del talento humano.				X		
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento están organizados en función de las dimensiones y la definición operacional y conceptual de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X		
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X		
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.			X			
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan se relacionan con los indicadores de cada dimensión de la gestión del talento humano.			X			
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumentos propuestos responden al propósito de la investigación.				X		
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre del instrumento.			X			
TOTAL				36			

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El cuestionario cumple satisfactoriamente con la mayoría de los criterios de validación; no obstante, debe corregir los observados.

PROMEDIO DE VALORACIÓN : Bueno (36 pts)

Campesina 15/10/2017


 Dr. Hipólito Percy Barbarán Mozo
 CPPe N° 357054

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
CIENTÍFICA**

Nombres y apellidos del experto : Mg. Keller Sánchez Dávila
 Institución en la que trabaja /Cargo : UNSM-T / UCV
 Nombre del Instrumento : Cuestionario Gestión de talento humano
 Autor del instrumento : Br. María Rosa Vargas Lápiz

Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Bueno (4) Excelente (5)

I. CRITERIOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva respecto a sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a la gestión del talento humano.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento están organizados en función de las dimensiones y la definición operacional y conceptual de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan se relacionan con los indicadores de cada dimensión de la gestión del talento humano.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumentos propuestos responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre del instrumento.				X	
TOTAL						45

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Instrumento se encuentra en condiciones para ser aplicado y poder recoger la información.

PROMEDIO DE VALORACIÓN : 4.5

Tarapoto, 31 de octubre 2017



 Mg. Keller Sánchez Dávila
 DOCENTE POS GRADO

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
CIENTÍFICA**

Nombres y apellidos del experto : Mg. Keller Sánchez Dávila

Institución en la que trabaja /Cargo : UNSM-T / UCV

Nombre del Instrumento : Cuestionario Desempeño laboral

Autor del Instrumento : Br. María Rosa Vargas Lápiz

Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Bueno (4) Excelente (5)

III. CRITERIOS DE VALIDACIÓN


CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva respecto a sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente al desempeño laboral de los profesionales de la Salud.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento están organizados en función de las dimensiones y la definición operacional y conceptual de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan se relacionan con los indicadores de cada dimensión del desempeño laboral de los profesionales de la Salud.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumentos propuestos responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre del instrumento.					X
TOTAL						45

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Instrumento se encuentra en condiciones para ser aplicado y poder recoger la información.

PROMEDIO DE VALORACIÓN : 4.5

Tarapoto, 31 de octubre 2017



 Mg. Keller Sánchez Dávila
 DOCENTE POS GRADO

CONSTANCIA

EL DIRECTOR DEL HOSPITAL II - 1 RIOJA QUE SUSCRIBE,

HACE CONSTAR:

Que, la Licenciada en Enfermería **MARÍA ROSA VARGAS LAPIZ**, estudiante de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, ha realizado la encuesta Gestión del Talento Humano en los Profesionales de la Salud del Hospital II - 1 Rioja, desde el 02 hasta el 05 de noviembre 2017.

Se expide la presente a solicitud de la interesada para los fines que estime conveniente.

Rioja, 16 de enero del 2018



REGION SAN MARTIN
MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL II - 1 RIOJA
.....
Dr. Carlos E. Chávez Vásquez
DIRECTOR

Autorización de Publicación de Tesis en Repositorio Institucional UCV

Yo María Rosa Vargas Lapiz, identificado con DNI ()
OTRO () Nº: 43963948, egresado de la Escuela de POSGRADO de la Universidad
César Vallejo, autorizo la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado
Gestión del talento humano y el desempeño
laboral de los profesionales de la salud en el
Hospital II, I Rioja, 2017 en el Repositorio
Institucional de la UCV (<http://dspace.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo
822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Observaciones:

.....
.....
.....


FIRMA

DNI: 43963948

FECHA: 7/07/2018

Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los profesionales de la Salud en el Hospital II-1 Rioja, 2017

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	3%
2	docplayer.es Fuente de Internet	1%
3	www.kerwa.ucr.ac.cr Fuente de Internet	1%
4	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Tecnologica de Honduras Trabajo del estudiante	1%
6	repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	1%
8	www.slideshare.net	

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo, **Hipólito Percy Barbarán Mozo**, docente de la **Experiencia Curricular: Diseño y Desarrollo del Trabajo de Investigación** correspondiente al III y IV ciclo académico y revisor de la Tesis: "**Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los profesionales de la Salud en el Hospital II-1 Rioja, 2017**"; he sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin y comprobado lo siguiente:

Que el referido trabajo académico tiene un **índice de similitud de 20%**, verificable en el reporte de originalidad del Programa Turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas de uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Tarapoto, 07 de julio de 2018


Dr. Hipólito Percy Barbarán Mozo
CPPe N° 357054



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**“Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los profesionales
de la Salud en el Hospital II-1 Rioja, 2017”**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRA EN GESTION PÚBLICA**

AUTORA:

Bach. María Rosa Vargas Lápiz

ASESOR:

Dr. Hipólito Percy Barbarán Mozo

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO

TARAPOTO – PERÚ

2018




ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la Ciudad de Tarapoto; a los seis días del mes de marzo del año dos mil dieciocho, siendo las 8:30 am en mérito de la **Resolución Directoral Académico N°121-2018/DPG-UCV-FT**.

Se procedió a recibir la Sustentación de la Tesis Titulada "**Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los Profesionales de la Salud en el Hospital II-1 Rioja, 2017**" de la MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA 2016-02 TARAPOTO; presentado por la bachiller **Vargas Lápiz María Rosa**, ante el Jurado evaluador conformado por los siguientes Docentes:

Presidente : Mg. Keller Sánchez Dávila
Secretario : Mg. Wilson Torres Delgado
Vocal : Dr. Hipólito Percy Barbaran Mozo

Concluida la sustentación y absueltas las preguntas formuladas por los miembros del Jurado, se tomó la decisión de..... *Aprobada por mayoría (15)*..... la Sustentación de la Tesis. Siendo las *9:00 am* se dio por concluido el presente acto firmado:


PRESIDENTE
Mg. Keller Sánchez Dávila


SECRETARIO
Mg. Wilson Torres Delgado


VOCAL
Dr. Hipólito Percy Barbaran Mozo