



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal asistencial de
enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho 2018

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en gestión de los Servicios de la salud

AUTOR:

Bach. Daniel Barboza Minaya

(ORCID:0000-0003-1409-3052)

ASESORA:

Mg. Cristina Ruiz Quilcat

(ORCID:0000-0002-1421-4275)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión de riesgo en salud

LIMA- PERÚ

2018

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don Daniel Barboza Minaya, cuyo título es;

"GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ASISTENCIAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL SAN JUAN DE LURIGANCHO 2018"

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 15 quince.

Lima, San Juan de Lurigancho 29 de diciembre del 2018



 Dr. Valdez Asta José
 PRESIDENTE



 Mg. Pillman Infarson Rosa Estrella
 SECRETARIO



 Mg. Ruiz Quilcat Cristina
 VOCAL

 Elaboró	 Dirección de Investigación	Revisó	 Responsable del SDC	  Vicerrectorado de Investigación
--	---	--------	--	--

Dedicatoria

A mi familia por creer siempre en mí y mis padres estar siempre impulsando a seguir adelante.

Agradecimiento

A los docentes por impulsar la
investigación

Declaratoria de autoría

Yo, Br. Daniel Barboza Minaya , estudiante de la Escuela de Postgrado, maestría en Gestión de los servicios de la salud , de la Universidad César Vallejo, Sede San Juan de Lurigancho; declaro el trabajo académico titulado: "Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal asistencial de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho 2018", presentada, en 62 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión de los servicios de la salud , es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 15 de diciembre del 2018



Daniel Barboza Minaya

DNI: 10357861

Índice de contenido

CARATULA

PÁGINAS PRELIMINARES

Página del jurado	ii
Declaración de autoría	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenido	vii
Lista de tablas	viii
Lista de figuras	ix
Resumen	X
Abstract	xi

I INTRODUCCIÓN 12

II. MÉTODO 17

2.1	Diseño de investigación	17
2.2	Operacionalización de variables	17
2.3.	Población y muestra	20
2.4.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
2.5.	Método de Análisis	23
2.6.	Aspectos éticos	23

III: RESULTADOS 24

IV: DISCUSIÓN 41

V: CONCLUSIONES 42

VI: RECOMENDACIONES 43

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 44

ANEXOS 47

Anexo 1:	Matriz de consistencia
Anexo 2:	Instrumentos

- Anexo 3: Validez de los instrumentos
- Anexo 4: Permiso de la institución
- Anexo 5: Base de datos
- Anexo 6: Artículo Científico

Lista de tablas

Tabla 1:	Operacionalización de la variable: Gestión del talento humano	18
Tabla 2:	Operacionalización de la variable: Desempeño laboral	19
Tabla 3:	Ficha técnica del instrumento de medición de la variable clima organizacional	20
Tabla 4:	Ficha técnica del instrumento de medición del desempeño laboral	21
Tabla 5:	Jurados expertos	21
Tabla 6:	Interpretación de valores del alfa de Crombach	22
Tabla 7:	Confiabilidad cuestionario gestión del talento humano	22
Tabla 8:	Confiabilidad cuestionario desempeño laboral	23
Tabla 9:	Niveles de gestión del talento humano del profesional de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho 2018	24
Tabla 10:	Niveles de comportamiento organizacional del personal asistencial de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho 2018	25
Tabla 11:	Niveles de comunicación del personal asistencial de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho 2018	26
Tabla 12:	Niveles de compensación laboral del personal asistencial de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho 2018	27
Tabla 13:	<i>Niveles de desempeño laboral del personal asistencial de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho 2018</i>	28
Tabla 14:	<i>Niveles de calidad de trabajo del personal asistencial de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho 2018</i>	29

Tabla 15:	<i>Niveles de responsabilidad del personal asistencial de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho 2018</i>	30
Tabla 16:	<i>Niveles de trabajo en equipo del personal asistencial de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho 2018</i>	31
Tabla 17:	Niveles de compromiso institucional del personal asistencial de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho 2018	32
Tabla 18:	Distribución de frecuencias y porcentajes de gestión del talento humano y desempeño laboral	33
Tabla 19:	Distribución de frecuencias y porcentajes de comportamiento y desempeño laboral	34
Tabla 20:	Distribución de frecuencias y porcentajes de comunicación y desempeño laboral	35
Tabla 21:	Distribución de frecuencias y porcentajes de compensación y desempeño laboral	36
Tabla 22:	Significancia y correlación entre gestión del talento humano y el desempeño laboral	37
Tabla 23:	Significancia y correlación entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral	38
Tabla 24:	Significancia y correlación entre la comunicación y el desempeño laboral	39
Tabla 25:	Significancia y correlación entre la compensación laboral y desempeño laboral	40

Lista de figuras

Figura 1:	Esquema de tipo de diseño	17
Figura 2:	Niveles de gestión del talento humano del profesional de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho 2018	24
Figura 3:	Niveles de comportamiento organizacional del personal asistencial de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho 2018	25
Figura 4:	Niveles de comunicación del personal asistencial de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho 2018	26
Figura 5:	Niveles de compensación laboral del personal asistencial de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho 2018	27
Figura 6:	Niveles de desempeño laboral del personal asistencial de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho 2018	28
Figura 7:	Niveles de calidad de trabajo del personal asistencial de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho 2018	29
Figura 8	Niveles de responsabilidad del personal asistencial de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho 2018	30
Figura 9:	Niveles de trabajo en equipo del personal asistencial de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho 2018	31
Figura 10	Niveles de compromiso institucional del personal asistencial de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho 2018	32
Figura 11	Distribución porcentual de Gestión del talento humano y desempeño laboral	33
Figura 12	Distribución porcentual de comportamiento y desempeño laboral	34
Figura 13	Distribución porcentual de comunicación y desempeño laboral	35

Resumen

El presente trabajo de investigación titulada: “Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal asistencial de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho 2018”. El objetivo general de la investigación fue: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal asistencial de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho 2018”, para conocer su significancia entre ambas variables.

El tipo de investigación es sustantiva y el diseño de la investigación es descriptivo correlacional y de enfoque cuantitativo. La técnica que se utilizó es la encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron dos cuestionarios ya validados por otros autores y aplicados al personal asistencial en estudio que abarca los tres turnos de atención. Para la validez de los instrumentos se utilizó el juicio de expertos y para la confiabilidad de cada instrumento se utilizó el alfa de Cronbach que salió en ambas variables: 0,845 para la variable Gestión del talento humano y 0,870 para el desempeño laboral.

En la presente investigación se concluyó que existe relación significativa y directa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal asistencial de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho 2018. Lo que se demuestra con el estadístico de Spearman (sig. bilateral = .000 < 0.05; Rho = 0,825 **), el nivel de relación es moderada. Lo que indica que cuando hay un eficiente nivel de gestión del talento humano hay un alto nivel de desempeño laboral del personal asistencial.

Palabras Clave: gestión del talento humano, desempeño laboral y motivación.

Abstract

The present research work entitled: "Management of human talent and work performance of the nursing care staff of the Hospital San Juan de Lurigancho 2018 ". The general objective of the research was: To determine the relationship between the management of human talent and the work performance of nursing care personnel at the Hospital San Juan de Lurigancho 2018 ", to know their significance between both variables.

The type of research is substantive and the research design is descriptive correlational and quantitative. The technique used was the survey and the data collection instruments were two questionnaires already validated by other authors and applied to the care personnel under study covering the three care shifts. For the validity of the instruments, expert judgment was used and for the reliability of each instrument the Cronbach's alpha was used, which came out in both variables: 0.845 for the variable Human talent management and 0.870 for labor performance.

In the present investigation it was concluded that there is a significant and direct relationship between the management of human talent and the work performance of nursing care personnel at the Hospital San Juan de Lurigancho 2018. This is demonstrated with the Spearman statistic (bilateral sig. 000 <0.05; Rho = 0.825 **), the level of relationship is moderate What indicates that when there is an efficient level of human talent management there is a high level of work performance of the care personnel

Keywords: Human talent management, job performance and motivation.

I. INTRODUCCIÓN

Los últimos estudios han demostrado que los problemas de las instituciones y recursos humanos influyen en el progreso y así mismo en el desarrollo y desempeño de los colaboradores.

Desde los inicios o creación de organizaciones públicas o privadas, se han presentado dificultades en el proceso de la gestión por diversa causas sean políticas, económicas y procesos internos.

A nivel mundial muchas empresas públicas o privadas reflejan el desempeño y la organización de los trabajadores. Es importante reconocer cuáles son esas falencias que tiene la empresa. La Gestión, (Escudero, 2009), indico son los deberes de cada trabajador en la organización. Chiavenato (2008), son acciones que tienen la función de conseguir sus objetivos organizacionales a través de los colaboradores.

En el Perú, el MINSA se establece diferentes estrategias de salud con el fin de obtener mayor cantidad de usuarios. Finalmente, el desempeño de las enfermeras siempre se ha calificado como inadecuado o que en los hospitales hay el maltrato a los pacientes, es por eso que investigo como incide.

Se realizó una recolección de antecedentes internacionales, Freire (2016) Su objetivo es ver los factores que alteran el rendimiento de los operarios, Tisaleo. Metodología de enfoque cuantitativo, descriptivo, correlacional. Muestra de 74 trabajadores. Resultando que el clima afecta directamente en el rendimiento. Por otro lado. Herrán y Pérez, (2014) trato de establecer el desempeño laboral de su personal, Ecuador. Su método es descriptivo correlacional, se utilizó la encuesta a cuarenta colaboradores del MIES, concluyendo que los colaboradores no tienen buena relación, provocando distorsión y descoordinación entre ellos.

A nivel Nacional, Espinoza (2017) planteo los determinantes que alteran el desempeño de Enfermería y la producción de atenciones, método descriptivo con enfoque cuantitativo, se concluye conexión y significación. Resultando mayoría manifestó que los recursos humanos no son los adecuados y es por eso que el desempeño

es bajo. Asimismo, Ortega, (2017) su afán es explicar la implicancia del equipo de trabajo. La metodología estudio no experimental, descriptivo correlacional cuantitativo. Su población 105 trabajadores.

También, Llagas (2017) su estudio fue indicar de qué manera la motivación afecta en el desempeño, estudio es la descripción correlativa con enfoque cuantitativo, su muestreo de 30 enfermeras, se usó para la recolección la encuesta , resultando que el 30 % alto en motivación y 36 % desempeño de trabajo. La motivación incide directamente en su producción.

De Paz (2017) su estudio es cómo influye la gestión en la productividad, empleo el investigación sustantiva , demostrativa por conveniencia , La muestra 152 médicos, técnica utilizada, encuesta Concluyendo que la gestión interfiere en le desempeño con un 60 %.

Galvis (2013) indico que la gestión es se encarga de enfatizar en el equipo de trabajo, así como el trabajo de los colaboradores. Montoya (2013), indico los recursos humanos se encarga de evaluar habilidades y la administración, colocando en lugares que se desenvuelvan adecuada sus habilidades. Chiavenato (2009) los elementos aledaños intervienen en la organización donde se trabaja y que los procedimientos internos son de importancia.

Existen diferentes patrones de recursos humano, como la guía de Werther y Davis, el cual ayuda al personal a cumplir sus objetivos (Werther et al, 2004). El Modelo de Beer, ve los procedimientos, campo de trabajo y desarrollo social y el Modelo de Chiavenato, apoya a la organización a cumplir de forma eficiente y efectiva su planeación, facilita a mejorar la competencia institucional, abasteciendo sus necesidades (Chiavenato, 2002).

Los objetivos de la administración, Prieto (2013) indicó es conseguir personal capacitado, motivar y apoyar a l personal para que realicen un buen trabajo.

Para dimensionar la gth, (Chiavenato, 2002).

Primera dimensión: Comportamiento, es la actitud que tiene cada trabajador, son los valores y normas de la organización.

Segundo la Comunicación es la actitud de cómo se transmite la información. Por otro lado, Armijos (2014) señalo es el mensaje que el líder transmite al grupo de una manera eficaz.

Y tercera dimensión la Compensación laboral, son las recompensas, salario y beneficios, que recibe el trabajador. Así también, Chiavenato (2010), el sueldo es el beneficio del colaborador que cumple con su jornada laboral.

El desempeño laboral, son las destrezas e ingenio del colaborador con el fin de cumplir adecuadamente su función. Por otro lado, Benavides (2002) indico que son las competencias del trabajador mejore su índice laboral. También, Chiavenato (2000) manifestó que es el desenvolvimiento adecuado por los trabajadores al realizar sus actividades. Los elementos de la practica laboral según Davis y Newtrons (2000) es la adaptabilidad, dialogo, conocimientos, trabajo en un gran equipo que ayudan a crecer a la empresa

Así mismo Chiavenato (2000) son componentes que alteran el desarrollo en el campo organizado, hay tomar las horas de realizar nuestro trabajo y llevar en la praxis lo aprendido.

Stoner, Freeman y Gilbert (2003) son contiendas y aptitudes en el funcionamiento de la obra al realizar o, cumpliendo la normativa organizacional.

Primera Dimensión la Calidad del trabajo, es la manera eficiente y efectiva que el trabajador realiza.

Segunda dimensión la Responsabilidad laboral, agrupación de fuentes y características que tiene el operador para cumplir con sus obligaciones. Por otro lado, Litwin y Stinger (1978) indicaron que es el mecanismo de realizar sus funciones, es decir, sobre la tensión y empuje que pone el trabajador al decidir el mismo.

Tercera dimensión es Trabajo en equipo, es la calidad y los conocimientos que ponen en la praxis, para asumir responsabilidades.

Cuarta medida es el Compromiso institucional, es la responsabilidad que tiene toda la organización en cumplir sus actividades.

La investigación ayudará a corregir los obstáculos internos que se percibe en el personal asistencial y los beneficiados serán los pacientes que son atendidos en dicho nosocomio que aceptara medidas para incrementar la buena atención de los usuarios y más digno.

Permite ver el desarrollo de las variables con respecto a otras entidades lque servirán como instrumento para los estudios.

II. METODO

2.1. Tipo y Diseño.

Cuantitativo, instaura normas, comportamiento y demostrar teorías, así mismo de corte transversal y correlacional. Hernández, Fernández y Baptista (2014)

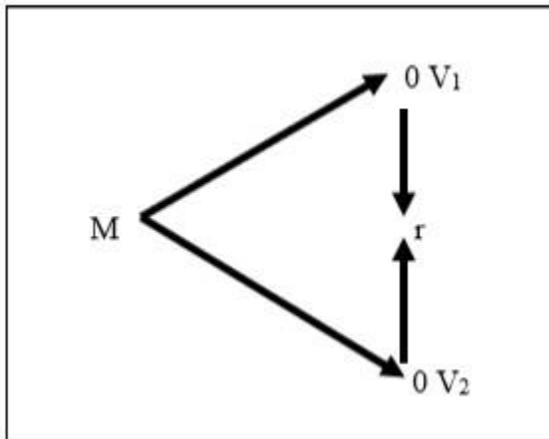


Figura 1: Esquema

Nota de (Sánchez y Reyes 2008)

M : enfermeras HSJL

V1: GTH

V2: D. laboral

R : ambos

2.2. Operacionalización de las variables

Son: tipo correlacional.

Arias (2006) que es una característica y es materia de medición y/o tratamiento en una investigación.

El GTH, consta de tres dimensiones y 31 ítems.

Tabla 1:***Operacionalización de la variable: GTH.***

Dimensiones	Indicadores	ítems	Escala	Niveles
D1 Comportamiento organizacional	Cultura organizacional normas	1 - 11		
D2 comunicación	Filosofía institucional Relaciones humanas Trabajo en equipo Barreras de comunicación	12 - 21	La escala de medición será la Escala de Likert Puntuación: 1: nunca 2: casi nunca 3: a veces 4: casi siempre 5. siempre	Deficiente (31- 70) Regular (71- 112) Eficiente (113- 155)
D3 compensación laboral	Motivación Reconocimiento Cumplimiento de brechas	22 - 31		

Nota : modificado Santa María . (2017)

Tabla 2:

Operacionalización de la variable: Desempeño Laboral

Dimensiones	Indicadores	ítems	Escala y valores	Niveles
D1 Calidad de trabajo	Capacidad minuciosa	1 - 11	La escala de medición será la	
	Iniciativa laboral		Escala de Likert	
D2 Responsabilidad	Metodología coherente	12 - 17	Puntuación:	
	Actuación con eficiencia y autonomía		1: Nunca	Bajo : 31 - 70
	Capacidad de solución de problemas		2: Casi nunca	medio : 71 - 112
D3 Trabajo en equipo	Capacidad de integración	18 - 26	3: A veces	
	Liderazgo en labores en conjunto		4: Casi siempre	Alto : 113 - 155
D4 Trabajo en equipo	Nivel de compromiso	27 - 31	5: Siempre	
	Respeto organizacional			

Nota : Adaptado de María Graciela Llagas (2017)

2.3. Población y muestra

Fracica (1986), agrupa características que requiere el estudio . Lo conforma 100 enfermeras.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica

La encuesta, que son herramientas que identifican interrogantes para aplicar a colaboradores . (Trespacios, 2015, p. 96).

El instrumento según Bernardo y Calderero (s.f), Es el elemento por el cual se investiga y acercarse a los fenómenos y extraer de ella los resultados. Fue el cuestionario en ambas variables.

Tabla 3.

F. técnica :

Nombre: Gestión del talento humano

Autor: modificado, Santa María . (2017)

Finalidad del instrumento: Medir la gestión de recursos

Objeto de estudio: enfermeras

Forma de Administración: Individual. **Duración:** 15 min.

Nota : Adaptado de Santa María . (2017)

Tabla 4.

Ficha técnica:

Nombre: Desempeño laboral Autora:
María Graciela Llagas (2017) Finalidad:
Ver el trabajo del colaborador. Objeto
estudio: enfermeras
Forma de Administración: Individual
Duración: 20 Mint. X persona.

Nota : Adaptado de María Graciela Llagas (2017)

Validez y confiabilidad del instrumento

Es la veracidad de un instrumento para ser medido (Para Hernández, 2010)

Tabla 5

Expertos

Jurados	Especialidad	Aplicabilidad
Mg. Pillman Infanson Rosa	Temático	Si
Mg. Ruiz Quilcat Cristina	Metodóloga	Si
Dr. Javier Luna Silva	Temático	Si

Es confiable porque se puede medir en diferentes muestras (Para Hernández, 2010)

Tabla 6

Interpretación de valores de Alfa de Cronbach según George y Mallery (2003)

Valores de alfa de cronbach	niveles
$\alpha \geq 0.9$	Es excelente
$0.9 > \alpha \geq 0.8$	Es bueno
$0.8 > \alpha \geq 0.7$	Es Aceptable
$0.7 > \alpha \geq 0.6$	Es Cuestionable
$0.6 > \alpha \geq 0.5$	Es pobre
$0.5 > \alpha$	Es inaceptable

Observa los grados de confiabilidad según el valor de Crombach.

Tabla 7

Fiabilidad

D/V	Alfa de C.	N°
Comportamiento organizacional	0.745	11
Comunicación	0.825	10
Compensación laboral	0.890	10
Gestión del talento humano	0.8.45	31

Todas son confiables.

Tabla 8

Fiabilidad .

Dimensión/variable	Alfa de C.	N°
Calidad de trabajo	0.885	11
Responsabilidad	0.805	06
Trabajo en equipo	0.885	09
Compromiso institucional	0.795	05
Desempeño laboral	0.8.70	31

son fiables.

2.5. Procedimientos

Previa autorizo el permiso en el Hospital SJL en el servicio de enfermeras por medio de un oficio de la universidad, se le pidió el consentimiento informado a las enfermeras

2.6. Métodos de análisis de datos

SPSS V. 23. Plasmó en tablas y gráficos de acuerdo a las V y D, se interpretó según escala, Usó estadístico Spearman, 95% de fiabilidad.

2.7. Éticos

Se siguió las normas éticas del hospital San Juan de Lurigancho, como de la casa de estudios

III. RESULTADOS

Tabla 9

Niveles de GTH en enfermeras - HSJL

Nivel	F	%	% válido	% acumulado
deficiente	14	14,0	14,0	14,0
regular	26	26,0	26,0	40,0
eficiente	60	60,0	60,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

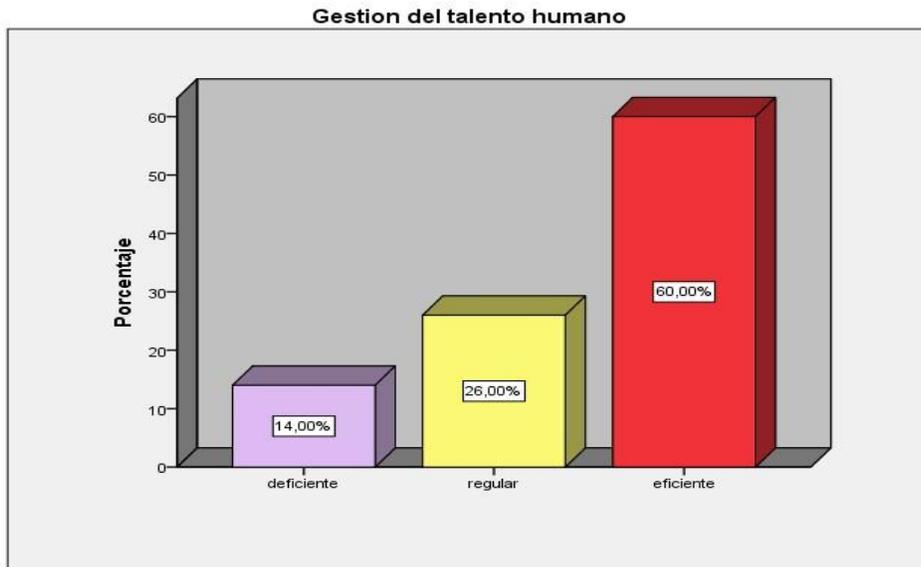


Figura 2: Gestión en el HSJL, 2018

Según la encuesta el 60 % tiene un nivel eficiente, el 26 % regular y el 14 % deficiente.

Tabla 10

Niveles de comportamiento organizacional en el HSJL, 2018

Nivel	F	%	% válido	% acumulado
deficiente	15	15,0	15,0	15,0
regular	60	60,0	60,0	75,0
eficiente	25	25,0	25,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

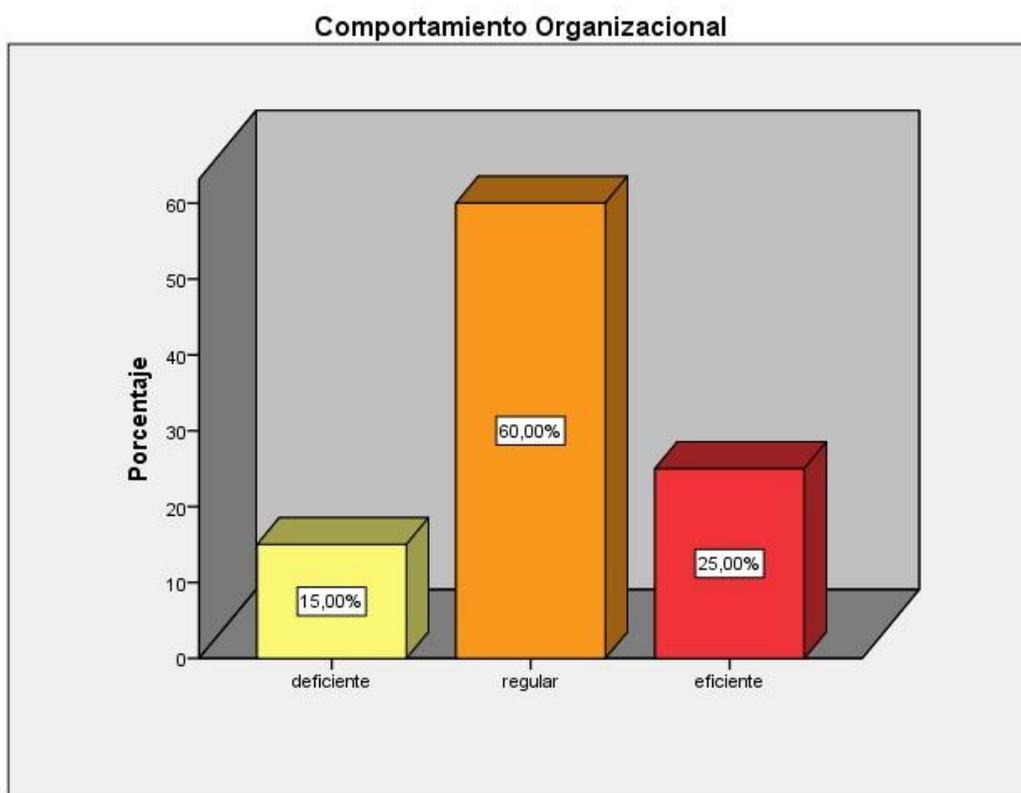


Figura 3: Niveles comportamiento organizacional - HSJL, 2018

Al recabar información el 60 % expresaron nivel regular, el 25 % eficiente y el 15 % deficiente.

Tabla 11

Niveles comunicación enfermeras en el HSJL 2018

Nivel	F	%	% válido	% acumulado
deficiente	30	30,0	30,0	30,0
regular	45	45,0	45,0	75,0
eficiente	25	25,0	25,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

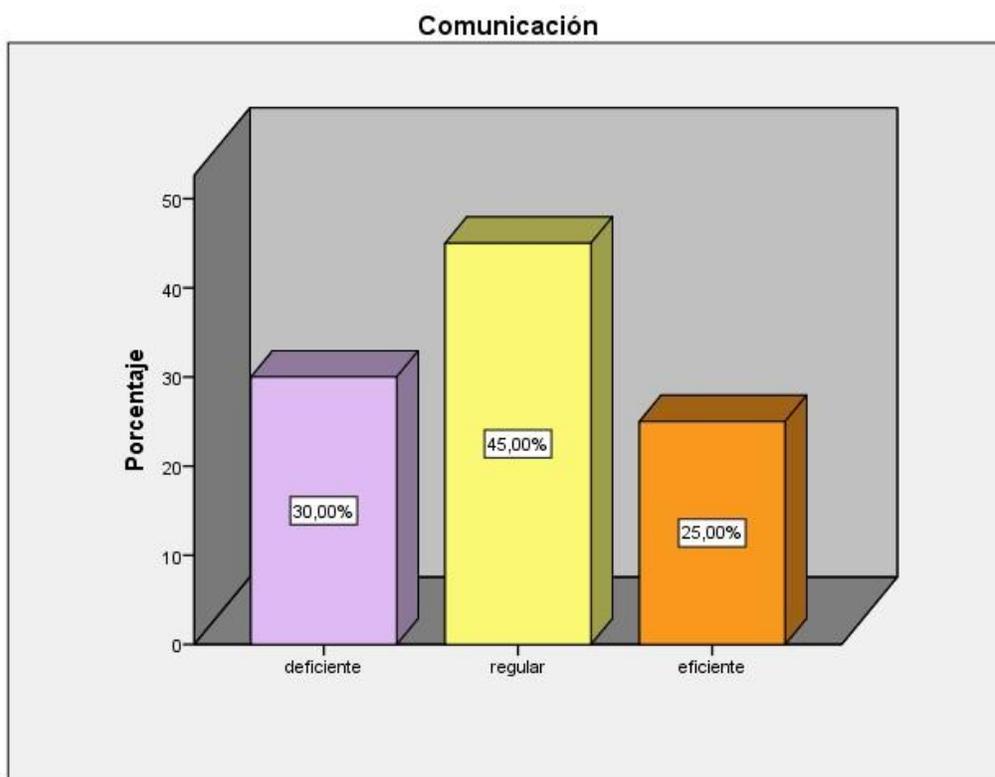


Figura 4: *Comunicación enfermeras en el HSJL 2018*

Los niveles de comunicación el 45 % expresaron nivel regular, el 30 % nivel deficiente y el 25 % nivel eficiente.

Tabla 12

Niveles de compensación laboral de enfermeras en el HSJL

Nivel	F	%	% válido	% acumulado
deficiente	30	30,0	30,0	30,0
regular	43	43,0	43,0	73,0
eficiente	27	27,0	27,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

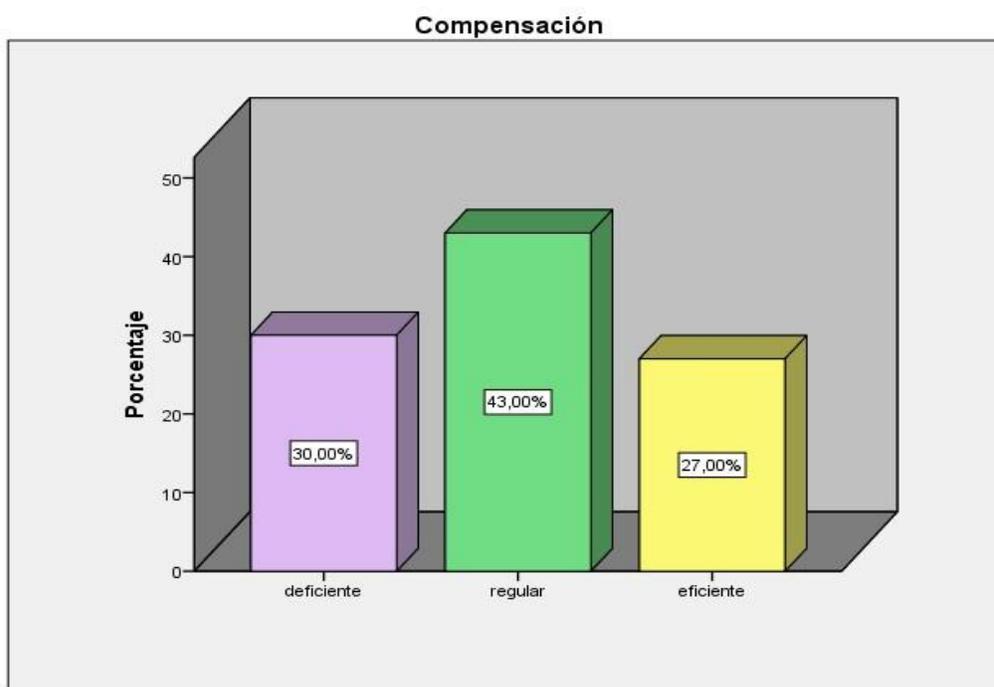


Figura 5 : Niveles de compensación laboral *de enfermeras en el HSJL 2018*

Sobre los niveles de compensación el 43 % expresaron regular, el 30 % deficiente y el 27 % eficiente.

Tabla 13

Niveles desempeño laboral de enfermeras en el HSJL 2018

Nivel	F	%	% válido	% acumulado
bajo	14	14,0	14,0	14,0
medio	69	69,0	69,0	83,0
alto	17	17,0	17,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

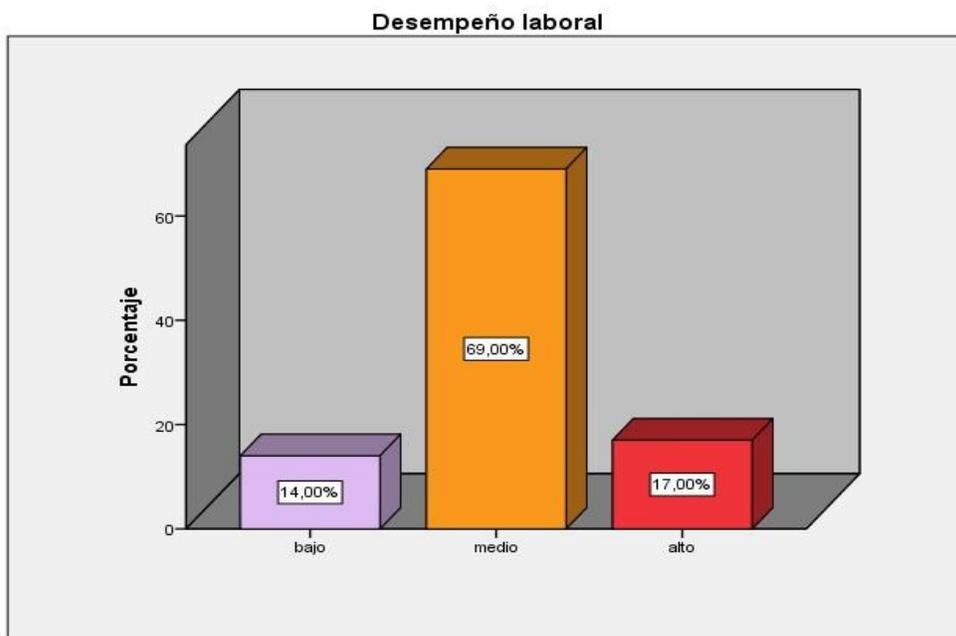


Figura 6 : Niveles desempeño laboral enfermeras - HSJL 2018

El desempeño laboral el 69 % expresaron medio, el 17 % alto y 14 % bajo.

Tabla 14

Niveles calidad trabajo de enfermeras en el HSJL 2018

Nivel	F	%	% válido	% acumulado
bajo	14	14,0	14,0	14,0
medio	57	57,0	57,0	71,0
alto	29	29,0	29,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

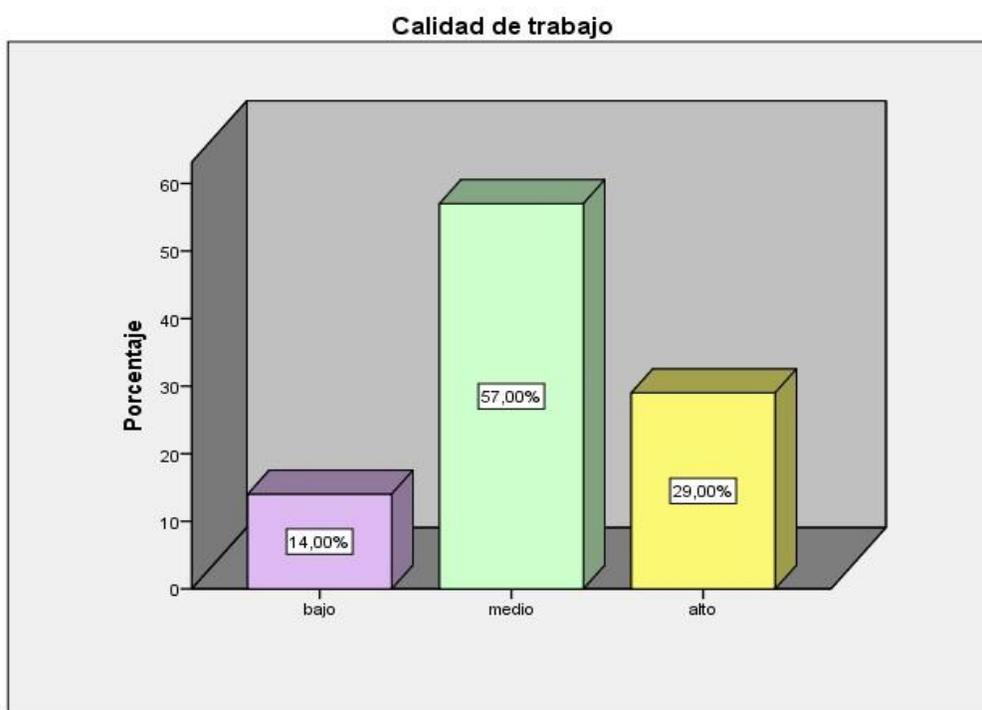


Figura 7 : Niveles calidad trabajo enfermeras - HSJL 2018

Los niveles de calidad de trabajo el 57 % manifestaron medio, el 29 % alto y el 14 % bajo.

Tabla 15

Nivel responsabilidad enfermeras en el HSJL 2018

Nivel		F	%	% válido	% acumulado
Válido	bajo	32	32,0	32,0	32,0
	medio	44	44,0	44,0	76,0
	alto	24	24,0	24,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

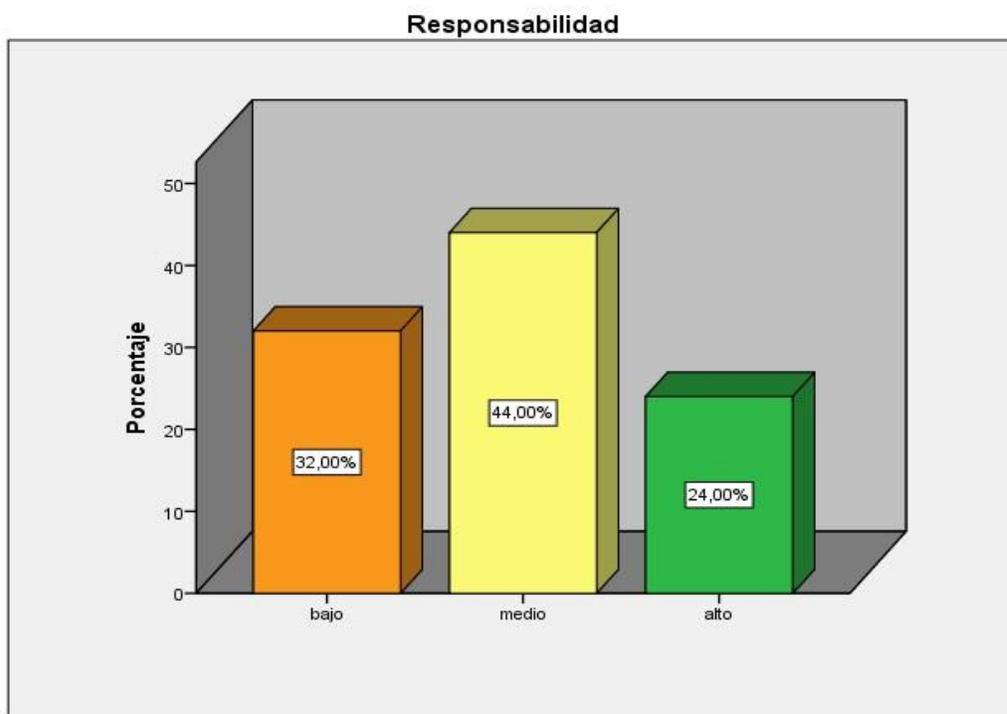


Figura 8 : Nivel de responsabilidad de enfermeras en el HSJL 2018

Los niveles de responsabilidad el 44 % manifestaron un nivel medio, el 32 % bajo y el 24 % alto.

Tabla 16

Nivel de trabajo en equipo de enfermeras en el HSJL

	Nivel	F	%	% válido	% acumulado
Válido	bajo	33	33,0	33,0	33,0
	medio	43	43,0	43,0	76,0
	alto	24	24,0	24,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

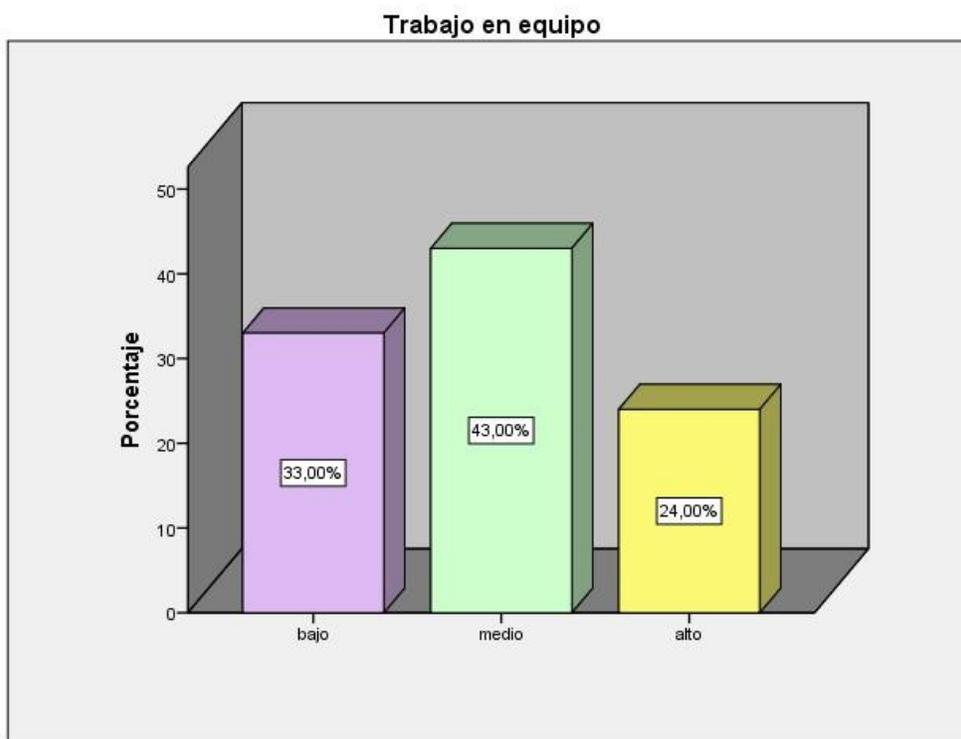


Figura 9: Nivel de trabajo en equipo de enfermeras en el HSJL 2018

Las enfermeras señalaron que al trabajar en equipo el 43 % tienen compromiso medio, el 33 % bajo y el 24 % elevado.

Tabla 17

Nivel compromiso institucional enfermeras el HSJL.

Nivel	F	%	% válido	% acumulado
bajo	32	32,0	32,0	32,0
medio	41	41,0	41,0	73,0
alto	27	27,0	27,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

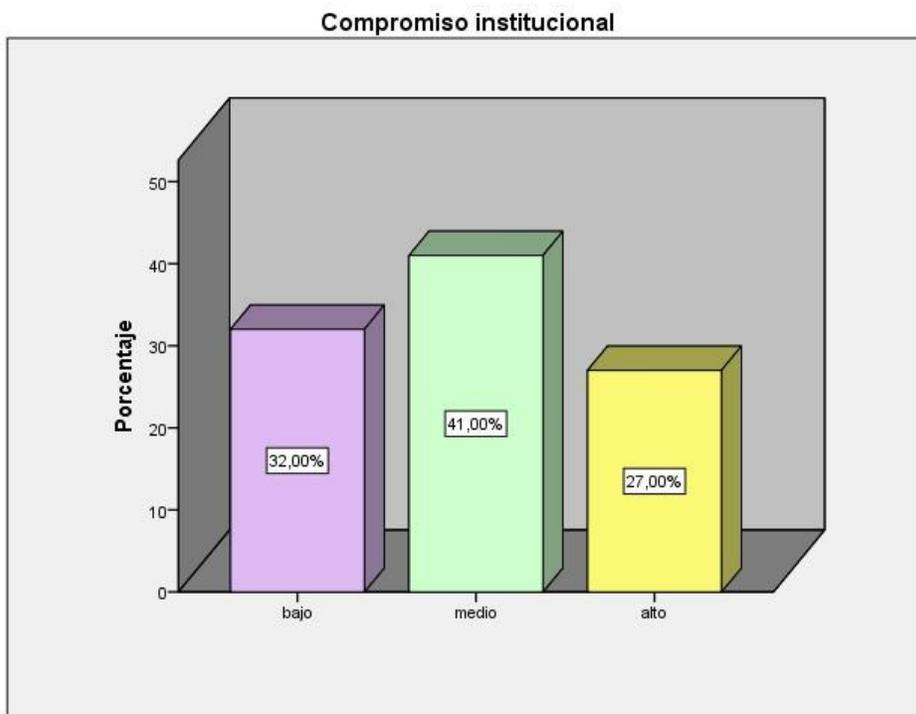


Figura 10: Nivel de compromiso institucional de enfermeras en el HSJL 2018

Los niveles de compromiso institucional el 41 % manifestaron un nivel medio, el 32 % bajo y el 27 % alto.

Tabla 18

Distribución: frec. y % de GTH.

		GTH				
			Defic.	ReG.	eficiente	Total
D. laboral	bajo	Recuento	6	4	2	12
		% del T.	6,0%	4,0%	2,0%	12,0%
	medio	Recuento	5	15	24	44
		% del total	5,0%	15,0%	24,0%	44,0%
	alto	Recuento	3	7	34	44
		% del total	3,0%	7,0%	34,0%	44,0%
Total		Recuento	14	26	60	100
		% del total	14,0%	26,0%	60,0%	100,0%

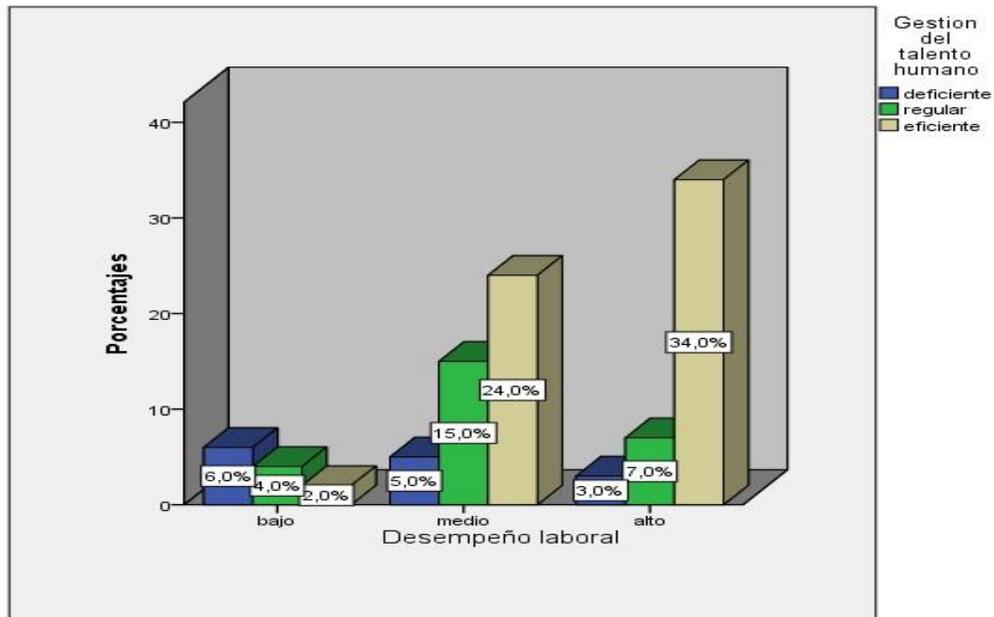


Figura 11: Distribución de frec. y % de GTH Y producción

24% medio de desempeño y eficiente gth, 6 % indicaron un nivel bajo.

Tabla 19

Distribución: frec. Y % de comportamiento - desempeño laboral

		Comportamiento org.				
			Defic.	Reg.	eficiente	Total
Desempeño laboral	bajo	R.	7	5	0	12
		total	7,0%	5,0%	0,0%	12,0%
	medio	R.	5	33	6	44
		total	5,0%	33,0%	6,0%	44,0%
	alto	R. % del T.	3	22	19	44
		R. % del T.	3,0%	22,0%	19,0%	44,0%
Total		R. % del T.	15	60	25	100
			15,0%	60,0%	25,0%	100,0%

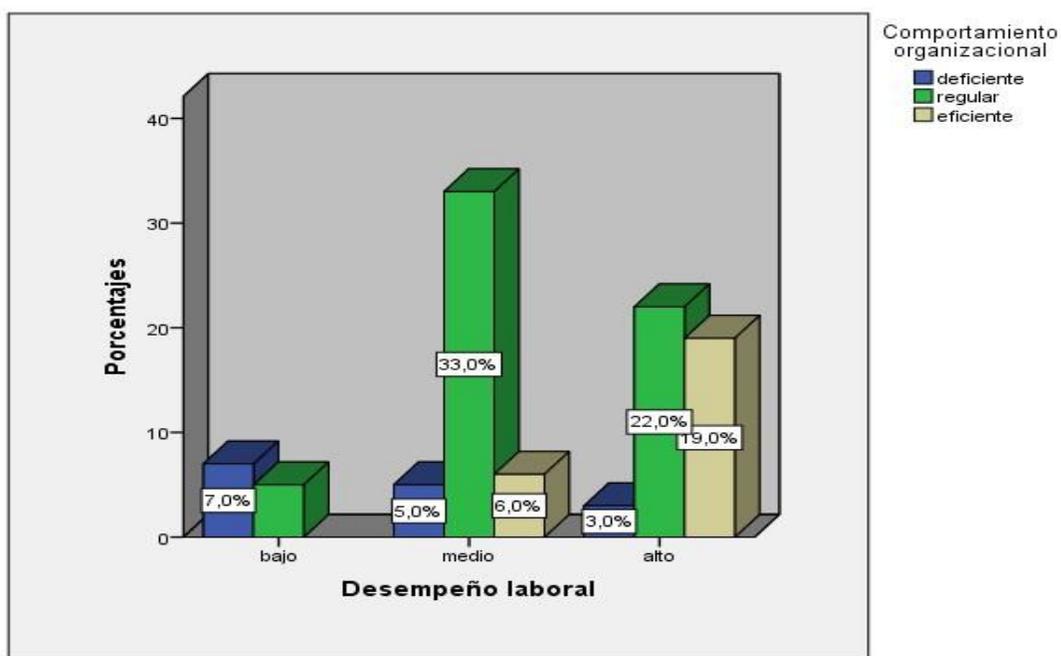


Figura 12: Distribución % comportamiento y desempeño laboral

33% regular el comportamiento, 22% grupo pequeño es alto, porque tienen antigüedad y más privilegio.

Tabla 20

Distribución: frec. y % de comunicación y desempeño laboral

		comunicación			Total	
		Defic.	Reg.	eficiente		
Desempeño laboral	bajo	7,0% del total	5	0	12	
		R. % del T.	7,0%	5,0%	0,0%	12,0%
	medio	14,0% del T.	24	6	44	
			14,0%	24,0%	6,0%	44,0%
	alto	R. % del T.	9	19	44	
			9,0%	16,0%	19,0%	44,0%
Total			30	45	100	
			30,0%	45,0%	25,0%	100,0%

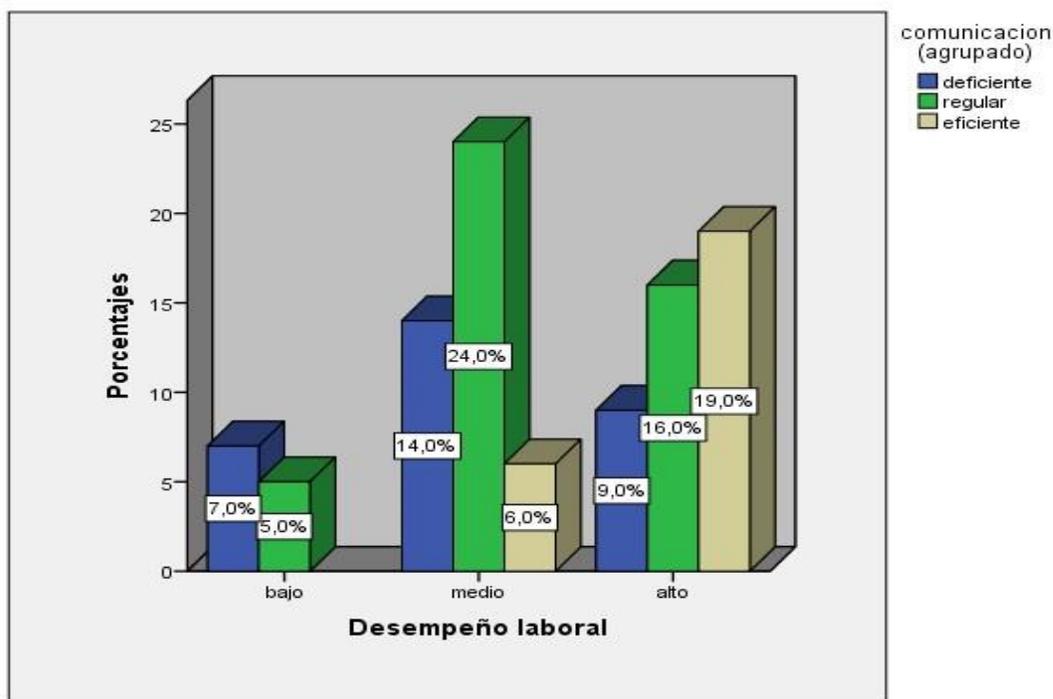


Figura 13: Distribución % comunicación y desempeño laboral

El 24 % expresa nivel medio de trabajo y regular en la comunicación, mientras que el 7 % bajo de trabajo y deficiente comunicación.

Tabla 21

Distribución: frec. y % de compensación - desempeño laboral

		Compensación laboral			
		Defic.	Reg.	eficiente	T.
Desempeño laboral	bajo	10	2	0	12
	R. % del T.	10,0%	2,0%	0,0%	12,0%
	medio	15	22	7	44
	R. % del T.	15,0%	22,0%	7,0%	44,0%
	alto	5	19	20	44
	R. % del T.	5,0%	19,0%	20,0%	44,0%
Total	Recuento	30	43	27	100
	% del T.	30,0%	43,0%	27,0%	100,0%

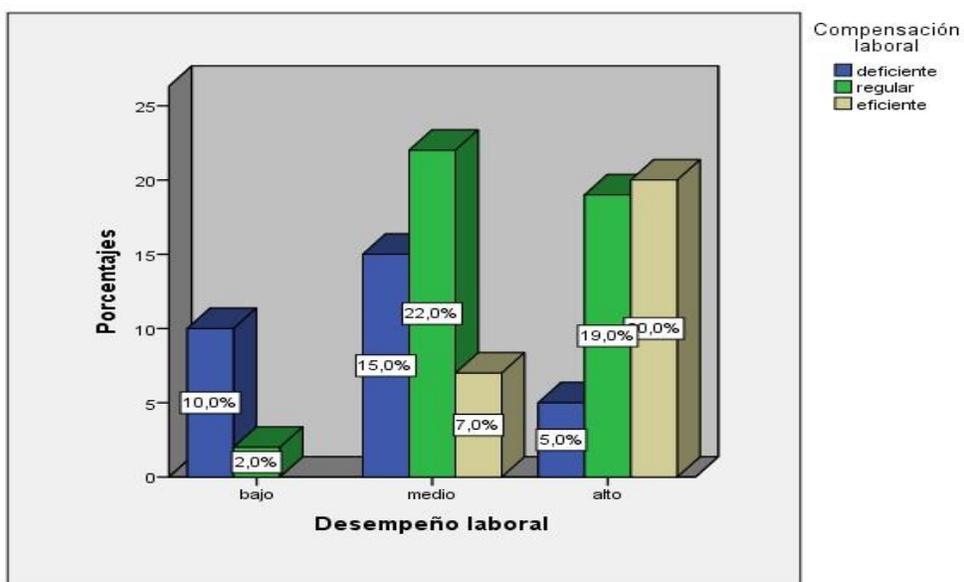


Figura 14 : Distribución % de compensación y desempeño laboral

22 % expresa un nivel medio de trabajo y regular en la compensación, mientras que el 10 % bajo trabajo en la compensación.

Contrastación de hipótesis
Hipótesis G.

H₀= No hay relación directa estadísticamente entre la GTH y el desempeño laboral del personal asistencial de enfermería Hospital SJL 2018

H₁= Hay relación directa estadísticamente la GTH y el desempeño laboral del personal asistencial de enfermería del Hospital SJL 2018

Tabla 22.

Significancia y correlación: la gth y el desempeño laboral

		Desemp.	
		GTH	laboral
Rho de Spearman	GTH	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,825**
		N	,000
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	100
		Sig. (bilateral)	,805**
		N	,000
			100

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

p es = a 0.000 < 0.01 , se excluye la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir hay significativa entre la gth y el trabajo laboral.

Primera:

H₀= No hay significativa entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de enfermería.

H₁= Existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral del personal asistencial de enfermería del Hospital.

Tabla 23

Significancia y correlación entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral

		Comportamiento	Desempeño	
		organizacional	laboral	
Rho de Spearman	Comportamiento organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,755**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,755**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

p es = a 0.000 < 0.01 . en tal sentido , se excluye la hipótesis nula y se acepta la alterna, es decir que hay significativa entre los dos.

Segunda:

H₀= No hay relación significativa entre la comunicación y el desempeño de los colaboradores del Hospital SJL 2018

H₁= Hay relación significativa entre la comunicación y el trabajo en equipo.

Tabla 24.

Significancia y correlación entre la comunicación y el desempeño laboral

			Comunicación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Comunicación	Coefficiente de correlación	1,000	,875**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,875**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

p es = a 0.000 < 0.01 . por lo tanto, se excluye la hipótesis nula y se acepta alterna, ósea hay relación significativa.

Tercera:

H₀=No hay relación significativa entre la compensación laboral y el desempeño laboral del personal asistencial enfermería del Hospital SJL.

H₁= Existe relación significativa entre la compensación laboral y el desempeño laboral del personal asistencial de enfermería. Hospital SJL 2018

Tabla 25

Significancia y correlación entre la compensación laboral y desempeño laboral

			compensación	Desempeño
			laboral	laboral
Rho de Spearman	Compensación laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,675**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,675**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación

De la tabla 25: El valor de p es igual a $0.000 < 0.01$. Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, ósea hay relación significativa entre la compensación laboral y desempeño.

IV. DISCUSION:

Objetivo general establecer la conexión que hay entre la GTH y el desempeño laboral, según las encuestas del personal de enfermería.

En la hipótesis general, evaluada con la prueba de correlación de Spearman, indican una relación significativa entre la GTH y desempeño laboral en el personal de enfermería del HSJL (sig. bilateral = 0.000 < 0.05; Rho = .805**), indicando 60 % nivel eficiente en la GTH y 69 % de regular en el desempeño laboral. Así mismo Llagas (2017) en su estudio de motivación y rendimiento, manifestó que si el personal de recursos motiva a sus trabajadores todos trabajan con empatía y habrá un buen desempeño con mejora en su productividad

Con referencia hipótesis específica uno, cabe acotar que el grado de relación entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral del personal asistencial de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho 2018. Cuyo resultado con el coeficiente de correlación de Spearman (sig. bilateral = 0.000 < 0.05; Rho = 0.755**). Así mismo Espinoza (2017) en el trabajo de tesis: "Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal de Enfermería en el Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen 2017. Se concluyó que existe relación directa y significativa entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral del Personal de Enfermería en el Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Guillermo Almenara.

Con referencia a la segunda hipótesis se obtuvo como resultado que la comunicación efectiva tiene buenos resultados en el desempeño y rendimiento de las enfermeras, por otro lado Villarroel (2014) aplicando el instrumento de desempeño encontró que si, los trabajadores no solo es importante la comunicación sino también la motivación para su desarrollo en sus funciones.

Así mismo en referencia a la tercera hipótesis se obtuvo que la compensación afecta el desempeño, ya que ahí hay personal terceros que se demoran con sus pagos y no cuentan con beneficio a diferencia de los nombrados y contratadas. De Paz (2017) su explicación fue ve el resultado como la gestión incide al desempeño, casi el 55 % estuvo insatisfecho.

V. CONCLUSIÓN

Los datos recolectados en el trabajo investigativo sobre GTH y el desempeño laboral de las colaboradoras enfermeras de dicho nosocomio, manifiesta :

Primera:

La GTH y el desempeño laboral de las colaboradoras enfermeras tienen relación positiva (sig. bilateral = 0.000 < 0.05; Rho = .805**) hay índice de la gestión para ver resultados en el desempeño.

Segunda:

El comportamiento de los encargados, el manejo de sus funciones incide en el desempeño de las enfermeras (sig. bilateral = 0.000 < 0.05; Rho = .755**), su relación es positiva

Tercera:

La comunicación es base para que el departamento de enfermería crezca, es por eso que los coordinadores manejan una comunicación adecuada (sig. bilateral = 0.000 < 0.05; Rho = .855**).

Cuarta:

Y por último la compensación salarial, es muy importante, así como también el reconocimiento, los bonos estimulan a las enfermeras a trabajar adecuadamente (sig. bilateral = 0.000 < 0.05; Rho = .675**).

RECOMENDACIONES

Primera:

Que el establecimiento de salud Hospital SJL y la dirección ejecutora, realicen cursos, capacitaciones de tal modo que las enfermeras mejoren su clima y gestión organizacional y así conlleve a un buen desempeño laboral en beneficio de los pacientes.

Segunda

El centro de salud tiene un buen potencial humano, porque tiene enfermeras capacitadas, hay liderazgo y dirección los departamentos, pero algunos jefes no valoran .

Tercera:

Sugiero a recursos humanos en relación al salario laboral, se pague en la fecha estipulada , por otro lado debe de aplicarse el bono por cumplimiento de metas

Cuarta

Las enfermeras deben trabajar en equipo y de forma ordenada, apoyarse y que no maltraten a sus pacientes, a pesar de que quizás no reciban la compensación laboral adecuada.

REFERENCIA

- Abril, J (2008) *Adaptación y ensayo de un cuestionario*. Recuperado desde:
www2.uned.es/revistaestilosdeaprendizaje/numero_2/artigos/lsr_2_octubre_2008.p
- Arias, F. (2006). *El Proyecto de Investigación*. Cuarta Edición. Caracas: Editorial Episteme.
- Barrios , A y Fong, D (2002), *Gestión por Competencias: Un Nuevo Desafío en la Educación*.
Recuperado desde: eoepsabi.educa.aragon.es/descargas/H.../h_1.../1.3.Anteced_eval_desemp.pdf
- Bautista (2012) *Desempeño laboral de los enfermeros (a) egresados de la Universidad Francisco de Paula Santander*. Recuperado desde:
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4114602.pdf>
- Benavides, O. (2002). *Competencias y Competitividad*. Diseño para Organizaciones Latinoamericanas. Bogotá: Editorial McGraw – Hill.
- Berkowitz y Levy (1956) *Clima organizacional*. recuoerado desde
ateneo.unmsm.edu.pe/ateneo/bitstream/.../Calcina_Caceres_Marcos_Herminio_2015.p
- Bernardo y Calderero (2000) *Instrumentos de la investigación* . Recuperado desde:
<https://studylib.es/doc/3598538/ptg-774-zenk-vera-carlos-luis.pdf>
- Berger, J (1965) *División de competencias y forma territorial del estado*. Madrid. Editorial Reus.
- Brunnet, L. (2006). *El clima de trabajo en las organizaciones*. 1era edición. México Editorial Trillas.
- Bruner,J (2003) *Competencias laborales, Organización de Estados Iberoamericanos*.
Recuperado desde: http://www.oei.es/.../etp/competencias_laborales_base_mejora_empleabilidad_personas.pdf
- Brunnet, L. (2007). *El clima de trabajo en las organizaciones*. 2da edición. México Editorial Trillas.
- Brunnet, L. (2011). *El clima de trabajo en las organizaciones*. 3era edición. México Editorial MC Graw Hill
- Calcina, M. (2015) *Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeros de unidades críticas del Hospital Nacional Dos de Mayo 2012*. Lima-San Marcos

- Calderón, A. *Estudio de las posibles relaciones entre el absentismo laboral y el grado de insatisfacción profesional en la administración pública*. Rev. Mapfre Medicina. Vol.10 N°1. 1999.
- Calderón, H, Castaño, D (2005) *Transformación organizacional y practicas innovadoras de gestión*. Recuperado desde: revistas.unal.edu.co.Inicio Vol. 19, Núm. 35 (2009)
- Chiavenato, I. (1999). *Administración del Recurso Humano*. Quinta Edición. Bogotá: Editorial McGraw – Hill.
- Chiavenato, I. (2000). *Gestión del Talento Humano*. Primera Edición. México: Editorial McGraw – Hill.
- Davis y Newtrons (2000) *Inteligencia emocional y desempeño en las instituciones de nivel superior*. Recurado desde :
laboralpublicaciones.urbe.edu/index.php/cicag/article/viewArti
- D Vicente, L (1997) *El desempeño laboral en las empresas*. Recuperado desde
<https://es.scribd.com/document/339546972/desempeno-laboral-111>
- Espinoza (2017) *Clima organizacional y el Desempeño Laboral del Personal de Enfermería en el Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen 2017*
- Fleishman, E (1953) *Clima organizacional y las relaciones humanas*. Editorial San Francisco
- Halpin E y Winer B (1957) *Psicología para las organizaciones*. Recuperado desde:www.psicologia-online.com › pir › psicología de las organizaciones
- Hernández R, Fernández C y Baptista P.(2010) *Metodología de la investigación*. México. 5ta edición. Editorial McG raw grill
- Hernández, F y Fernández, A (2014) *Metodología de la investigación* .México. Editorial - McGraw Hill
- Likert, R (1967) *Un método de Gestion y dirección*. España , Editorial Deusto
- Litwin, G y Stringer, R (1978) *Motivation and Organizational Climate*, Boston: Division of Research, Graduate School of Business Administration. Recuperado desde:
<https://Downloads/Dialnet-Clima Organizacional En Universidades Publicas-4025582.pdf>

- Llagas (2017) en su trabajo de tesis de maestría titulada: “Motivación y su relación con el desempeño laboral de la enfermera servicio de neonatología Hospital nacional Arzobispo Loayza
- Marín, H (2003) *Psicología Organizacional .La gerencia del cambio*. Colombia. 1era edición. Editorial Ecoe.
- Morone, G. (2012) *Métodos y técnicas de la investigación científica*. El conocimiento científico. Recuperado desde: biblioteca.ucv.cl/site/servicios/documentos/metodologias_investigacion
- Porret, M (2008) *Motivación y productividad laboral*. España, Editorial Editex S.A
- Quintero N, Africano A, Faría E . 2008. *Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal*. Empresa Vigilantes Asociados . Recuperado desde: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2573481.pdf>
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. 7ma. ed. México : Editorial Prentice Hall.
- Rosen , B y D´Andrade (1959) *Estudio de la motivación humana*. Editorial Mc Cleand
- Sánchez y Reyes (2015) *Metodología y diseño de la investigación científica*. Barcelona, ediciones Díaz.
- Sandoval , R (2009) *El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios*. Recuperado desde: www.redalyc.org/pdf/212/21233043002.pdf
- Valderrama, S (2013) “*Pasos para Elaborar Proyectos y Tesis de Investigación Científica*”, Editorial San Marcos, Lima 2013.
- Villarroel, P (2014) *El desempeño laboral y la motivación de los trabajadores del centro Materno Infantil Pedro López Guillen De Huarochirí*. Lima- Perú

ANEXOS

Anexo 1.: Matriz de consistència

Título: "Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal asistencial de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho 2018"						
Autor: Br. Daniel Barboza Minaya						
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>Problema general</p> <p>¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal asistencial de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho 2018?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cómo se relaciona el comportamiento organizacional y el desempeño laboral del personal asistencial de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho 2018?</p> <p>¿Cómo se relaciona la comunicación y el desempeño laboral del personal asistencial de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho 2018?</p> <p>¿Cómo se relaciona la compensación laboral y el desempeño laboral del personal asistencial de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho 2018?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal asistencial de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho 2018</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar la relación entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral del personal asistencial de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho 2018</p> <p>Determinar la relación entre la comunicación y el desempeño laboral del personal asistencial de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho 2018</p> <p>Determinar la relación entre la compensación laboral y el desempeño laboral del personal asistencial de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho 2018</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal asistencial de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho 2018</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral del personal asistencial de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho 2018</p> <p>Existe relación significativa entre la comunicación y el desempeño laboral del personal asistencial de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho 2018</p> <p>Existe relación significativa entre la compensación laboral y el desempeño laboral del personal asistencial de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho 2018</p>	VARIABLE 1: Gestión del talento humano			
			Dimensiones	Indicadores	Items	Escala y valores
			Comportamiento organizacional	Cultura organizacional Normas Filosofía institucional	1 - 11	Escala de Medición. Tipo Likert 1=Nunca 2=casi nunca. 3=a veces 4=casi siempre 5=siempre
			Comunicación	Relaciones humanas Trabajo en equipo Barreras de comunicación	12 - 21	
			Compensación laboral	Motivación Reconocimiento Cumplimiento de brechas	22 - 31	
			VARIABLE 2: Desempeño laboral			
			Dimensiones	Indicadores	Items	Escala y valores
			Calidad de trabajo	Capacidad minuciosa Iniciativa laboral	1-11	nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5).
			Responsabilidad	Metodología coherente Actuación con eficiencia y autonomía	12 - 17	
			Trabajo en equipo	Capacidad de solución de problemas Capacidad de integración	18 - 26	
Compromiso institucional	Liderazgo en labores en conjunto Nivel de compromiso Asumir responsabilidades	27 - 31				

CUESTIONARIO 1: PARA MEDIR LA VARIABLE GESTION DE TALENTO HUMANO



ESCALA VALORATIVA

	NUNCA	CASI NUNCA	AVECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
	1	2	3	4	5
VARIABLE 1: GESTION DE TALENTO HUMANO					
DIMENSION : COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL					
1	La Institución tiene una misión clara.				
2	La visión de la institución genera entusiasmo y motivación entre el personal.				
3	Se mantiene un buen clima laboral en el área donde trabaja.				
4	Existe flexibilidad para ausentarse ante sucesos inesperados.				
5	Trabaja para alcanzar objetivos estratégicos de la Institución.				
6	Se respeta el reglamento interno.				
7	Se generan alternativas para la solución de problemas en la institución.				
8	La Institución capacita a los servidores en temas que son de importancia para el desempeño de sus funciones.				
9	Los directivos informan adecuadamente las decisiones tomadas				
10	La institución apoya y busca el logro de objetivos y metas trazadas				
11	Se fomenta la cooperación entre las diferentes grupos de trabajo				
DIMENSION: COMUNICACIÓN					
12	Mantiene comunicación permanente con el coordinador y los trabajadores de la institución.				
13	Sostiene relaciones de cooperación y armonía con las diferentes unidades de la institución.				
14	Los directivos contribuyen a la solución racional de las situaciones conflictivas que se presentan.				
15	Los directivos evitan conflictos personales y si se presentan lo resuelven de una manera rápida y oportuna.				
16	Participa en equipos de investigación, recreación y /o deportivos.				
17	Se realizan actividades de bienestar social para los trabajadores.				
18	Se fomenta el trabajo en equipo y la cooperación entre trabajadores.				
19	Se siente satisfecho con la labor que desempeña en la institución.				
20	El trabajo que Ud realiza es valorado por sus compañeros.				
21	Tiene la iniciativa para realizar una actividad sin que se lo pida.				
DIMENSION: COMPENSACION LABORAL					
22	La institución lo motiva a capacitarse para realizar un buen desempeño				
23	Su entorno laboral le demuestra confianza en las actividades que Ud realiza.				
24	Se realizan felicitaciones en actos públicos por parte de su institución.				
25	Se siente orgulloso de percibir emociones positivas por parte de sus superiores.				
26	La institución establece mecanismos adecuados para la mejora de la remuneración personal				
27	EL trabajo que realiza es evaluado de forma justa.				
28	Se reconoce el esfuerzo y empeño que el trabajador aporta la institución.				
29	La institución establece bonificaciones por cumplimientos de objetivos.				
30	Recibe una compensación salarial acorde a sus habilidades y experiencia.				
31	Existe adecuado número de personal capacitado en su unidad.				

CUESTIONARIO 2: PARA MEDIR LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

NUNCA	CASI NUNCA	AVECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

N°	CALIDAD DEL TRABAJO:	ESCALA				
		1	2	3	4	5
1	Produce o realiza un trabajo sin errores					
2	Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades.					
3	Realiza un trabajo ordenado.					
4	Realiza un trabajo en los tiempos establecidos.					
5	Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo.					
6	Produce o realiza un trabajo metódico.					
7	Se anticipa a las necesidades o problemas futuros.					
8	Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor.					
9	Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.					
10	Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimientos de manera formal y aplica nuevos conocimientos en el ejercicio de sus funciones.					
11	Puede trabajar independientemente.					
	RESPONSABILIDAD:					
12	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseos de mejorar.					
13	Mantiene al Jefe encargada del servicio informado del progreso en el trabajo y de los problemas que puedan plantearse.					
14	Transmite esta information oportunamente.					
15	Demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos al interior del Servicio					
16	Reacciona eficientemente y de forma calmada frente a dificultades.					
17	Es eficaz al afrontar situaciones y problemas infrecuentes.					
	TRABAJO EN EQUIPO					
18	Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro del Servicio					
19	Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas encomendadas por sus superiores					
20	Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro del Servicio					
21	Colabora con actividades extraordinarias a su función en el Servicio					
22	Conoce la Misión y Visión del servicio					
23	Colabora con otros armoniosamente sin considerar a la raza, religión, origen nacional, sexo, edad o minusvalías.					
24	Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo					
25	Informa y consulta oportunamente a su superior sobre cambios que los afecten directamente					
26	Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo.					
	COMPROMISO INSTITUCIONAL					
27	Responde de forma clara y oportuna dudas de sus colegas de trabajo.					
28	Demuestra respeto hacia los usuarios.					
29	Demuestra respeto a sus superiores.					
30	Demuestra respeto a sus colegas.					
31	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.					

1. **Título:** Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal asistencial de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho 2018
2. **Autora:** BR. Daniel Barboza Minaya el_dientecito @ hotmail.com, UCV Lima- Este

3. Resumen

El presente trabajo de investigación titulada: “Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal asistencial de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho 2018”. El objetivo general de la investigación fue: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal asistencial de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho 2018”, para conocer su significancia entre ambas variables.

El tipo de investigación es sustantiva y el diseño de la investigación es descriptivo correlacional y de enfoque cuantitativo. La técnica que se utilizó es la encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron dos cuestionarios ya validados por otros autores y aplicados al personal asistencial en estudio que abarca los tres turnos de atención. Para la validez de los instrumentos se utilizó el juicio de expertos y para la confiabilidad de cada instrumento se utilizó el alfa de Cronbach que salió en ambas variables: 0,845 para la variable Gestión del talento humano y 0,870 para el desempeño laboral.

En la presente investigación se concluyó que existe relación significativa y directa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal asistencial de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho 2018. Lo que se demuestra con el estadístico de Spearman (sig. bilateral = .000 < 0.05; Rho = 0,825 **), el nivel de relación es moderada Lo que indica que cuando hay una eficiente nivel de gestión del talento humano hay un alto nivel de desempeño laboral del personal asistencial

4. **Palabras Clave:** gestión del talento humano, desempeño laboral y motivación.

5. Abstract

The present research work entitled: "Management of human talent and work performance of the nursing care staff of the Hospital San Juan de Lurigancho 2018 ". The general objective of the research was: To determine the relationship between the management of human talent and the work performance of nursing care personnel at the Hospital San Juan de Lurigancho 2018 ", to know their significance between both variables.

The type of research is substantive and the research design is descriptive correlational and quantitative. The technique used was the survey and the data collection instruments were two questionnaires already validated by other authors and applied to the care personnel under study covering the three care shifts. For the validity of the instruments, expert judgment was used and for the reliability of each instrument the Cronbach's alpha was used, which came out in both variables: 0.845 for the variable Human talent management and 0.870 for labor performance.

In the present investigation it was concluded that there is a significant and direct relationship between the management of human talent and the work performance of nursing care personnel at the Hospital San Juan de Lurigancho 2018. This is demonstrated with the Spearman statistic (bilateral sig. 000 <0.05; Rho = 0.825 **), the level of relationship is moderate What indicates that when there is an efficient level of human talent management there is a high level of work performance of the care personnel

6. Keywords: Human talent management, job performance and motivation

7. INTRODUCCIÓN

Los últimos estudios han demostrado que la cultura organizacional y la gestión del talento humano influyen en el desarrollo de las instituciones y así mismo en el desarrollo y desempeño de los colaboradores.

Desde los inicios o creación de organizaciones públicas o privadas, se han presentado dificultades en el proceso de la gestión del talento humano y que esta repercute en el

desempeño laboral del trabajador; así mismo en el crecimiento o decrecimiento de la organización.

En las empresas de prestigio de nivel internacional tal es el caso de muchas organizaciones públicas o privadas la gestión del talento humano se refleja en la identificación del trabajador con la organización y ésta aporta para generar un crecimiento. Por ello estas empresas apuestan en la formación y capacitación del trabajador para que de este modo mejore la calidad en la producción y el desempeño laboral por ende la rentabilidad. En estos nuevos tiempos donde la globalización y cambios tecnológicos, la función del talento humano y el proceso de evaluación de desempeño, constituyen un gran desafío en los escenarios modernos y son inevitables para una organización. Así como García A, (2013). En su estudio Análisis de la gestión del recurso humano por competencias y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y de servicios del Instituto Superior Pedagógico- Ecuador

Para hablar de la Gestión del Talento Humano (Escudero, 2009), hay que remontarse hacia la época de la Revolución Industrial (1820-1840), época donde las máquinas empiezan a sustituir el trabajo de las personas y se prohibía las asociaciones de trabajadores, que a su vez se calificó como delito penal; entre los años de 1776 y 1810 se da una tregua de tolerancia con el fin de formar asociaciones, pero no es hasta 1824 cuando Inglaterra se convierte en el primer país en reconocer la unión sindical; las principales funciones de esta unión incluían defender los derechos y regular la jornada laboral de los trabajadores. Chiavenato (2008), se refiere a las acciones que desarrollan las organizaciones para captar los mejores talentos y conseguir sus objetivos organizacionales. En un mundo globalizado, dónde se desarrollan nuevas estrategias para llegar a ser más competitivos existen interrogantes direccionadas hacia la exigencia y necesidad de las organizaciones, no sería posible enfrentar las interrogantes sin una correcta Gestión del Talento Humano, la cual es la base para enfrentar, adaptar e integrar el

avanzado desarrollo de las nuevas tecnologías. A su vez la medición del desempeño laboral es de gran importancia a nivel institucional pues representa a un grupo de pensamientos y teorías al respecto que se evidencian en las relaciones entre los miembros de las organizaciones y el entorno de trabajo

En el Perú, el gobierno, a través del Ministerio de Salud, ente regulador de la Salud Nacional, establece en el marco del proceso de descentralización y los lineamientos de políticas del sector salud, una de sus principales retos a nivel de todos los sectores es dar una calidad de atención, pero de que va depender, esto dependerá de la gestión y de la organización ejecutora de dicha institución. Así mismo vemos que existe el tráfico de influencia, donde muchas personas ocupan cargos sin haberse preparado o tengan estudios que requieran dicho puesto.

Finalmente, el desempeño de las enfermeras siempre se ha calificado como inadecuado o que en los hospitales hay el maltrato a los pacientes, es por eso que decidí tomar este estudio y ver cómo influye la

gestión del talento humano en el desempeño de las enfermeras en el Hospital San Juan de Lurigancho.

8. METODOLOGÍA

El presente estudio se enmarca en el método deductivo desde la perspectiva de la investigación cuantitativa, al respecto Hernández, Frenández, & Baptista (2010) en cuanto al Enfoque Metodológico Cuantitativo, señaló:

Es un conjunto de procesos probatorios, cada etapa precede a la siguiente y no podemos eludir pasos, el orden es riguroso, aunque, desde luego, podemos redefinir alguna fase. Parte de una idea que va cortándose y, una vez delimitada, se derivan objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se construye un marco teórico. De las preguntas se establecen las hipótesis y determinan las variables; se desarrolla un plan para probarlas; se miden las variables en un determinado contexto; se analizan las mediciones obtenidas, con frecuencia utilizando métodos estadísticos, y se establece una serie de conclusiones, respecto de la (s) hipótesis. (p.4)

Del texto se señala que este enfoque es un conjunto de procesos probatorios y ordenados; al mismo tiempo es deductivo y que necesariamente requiere una hipótesis y su prueba pertinente.

9. RESULTADOS

De los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados entre gestión del talento humano y el desempeño laboral de las enfermeras del Hospital san Juan de Lurigancho, 2018, Indicando que existe una relación positiva y fuerte lo que se verifica con la prueba de Spearman (sig. bilateral = $0.000 < 0.05$; $Rho = .805^{**}$) En ese sentido hay un rechazo en la hipótesis nula, aceptando la hipótesis alterna.

10. DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo como objetivo general establecer la relación que hay entre la gestión del talento humano el desempeño laboral, según las encuestas del personal de enfermería.

Con referencia a la hipótesis general, evaluada con la prueba de correlación de Spearman, indican una relación

significativa entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal de enfermería del hospital San Juan de Lurigancho (sig. bilateral = $0.000 < 0.05$; $Rho = .805^{**}$), indicando que hay un 60 % de nivel eficiente en la gestión del talento humano y 69 % de regular en el desempeño laboral. Así mismo Llagas (2017) en su tesis : Motivación y su relación con el desempeño laboral de la enfermera servicio de neonatología Hospital nacional Arzobispo Loayza. Su instrumento que utilizó el alfa de Cronbach que salió muy alta en ambas variables: y en el estadístico de Spearman (sig. bilateral = $.000 < 0.05$; $Rho = .805^{**}$) aceptando que hay un buen desempeño laboral. Concluyendo que cuando hay un buena gestión en el talento humano habrá un buen desempeño laboral.

Con referencia a la primera hipótesis específica, se debe señalar que el grado de relación entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral del personal asistencial de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho 2018. Se obtuvo con el coeficiente de correlación de Spearman (sig. bilateral = $0.000 < 0.05$; $Rho = 0.755^{**}$). Es moderada altamente significativa. Así mismo Espinoza (2017) en su tesis titulada: “Clima Organizacional y

Desempeño Laboral del Personal de Enfermería en el Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen 2017. Se concluyó que existe relación directa y significativa entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral del Personal de Enfermería en el Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen

Con referencia a la segunda hipótesis entre la comunicación y el desempeño laboral del personal asistencial de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho 2018 se obtuvo como resultado con la prueba de Spearman (sig. bilateral = $0.000 < 0.05$; $Rho = .875^{**}$), es moderada altamente significativa. A mismo Villarroel (2014) en su tesis de maestría titulada: El desempeño laboral y la motivación de los trabajadores del Centro Materno Infantil Pedro López Guillen de Huarochirí . y utilizando el estadístico de Spearman (sig. bilateral = $.000 < 0.05$; $Rho = .842^{**}$) aceptando que hay un buen desempeño laboral. Como resultado se observó que existe una influencia lineal significativa entre la variable grado de calidad del clima laboral (GCL) y la variable nivel del desempeño laboral (NDL).

Así mismo en referencia a la tercera hipótesis entre la compensación laboral y el desempeño laboral del personal asistencial de enfermería, se obtuvo como resultado con la prueba de Spearman (sig. bilateral = $0.000 < 0.05$; $Rho = .675^{**}$), es moderada altamente significativa. De Paz (2017) en su investigación :“Gestión del talento humano y productividad laboral del personal médico de un Hospital III de Lima“. Tuvo como objetivo determinar la relación entre relación que existe entre la gestión del talento humano y la productividad laboral conclusión: Existe relación significativa la gestión del talento humano y la productividad laboral del personal médico de un hospital III de Lima, 2017; debido a que la significancia calculada de (0,000) para una $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,478 equivale a una correlación moderada.

11. CONCLUSIONES

Primera:

El resultado obtenido entre gestión del talento humano y el desempeño laboral de las enfermeras del Hospital san Juan de Lurigancho, 2018, Indicando que existe una relación positiva y fuerte lo que se verifica

con la prueba de Spearman (sig. bilateral = $0.000 < 0.05$; $Rho = .805^{**}$) En ese sentido hay un rechazo en la hipótesis nula, aceptando la hipótesis alterna.

Segunda:

Así mismo Existe una relación positiva y moderada el comportamiento organizacional y el desempeño laboral, lo que se verifica con la prueba de Spearman (sig. bilateral = $0.000 < 0.05$; $Rho = .755^{**}$), indicando que existe una relación moderada

Tercera:

Por otro lado existe una relación positiva y moderada entre la comunicación y el desempeño laboral del personal asistencial de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho 2018, lo que se verifica con la prueba de Spearman (sig. bilateral = $0.000 < 0.05$; $Rho = .855^{**}$). Indicando que existe una relación fuerte.

Cuarta:

Y por último existe una relación positiva y moderada entre la compensación laboral y el desempeño laboral del personal asistencial de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho 2018, lo que se verifica con la prueba de Spearman (sig. bilateral = $0.000 < 0.05$; $Rho = .675^{**}$). Indicando que existe una relación fuerte

12. BIBLIOGRAFÍA

- Arias, F. (2004). *El Proyecto de Investigación*. Cuarta Edición. Caracas: Editorial Episteme.
- Bandura , A (1970) *Aprendizaje social y desarrollo de la personalidad*. 1era ed. Australia: British Library
- Benavides , O. (2002). *Competencias y Competitividad*. Diseño para Organizaciones Latinoamericanas. Bogotá: Editorial McGraw – Hill.
- Chiavenato, I. (2000). *Administracion de Recursos Humanos*. Colombia: MCGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestion del Talento Humano* (Primera Edicion. ed.). Mexico: MCGraw-Hill.

13. RECONOCIMIENTOS

Un especial agradecimiento a mis padres y hermanos que siempre me ha apoyado a lo largo de mi carrera profesional, amigos y compañeros del curso de maestría con quienes compartí gratos momentos. A mi asesor por brindarme sus conocimientos para poder llevar a cabo la ejecución de mi tesis.

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2018 Página : 1 de 1
--	---	---

Yo, Mgtr. Ruiz Quilcat Cristina Lizbet, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, sede Lima Este, revisor (a) de la tesis titulada **"GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ASISTENCIAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL SAN JUAN DE LURIGANCHO 2018 "**; del estudiante Daniel Barboza Minaya , constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lugar y fecha. Lima, San Juan de Lurigancho 12 de enero del 2019



 Firma

Mg. Ruiz Quilcat Cristina Lizbet

DNI: 71127971

 Elab. Dirección de Investigación	 Revisó	 VICERRECTORADO DE Investigación
---	--	--



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE POSGRADO, MGTR. MIGUEL ÁNGEL PÉREZ PÉREZ

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Br. Daniel Barboza Minaya

INFORME TÍTULADO:

"GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ASISTENCIAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL SAN JUAN DE LURIGANCHO 2018"

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRO EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

SUSTENTADO EN FECHA: 18-01-2019

NOTA O MENCIÓN: 15



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN



**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS
EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02
Versión : 10
Fecha : 10-06-2019
Página : 1 de 1

Yo Daniel Barboza Minaya, identificado con DNI N° 10357861, egresado de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo () No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado **"GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ASISTENCIAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL SAN JUAN DE LURIGANCHO 2018"**; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

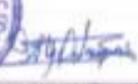
Fundamentación en caso de no autorización:

.....


FIRMA

DNI: 10357861

FECHA: 28 de Noviembre del 2019

 Elabora	 Dirección de Investigación	Revisó	 Responsable del SGC	  Vicerectorado de Investigación
--	---	--------	--	---



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE

LA SALUD

Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal asistencial de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho 2018

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en gestión de los Servicios de la salud

AUTOR:

Bach. Daniel Barboza Mimaya

ASESORA:

Mg. Cristina Ruiz Quintan

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión de riesgo en salud

PERÚ - 2018



