



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Gestión del talento humano y Desempeño laboral del personal
enfermero de un Hospital de Chiclayo**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

García Rebaza, Rocio Del Pilar (ORCID: 0000-0001-6577 - 1170)

ASESOR:

Mg. Amorós Rodríguez, Eduardo Martín (ORCID: 0000-0002-3372-1299)

LÍNEA DE INVESTIGACION:

Dirección de los servicios de Salud

CHICLAYO - PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios por su infinito amor y bondad.

A mis padres a quienes les debo lo que soy.

A mi Madre querida, por ser mi apoyo, guía y fortaleza constante.

A mi hermano por ser mi motivación y apoyo en todo momento.

A mi novio por su amor y apoyo incondicional.

Agradecimiento

A Dios porque mis logros, son resultado de su ayuda.

A mi familia por estar siempre presente ofreciéndome lo mejor de ellos.

A mi maestro, quien siempre nos mostró empatía y motivó a continuar a pesar de la difícil situación que vivimos.

Todos ellos contribuyeron al logro de mis objetivos.

Índice de Contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEORICO	4
III. METODOLOGIA	14
3.1 Tipo y diseño de investigación	14
3.2 Variables y Operacionalización.....	12
3.3 Población muestra y muestreo.....	15
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5 Procedimientos	17
3.6 Método de análisis de datos	17
3.7 Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	23
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES.....	30
REFERENCIAS	31
ANEXOS	38

Índice de tablas

Tabla 1	Definición de variables	13
Tabla 2	Nivel de consistencia de la variable gestión del talento humano.....	14
Tabla 3	Nivel de consistencia interna de la variable desempeño labora	14
Tabla 4	Nivel de la variable gestión del talento humano y desempeño.....	18
Tabla 5	Nivel de la variable gestuión del talento humano	19
Tabla 5	Nivel de la variable desempeño laboral.....	20
Tabla 7	Nivel de relación entre la reclutamiento y desempeño laboral21
Tabla 8	Nivel de relación entre la selección y desempeño laboral22

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano y del desempeño laboral del personal enfermero de un hospital de Chiclayo. La investigación fue de tipo correlacional y tuvo un diseño transversal y no experimental, donde la población y muestra del estudio estuvo formada por 168 colaboradores que ejercen funciones como personal enfermero en la variable desempeño laboral y 5 colaboradores administrativos en la variable gestión del talento humano. La técnica e instrumento utilizado fue la encuesta y el cuestionario, donde el constructo de la variable gestión del talento humano estuvo formado por un total de 21 ítems o preguntas y por 06 dimensiones teóricas, y donde el constructo de la variable desempeño laboral estuvo formado por un total de 08 ítems o preguntas y por 03 dimensiones. Entre los principales resultados se tiene que el nivel de gestión del talento humano y desempeño laboral del personal en estudio, se ubica en el nivel medio. Se concluye que la relación entre las variables del título, obtuvo un valor mediante la prueba estadística Tau B Kendall que es igual a 0.167, y puede ser interpretado como un grado de correlación positiva baja entre ambas variables.

Palabras clave: Correlación estadística, desempeño laboral y gestión del talento humano.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between human talent management and the work performance of the nursing staff of a hospital in Chiclayo. The research was correlational and had a cross-sectional and nonexperimental design, where the population and sample of the study consisted of 168 collaborators who perform functions as nursing staff in the work performance variable and 5 administrative collaborators in the variable management of human talent. The technique and instrument used was the survey and the questionnaire, where the construct of the human talent management variable consisted of a total of 21 items or questions and 06 theoretical dimensions, and where the construct of the work performance variable consisted of a total of 08 items or questions and 03 dimensions. Among the main results is that the level of human talent management and work performance of the personnel under study is located at the medium level. It is concluded that the relationship between the variables of the title obtained a value through the Tau B Kendall statistical test that is equal to 0.167, and can be interpreted as a low degree of positive correlation between both variables.

Keywords: Statistical correlation, work performance and human talent management.

I. INTRODUCCIÓN

La gestión del talento humano tomó relevancia en los libretos de las gobernaciones (...), contar con personal orientado al servicio y con alta especialidad técnica, facilita el trabajo en cualquier entidad. (Torres, Careaga, Ospina, Borda, y Diaz Ortiz, 2015).

En América Latina se debería mejorar el componente preparación, valorar el recurso humano e incrementar la inversión del estado para alcanzar mejores estándares de calidad. (Info Capital Humano, 2018)

Tarqui y Quintana (2019) señalan que uno de los elementos principales en todo sistema de salud, es su personal sanitario, quien hace frente a los retos de la atención de salud. Uno de los mayores retos actuales, es poder mantener un adecuado nivel de desempeño en la atención; aun cuando se mantiene latente el riesgo de contagio entre el propio personal sanitario por ser la primera línea en la atención de esta pandemia.

En el caso del hospital, se ubica en la ciudad de Chiclayo, es una de las instituciones con mayor complejidad de Lambayeque, por ser un hospital público de salud en la categoría II-2 que atiende pacientes derivados de distintos departamentos del país, este hospital público se caracteriza por disponer dentro de su estructura orgánica, de una unidad administrativa encargada de gestionar el proceso del recurso humano de todo el centro hospitalario.

La labor del personal recursos humanos del Hospital, es ardua especialmente durante el último año de la pandemia del COVID-19. Pese a los esfuerzos demostrados para que el personal enfermero se desempeñe adecuadamente, se perciben deficiencias operativas que afecten el desempeño del personal enfermero en las diferentes áreas del hospital, especialmente por el hecho de no poder disponer de un pago oportuno, de los sueldos y salarios que corresponden al cargo ejercido.

En base al contexto situacional descrito, se formuló el siguiente problema de investigación: ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal enfermero de un hospital de Chiclayo?

Se plantea los siguientes problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral del personal enfermero de un hospital de Chiclayo? ¿Cuál es el nivel de gestión del talento humano del personal enfermero de un hospital de Chiclayo? ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión reclutamiento y las dimensiones del desempeño laboral del personal enfermero de un hospital de Chiclayo? ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión selección y las dimensiones del desempeño laboral del personal enfermero de un hospital de Chiclayo? ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión de formación e integración y las dimensiones del desempeño laboral del personal enfermero de un hospital de Chiclayo? ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión de remuneración y las dimensiones del desempeño laboral del personal enfermero de un hospital de Chiclayo? ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión de desarrollo y las dimensiones del desempeño laboral del personal enfermero de un hospital de Chiclayo? ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión de higiene y seguridad en el trabajo y las dimensiones del desempeño laboral del personal enfermero de un hospital de Chiclayo?

El objetivo general del estudio es el siguiente: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y del desempeño laboral del personal enfermero de un hospital de Chiclayo.

Los objetivos específicos del estudio son los siguientes:, describir el nivel de gestión del talento humano del personal enfermero de un hospital de Chiclayo, analizar el nivel de desempeño laboral del personal enfermero de un hospital de Chiclayo, medir la relación entre el proceso de reclutamiento de personas y el desempeño laboral del personal enfermero de un hospital de Chiclayo, medir la relación que existe entre el proceso de selección de personas y el desempeño laboral del personal enfermero de un hospital de Chiclayo, medir la relación que existe entre el proceso de formación e integración de personas y el desempeño laboral del personal enfermero de un

hospital de Chiclayo, medir la relación que existe entre el proceso de remuneración de las personas y el desempeño laboral del personal enfermero de un hospital de Chiclayo, medir la relación que existe entre proceso de desarrollo de personas y el desempeño laboral del personal enfermero de un hospital de Chiclayo, medir la relación que existe entre el proceso de higiene y seguridad de personas y el desempeño laboral del personal enfermero de un hospital de Chiclayo.

Como hipótesis general de estudio se plantea lo siguiente: existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal enfermero de un hospital de Chiclayo.

Como hipótesis específicas de estudio se plantea lo siguiente: es bajo el nivel de desempeño laboral del personal enfermero de un hospital de Chiclayo, es bajo el nivel de gestión del talento humano del personal enfermero de un hospital de Chiclayo, existe relación entre el proceso de reclutamiento de personas y el desempeño laboral del personal enfermero de un hospital de Chiclayo, existe relación entre el proceso de selección de las personas y el desempeño laboral del personal enfermero de un hospital de Chiclayo, existe relación entre el proceso de formación e integración de personas y el desempeño laboral del personal enfermero de un hospital de Chiclayo, existe relación entre el proceso de remuneración y el desempeño laboral del personal enfermero de un hospital de Chiclayo, existe relación entre proceso de desarrollo de personas y el desempeño laboral del personal enfermero de un hospital de Chiclayo, existe relación entre el proceso de higiene y seguridad en el trabajo y el desempeño laboral del personal enfermero de un hospital de Chiclayo.

La investigación se justifica en conocer la importancia de una adecuada gestión del talento humano en los hospitales del sector público y privado, puesto que el personal enfermero forma parte del total, del personal sanitario, que busca disponer de condiciones básicas de trabajo como salario, capacitaciones y equipos, que le permitan mantener un adecuado nivel de desempeño. Por tales razones la investigación contribuirá a la toma futura de elecciones.

II. MARCO TEORICO

A nivel internacional, Ahida & Sumaya (2015) desarrollaron un artículo cuyo objetivo fue evaluar factores organizacionales seleccionados (carga de trabajo, recursos disponibles y apoyo del administrador) que afectan el desempeño del personal en estudio. Realizaron un estudio descriptivo cuantitativo, con una muestra de 185 enfermeras, donde se aplicó un cuestionario autoadministrado. Concluyeron que el estudio brinda recomendaciones y sugerencias que permitan que los gerentes realicen una dotación calificada y adecuada de personal.

Molina et al. (2016) desarrollaron un artículo sobre “Gestión del talento humano en salud pública. Un análisis en cinco ciudades colombianas, 2014” tuvo como objetivo describir las condiciones laborales del personal de salud. Su metodología fue descriptiva de corte transversal con una muestra de 672 personas. Los resultados sugieren que la mayor parte de médicos, enfermera y odontólogos, con condiciones laborales problemáticas dado que predomina la contratación de corto plazo y la cobertura en capacitación en salud pública era baja; concluyeron que existe limitación en la formación, capacitación y deficientes laborales del personal en estudio.

Timica (2017) desarrolló su artículo donde tuvo por objetivo evaluar las brechas entre la capacitación en el trabajo y los resultados laborales; donde participaron médicos, enfermeras, instructores de capacitación, personal administrativo y de apoyo. En base a los resultados se recomendó capacitaciones personalizadas, evaluaciones frecuentes y minuciosas; los resultados indicaron que los empleados reciben evaluaciones desiguales.

Oliveira et al. (2017) desarrollo un artículo donde tuvo como objetivo analizar los componentes de la gestión humana en hospitales. Se aplicó entrevistas semiestructuradas donde participaron 12 enfermeras gerentes. Los componentes utilizados fueron: durante el proceso de contratación, cuando requirieron formación especializada en la materia y experiencia profesional previa; al retener talentos con ascenso; en el

desarrollo de las capacidades a través del apoyo y la formación; y en el trabajo colectivo para construir procesos y evaluación de resultados.

Lopez, Diaz, Segredo, y Pomares (2017) desarrollaron un estudio cuyo objetivo fue evaluar la gestión del talento humano en un hospital. La muestra fue de 32 trabajadores. Concluyeron que existe una mayor presencia de comentarios positivos sobre la gestión del talento.

Bhatti, Mat. & Juhari (2017) desarrolló un artículo donde tuvo como propósito examinar el papel mediador del compromiso laboral (vigor y dedicación) entre los recursos laborales (características del trabajo, apoyo del supervisor y del compañero de trabajo, participación en las decisiones y seguridad laboral) y el desempeño laboral (tarea y contexto) calificado por el supervisor. Dentro de los resultados, encontraron apoyo para la propuesta y confirman que el compromiso laboral con un modelo de dos factores (vigor y dedicación) media la relación entre los recursos laborales y con un constructo multidimensional de desempeño laboral calificado por el supervisor.

Ling (2018) desarrolló un artículo sobre “Relación entre trabajo significativo y desempeño laboral en enfermeras” donde tuvo por objetivo determinar la relación entre las variables del título, y el impacto del trabajo significativo en la calidad de la atención. Su diseño fue descriptivo correlacional. Dentro de los resultados se encontraron relaciones significativas y positivas entre el trabajo significativo y el desempeño funcional. El nivel de educación, la unidad de trabajo y el tipo de empleo influyeron en el trabajo significativo. El puntaje de motivación laboral de las enfermeras fue menor que el de las otras 2 dimensiones, y un puntaje negativo de motivación laboral influyó negativamente en el desempeño laboral.

Atencio, Mestra y Aviléz (2018) en su investigación “Proceso de reclutamiento y selección del talento humano por competencias para el fortalecimiento del desempeño laboral en el Instituto Prestador de Salud”. Su objetivo fue proponer un proceso de reclutamiento y selección del talento humano basado en el enfoque por competencias, para reforzar el desempeño laboral del personal administrativo. La investigación fue de tipo proyectiva. Su

diseño fue no experimental, transeccional descriptivo y de campo. La población de estudio estuvo conformada por 50 personas, pertenecientes al personal administrativo. Concluyeron que, en la gestión del talento humano en la organización, el enfoque por competencia se aplica solo algunas veces.

Gunawan, Aunguroch , & Fisher (2019) desarrollaron un artículo donde su objetivo fue aclarar los atributos definitorios de la gestión de recursos humanos (GRH) en enfermería, sus antecedentes y consecuencias. Dentro de los atributos se mencionan: reclutamiento, desarrollo, y evaluación del desempeño; sistema de recompensas y planificación de carrera. Concluyen en que el estudio permite a la gerencia comprender el concepto de GRH de forma integral.

Patron, Cassettari, Giovannini, Cremonesi & Cevasco (2019) desarrollaron un artículo donde su objetivo fue implementar un método para evaluar y medir las habilidades de las enfermeras gestoras, donde utilizaron una entrevista con los directores de todas las enfermeras. Concluyen que el método de evaluación, midió la capacidad del personal y permite cuantificar su desempeño laboral, lo que resulta importante planificar actividades que fortalezcas sus habilidades gestoras.

Ta'an, Alhurani, Alhalal, Dwaikat & Faouri (2020) desarrollaron un artículo donde que tuvo por objetivo medir el empoderamiento estructural y explorar la relación con el desempeño entre enfermeras. concluyeron que las enfermeras altamente empoderadas muestran un alto desempeño con relación a las enfermeras menos empoderadas, por lo que aplicar el empoderamiento estructural en el entorno laboral es vital para garantizar un alto rendimiento de las enfermeras y poder lograr los objetivos planteados.

Fajardo, Fajardo, y Pinto (2020), en su tesis tuvo como obeitivo describir la gestión estratégica del talento. Los resultados demuestran que el talento humano es necesario en los hospitales; por ello su adecuada gestión es fundamental para el desempeño y logro de metas.

Andreotti, Angélico & Mendonça. (2020) desarrollaron un artículo cuyo objetivo fue medir el desempeño de los Hospitales Universitarios Federai. En

su investigación concluyen que la mayoría de hospitales se caracterizan como ineficientes, además de la producción es bajo, pero sin embargo el consumo de insumos es alta.

Robles, y Muñoz (2020) desarrollo un artículo sobre “Salario emocional en el desempeño laboral del personal de enfermería: Caso del Área de Emergencia de un Hospital Público de la Provincia de los Ríos, Ecuador”; tuvo como propósito analizar la relación entre las variables del título. Utilizaron un test a un total de 163 trabajadores, quienes consideraron sucesos de su calidad de vida y salud emocional; donde se estableció que los niveles de estrés afectan las relaciones familiares, donde la inconformidad se registra por los cambios de horarios y carga laboral que tiende a deteriorar sus relaciones interpersonales.

Mendieta, Erazo, y Narvaez (2020) desarrollaron un artículo sobre “Gestión por competencias: herramienta clave para el rendimiento laboral del talento humano del sector hospitalario” la investigación tuvo como objetivo proponer un modelo de gestión por competencias a fin de mejorar el desempeño o bajo rendimiento de los funcionarios en el área administrativa por no estar alineado a su perfil. La metodológicamente fue de tipo descriptiva. La investigación sobre un modelo de gestión de competencias, fortalece a la coordinación para la seleccionar del personal idóneo para un determinado puesto de trabajo.

Castagnola et al. (2020) desarrollaron un artículo donde su objetivo fue medir la relación entre capacitación y el desempeño en un departamento de enfermería, donde se concluyó que el entrenamiento se relaciona con el desempeño según los atributos del personal contratado.

Gomes et al. (2021) desarrollaron un artículo cuyo objetivo fue analizar las acciones de gestión del enfermero desde la vista de la tecnología. El diseño fue descriptivo, y la muestra fue de 42 enfermeros. Se concluyó que en el hospital se hace un bajo uso de tecnologías. Se recomienda promover y fortalecer el uso de tecnologías en la atención hospitalaria.

Akemi, Lazarini, Salvador, & Innocenso, (2021) desarrollaron un artículo donde su objetivo fue describir los lineamientos que debe tener un modelo de gestión hospitalario desde el punto de vista del ámbito moderno y las tecnologías, con el fin de asegurar una atención rápida del usuario.

Souza, Fabro, Borges, Forster, & Pedeschi, (2021) desarrollaron un artículo cuyo objetivo fue describir el perfil laboral que desempeñan los profesionales que integran los grupos de salud a favor de las familias. Dentro de los resultados se identificó que los equipos de salud requieren de instrucción constante y de herramientas adecuadas para ofrecer un servicio móvil acorde sobre: La gestión del desempeño en las organizaciones hospitalarias desde la perspectiva del análisis de datos: el caso de los Hospitales Universitarios Federales en Brasil”, el trabajo a las necesidades de las poblaciones.

Apolo, Alvarez, y Vicuna (2021) desarrollaron un artículo sobre “ Gestión estratégica del talento humano en el Hospital General Machala” , su objetivo fue mejorar el modelo de gestión estratégica del HGM y el apoyo a su formación del personal. La investigación fue de tipo descriptiva – transversal. Se encontró que no existe un adecuado proceso de inducción y capacitación al talento humano, al igual que la inexistente evaluación y control que genera un desempeño laboral inadecuado. El modelo de gestión estratégica aporta sustancialmente al mejoramiento de los procesos, así como también al logro de los objetivos institucionales que busca el mejoramiento del servicio permanentemente.

A nivel nacional, Vargas (2018) en estudio sobre la gestión del talento humano y el desempeño laboral. Su objetivo fue establecer la relación entre ambas variables. Su tipo fue correlacional, y la muestra fue de 123 trabajadores. Se concluyó que la gestión del talento humano influye en el desempeño.

Jara, Asmat y Alberca (2018) desarrollo un artículo donde su finalidad fue establecer la incidencia de la gestión del recurso humano en el

desempeño. Los resultados mostraron la gestión del talento humano es adecuada, e incide en el mejoramiento de la operativa.

Reyes (2018) realizó el estudio sobre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, cuyo objetivo fue establecer la relación de las variables del título. El estudio fue descriptivo y no experimental. La población fue de 105 participantes, donde la técnica utilizada fue el cuestionario. Se concluyó que existe relación directa entre la gestión del recurso humano y el desempeño.

Crisóstomo (2019) en su estudio su objetivo fue determinar de qué manera la gestión del talento humano influye en el desempeño. La investigación concluye que la gestión humana influye de forma directa en la operativa.

Tarqui y Quintana (2019) en su estudio tuvo como objetivo describir el nivel de desempeño según los atributos del personal laboral y tomando también la influencia del jefe directo. La muestra fue de 208 enfermeras. Concluyeron que la mayoría de profesionales presento un desempeño suficiente, sin embargo, se requieren mejoras para un mejor desempeño.

Barboza (2018) realizó la tesis titulada “Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal asistencial de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho”, el objetivo fue determinar la relación entre las variables del título; fue una investigación sustantiva y el diseño de la investigación descriptivo correlacional y de enfoque cuantitativo. La técnica que se utilizó es la encuesta y dos cuestionarios. Se concluyó que el nivel de relación es moderado. Lo que indica que cuando hay un eficiente nivel de gestión del talento humano hay un alto nivel de desempeño laboral del personal asistencial.

A nivel local Santa Maria (2017), en su estudio tuvo como objetivo, determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral. La investigación fue correlacional y tuvo una población de 60 profesionales, demostrándose una relación directa con las variables en mención.

Diez Canseco y Nava (2018) en su tesis tuvo como objetivo fue establecer la relación entre gestión del talento humano y desempeño laboral. La población fue de 130 trabajadores administrativos. Se utilizó el cuestionario. Se concluyó que existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño.

Putu, Noermijati y Aryo (2020) desarrollaron una investigación donde su objetivo fue analizar el impacto de la cultura en la calidad de vida laboral de enfermería, los resultados evidenciaron que la cultura impacta en el desempeño de las enfermeras

Valiente, (2020) desarrollo su tesis, donde su objetivo fue proponer un programa de gestión del talento humano para mejorar la productividad del personal en estudio. Se aplicó un estudio descriptivo y propositivo, donde la muestra fue de 62 profesionales de salud, y donde el instrumento usado fue el cuestionario Se concluye que el programa de gestión del talento humano mejora la productividad.

Silberman, Medina, Bazan y Lopez (2020) en su artículo tuvo como objetivo describir el abordaje de la política del talento humano en la emergencia. Se utilizaron políticas, plan de cuidados de los trabajadores de salud y capacitaciones referente al manejo de la pandemia. Los resultados mostraron que las directivas adecuadas de gestión del talento humano influyen en el desempeño.

A continuación, procedemos a detallar el marco teórico: Chiavenato, (2009) define gestión del talento humano como la forma de manejar las actividades de reclutamiento, hasta la integración y desarrollo del personal.

Vallejos, (2016) define gestión del talento humano como una disciplina que persigue el logro de objetivos; y para lo cual se requiere de una estructura definida, y de la coordinación entre colaboradores, de tal forma, que puedan obtenerse objetivos como crecimiento, productividad y competitividad.

Majad (2016) señala que la gestión del talento humano consiste en un proceso que busca la integración humana, en función a sus competencias, y con el fin de alcanzar el logro de objetivos bajo el principio de cultura.

De acuerdo con Benavides y Quintana (como se cito en Bernal, Frost, y Sierra 2014), se afirma que en la sociedad se presenta un cambio real en el valor del conocimiento, lo cual implica una transformación en la operativa de las empresas. (p.66)

Entre las actividades que forman parte de este proceso integral, consideramos las siguientes actividades: Reclutamiento: El reclutamiento consiste en la comunicación de las empresas sobre oportunidades a candidatos dentro del mercado de recursos humanos. Esta comunicación se puede dar mediante dos vías. La primera es una vía interna (reclutamiento interno), la cual se enfoca en poder ofrecer oportunidades de crecimiento vertical u horizontal dentro de una empresa, y la segunda vía consiste en poder atraer a los nuevos candidatos calificados que se encuentran en el mercado externo a través de unos medios de comunicación hacia afuera (reclutamiento externo) (Chiavenato, 2009)

Selección: Consiste en escoger entre los mejores candaditos que se presentan a una organización. Generalmente esta etapa requiere de una secuencia de entrevistas y evaluaciones que buscan determinar la opción más óptima para la empresa en términos de costos y beneficios. (Chiavenato, 2009)

El proceso de reclutamiento de personal es definido como una acción hacia la medición de los atributos del postulante, con la finalidad de establecer cuál es el más idóneo. (Flores, 2016, p.81)

Formación e integración: Consiste en poder presentar y profundizar el conocimiento de un candidato sobre las historias y lenguaje. Entre proceso requiere de una inmersión que en sus inicios es formal para el nuevo candidato, y según como avance y socialice con los grupos de trabajadores esta formación será más informal. Todas las vinculaciones y asociaciones que tenga un nuevo candidato dentro de los grupos de trabajo, formara parte de su introducción a la cultura organizacional de la empresa. (Chiavenato, 2009)

Sapién, Piñón y Gutiérrez (2014) mencionan que la formación y preparación proporcionan conocimientos y destrezas que son fundamentales para el avance laboral.

Falconi, Luna, Sarmiento y Andrade (2019) señalan que el desarrollo de una adecuada gestión, permite optimizar resultados.

Remuneración: Hace referencia sobre la retribución por la prestación de servicios de una persona. Existen dos tipos de recompensas. Las recompensas financieras parten del logro, y las no financieras no requieren de la entrega de dinero, sino de la entrega de cartas de reconocimiento y los correos o aplausos del grupo. (Chiavenato, 2009)

Desarrollo: El desarrollo de personas implica su capacitación y el uso de líneas de crecimiento para cargos que ayuden a alcanzar sus objetivos. (Chiavenato, 2009)

Majad (2016) define capacitación como es el proceso de enseñar a los nuevos ingresos las habilidades primarias de trabajo. En el caso de los programas de desarrollo, estos los define como las oportunidades de crecimiento normalmente vertical (se puede dar caso de los crecimientos horizontales a otras áreas de una empresa) que se presentan en una línea de cargos de un área específica, donde la persona con mayor y mejor preparación puede ocupar el puesto de jefe y/o líder para encargarse de la continuación de una gestión.

Higiene y seguridad en el trabajo: Esta sección debe abordarse tomando en cuenta dos conceptos claves que se auto relacionan, nos referimos a la higiene laboral y a la salud ocupacional. (Chiavenato, 2009)

Chiavenato (2009) menciona que la higiene laboral, hace alusión sobre las condiciones que garantizan la salud. Desde el punto de vista de la salud física, el centro de trabajo constituye el campo de acción, y busca evitar la exposición a elementos nocivos.

Jara et al (2018) destacan que un programa de higiene laboral, está compuesto por los siguientes elementos: Entorno físico: El cual incluye la

Iluminación, la ventilación, temperatura, presencia de ruidos y comodidad de los ambientes de trabajo. Entorno psicológico del trabajo: El cual incluye la presencia de relaciones humanas agradables, el uso de estilos de administración de personal, y la eliminación de posibles fuentes de estrés laboral.

Vilas (2016) destaca que la finalidad de la medición del desempeño laboral, es conocer los aspectos del comportamiento que permitan plantear acciones de mejora.

La evaluación de desempeño es un instrumento importante para mejorar la operativa del recurso humano y por consiguiente el valor del producto o servicio (Maya, 2014)

Chiavenato (2009) define que la evaluación del desempeño es un proceso que mide el cumplimiento de los requisitos del trabajo.

Rodríguez y Rosenstiehl (2018), determinan la posibilidad de que el escaso desempeño en la gestión logística, se presente por la falta de especialización.

La asignación de metas específicas, se refiere a que se deben conocer cuáles son las metas a las cuales se orienta el trabajo. La asignación de metas medibles, se refiere a que las metas puedan medirse en términos numéricos. La asignación de metas alcanzables, se refiere a que las metas deben ser terminables. Quintero et al. (Como se citó en Timaná, 2019)

Chiavenato (2009) muchas organizaciones cuentan con sistemas de medición de los resultados financieros, de producción, y del desempeño alcanzado.

III. METODOLOGIA

3.1 Tipo y diseño de investigación

El tipo fue básico, con enfoque cuantitativo.

Hernandez, Fernanández y Baptista (2014) afirma: “El enfoque cuantitativo utiliza los datos como medio para describir el comportamiento de los fenómenos” (p.37).

En investigación, el método científico se utiliza como medio para tener orden y secuencia en la obtención de resultados. (Bunge, 2017).

El nivel del estudio correlacional – descriptivo, porque el estudio ha utilizado las frecuencias obtenidas por cada uno de los ítems formulados, con el fin de poder establecer el valor de la relación estadística directa o inversa entre ambas variables.

La investigación correlacional determina el grado en el cual dos variables presenta una relación directa o indirecta. (Tamayo, 2003).

El diseño fue transversal y no experimental. El estudio fue no experimental, porque no se realizó un control intencional de la variable independiente del estudio; es decir, se procederá a recopilar y a mostrar los datos tal y cual como se obtienen de su ambiente natural.

3.2 Variables

Definición operacional de la variable: Permite describir las dimensiones teóricas de la variable. (Espinoza, 2019).

La operacionalización de las variables, está vinculado al marco teórico del estudio. (Ávila, 2018).

El presente estudio estuvo conformado por 2 variables. Ambas variables en estudio, son de tipo cualitativa ordinal. A continuación, presentamos la definición conceptual de las variables en estudio:

Tabla 1*Definición de variables*

Variables	Definición conceptual
Gestión del talento humano	Chiavenato (2009) define gestión del talento humano como la forma en que se maneja las actividades de reclutamiento, hasta la integración y desarrollo.
Desempeño laboral	Chiavenato (2009) define gestión del talento humano como la forma en que se maneja las actividades de reclutamiento, hasta la integración y desarrollo.

3.3 Población muestra y muestreo

La población se refiere al conjunto de individuos, casos o fenómenos que tienen rasgos similares. (Arias , Villasis y Miranda, 2016)

“Una muestra estadística es una parte o subconjunto representativo de unidades que provienen de un conjunto llamado población, y los cuales son seleccionado en base a los criterios propios del estudio. (Fachelli y López, 2017)

La población de la variable desempeño laboral, estuvo compuesta por un total aproximado de 168 colaboradores que ejercen funciones como personal enfermero en las diferentes áreas o unidades del Hospital durante el año 2021, bajo la modalidad de nombramiento administrativo, contratación administrativa de servicios (CAS) y contrato de servicios no personales durante el primer trimestre del año 2021.

En el caso de la variable gestión del talento humano, su población y muestra, estuvo compuesta por el total 5 colaboradores administrativos que ejercen funciones en la unidad de recursos humanos del Hospital.

La técnica de muestreo utilizada para el cálculo de la muestra representativa de la variable gestión del talento humano, fue el muestreo no probabilístico.

Criterios de inclusión: empleados que ejerzan sus funciones como personal enfermero y administrativo, tanto varones como mujeres, bajo la modalidad de Nombramiento administrativo, contratación administrativa de servicios (CAS) y contrato de servicios no personales durante el primer trimestre del año 2021. Criterios de exclusión: trabajadores que no deseen participar, que se encuentren en trabajo remoto, de licencia o vacaciones.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica fue la encuesta y su instrumento el cuestionario.

El constructo de la variable desempeño laboral estuvo formado por un total de 08 ítems o preguntas y por 03 dimensiones. El constructo de la variable gestión del talento humano estuvo formado por un total de 21 ítems o preguntas y por 06 dimensiones teóricas.

Del Cid, et al. (2007), declara que el cuestionario, es un instrumento integrado por preguntas que permite obtener datos.

Tabla 2

Nivel de consistencia interna de los ítems de la variable gestión del talento humano

Alfa de Cronbach	N° de elementos
.891	21

El nivel de consistencia de los ítems que integran el cuestionario de la variable desempeño laboral, reflejan un valor que es igual 0.891 y es considerado como un valor alto.

Tabla 3

Nivel de consistencia interna de los ítems de la variable desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N° de elementos
.730	8

El nivel de consistencia de los ítems que integran el cuestionario de la variable desempeño laboral, reflejan un valor que es igual 0.730 y es considerado como un valor alto.

3.5 Procedimientos

Inicialmente se elaboraron cuestionarios, se construyeron las herramientas y se validaron por jueces, para poder llevar a cabo la fase de recolección de datos durante la fase del proyecto de tesis. A través de herramienta virtuales, como google forms; luego se coordinó con los jefes de enfermería de cada una de las áreas del hospital y de la unidad de recursos humanos, la fecha probable en que se desarrollaría el procedimiento de obtención de datos. Se enviaron las encuestas a sus correos, WhatsApp y presencial luego se procesó la información.

3.6 Método de análisis de datos

El método de análisis utilizado durante la fase de ejecución del informe de tesis, fue el estadístico inferencial puesto que se realizará un análisis de interpretación de las frecuencias obtenidas por cada uno de los ítems formulados. Asimismo, con el fin de poder medir la relación estadística entre variables, se usó la prueba denominada Tau B Kendall en un programa como el IBM SPSS STATISTICS o R Studio. A diferencia del programa denominado IBM SPSS STATISTICS, el programa R Studio es un programa libre (sin costo para el usuario por el uso de licencias), que se basa en el uso de un lenguaje de programación como es el lenguaje de R, dentro de una consola (entorno gráfico para el usuario) denominada R Studio, con el fin de poder facilitar las actividades de tabulación y representación en forma de tablas y figuras.

3.7 Aspectos éticos

Principios fundamentales de la ética, tenemos el respeto por las personas, beneficencia y justicia. El respeto por las personas reconoce los derechos, y se expresa mediante el consentimiento informado; en el principio de beneficencia se debe mantener el mínimo riesgo, cuidando al participante; el principio de justicia es repartir por igual los riesgos y beneficios. (Alvaréz, 2018, p.128).

IV. RESULTADOS

Con respecto al objetivo general, se obtuvo los siguientes resultados:

Tabla 4

Nivel de relación entre las variables gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de un hospital de la ciudad de Chiclayo

			Variable gestión del talento humano	Desemp eño laboral variable
Tau b de Kendall	Variable gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,167**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	5	275
	Variable desempeñ o laboral	Coeficiente de correlación	,167**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	5	275

En la tabla 4, los resultados obtenidos mediante Tau B de Kendall, dan a conocer la existencia de un nivel de correlación entre las variables gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de un hospital de la ciudad de Chiclayo, que es igual a 0.167 y es interpretado como una correlación positiva baja entre ambas variables. Por el nivel de significación bilateral obtenido que se encuentra por debajo del 5%, y por el nivel de significación obtenido que se encuentra debajo del límite, se rechaza la hipótesis nula, y se procede a aceptar hipótesis alternativa, en la cual se establece la existencia de una relación significativa entre ambas variables.

Tabla 5

Nivel de la variable gestión del talento humano de un hospital de la ciudad de Chiclayo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje e válido	Porcentaje e acumulado
Alto	87	31,6	31,6	31,6
Medio	98	35,6	35,6	67,3
Bajo	90	32,7	32,7	100,0
Total	275	100,0	100,0	

Referente a la variable gestión del talento humano y mediante el uso de la baremación, se obtuvo que el mayor porcentaje obtenido de frecuencias se ubica en el nivel medio (35,6%); y lo cual establece que el nivel de la variable gestión del talento humano de un hospital de la ciudad de Chiclayo que es percibida por los colaboradores de la institución, se ubica en el nivel medio. Con respecto a esta variable, como resultado de entrevista exploratoria los trabajadores han comentado que, en la entidad hace falta capacitar, potenciar y valorar los talentos que beneficien sus intereses laborales.

Tabla 6*Nivel de la variable desempeño laboral de un hospital de la ciudad de Chiclayo*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Alto	2	40,0	40,0	40,0
Medio	3	60,0	60,0	100,0
Total	5	100,0	100,0	

Referente a la variable desempeño laboral y mediante el uso de la baremación, se obtuvo que el mayor porcentaje obtenido de frecuencias se ubica en el nivel medio (60,0%); y lo cual establece que el nivel de la variable desempeño laboral de un hospital de la ciudad de Chiclayo que es percibida por los colaboradores de la institución, se ubica en el nivel medio. Con respecto a esta variable, como resultado de entrevista exploratoria, los trabajadores comentan que la deficiente optimización de los procesos, la débil motivación intrínseca y extrínseca, se refleja en su desempeño.

Tabla 7

Nivel de relación entre la dimensión reclutamiento y las dimensiones del desempeño laboral de los trabajadores de un hospital de la ciudad de Chiclayo

			Dimensión reclutamiento	Nivel de metas específicas	Nivel de metas medibles	Nivel de metas alcanzables
Tau_b de Kendall	Dimensión reclutamiento	Coefficiente de correlación	1,000	,000	,309	,000
		Sig. (bilateral)	.	,000	,000	,000
		N	275	5	5	5
Nivel de metas específicas		Coefficiente de correlación	,000	1,000	,667	1,000*
		Sig. (bilateral)	,000	.	,000	,000
		N	5	5	5	5
Nivel metas medibles		Coefficiente de correlación	,309	,667	1,000	,667
		Sig. (bilateral)	,000	,000	.	,000
		N	5	5	5	5
Nivel de metas alcanzables		Coefficiente de correlación	,000	1,000**	,667	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	.
		N	5	5	5	5

En la tabla 7, los resultados obtenidos mediante Tau B de Kendall, revelan un nivel de correlación entre la dimensión reclutamiento y la variable desempeño laboral, que son iguales a 0,309 y 0,667 y son interpretados como una correlación positiva moderada y alta.

Tabla 8

Nivel de relación entre la dimensión selección y las dimensiones del desempeño laboral de los trabajadores de un hospital de la ciudad de Chiclayo

			Dimensión selección	Nivel metas especificas	Nivel metas medibles	Nivel de metas alcanzables
Tau_b de Kendall	Dimensión selección	Coficiente de correlación	1,000	-,408	,408	-,408
		Sig. (bilateral)	.	,000	,000	,000
		N	275	5	5	5
	Nivel de metas especificas	Coficiente de correlación	-,408	1,000	,667	1,000*
		Sig. (bilateral)	,000	.	,000	.
		N	5	5	5	5
	Nivel de metas medibles	Coficiente de correlación	,408	,667	1,000	,667
		Sig. (bilateral)	,000	,000	.	,000
		N	5	5	5	5
	Nivel de metas alcanzables	Coficiente de correlación	-,408	1,000**	,667	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.	,000	.
		N	5	5	5	5

En la tabla8, los resultados obtenidos mediante Tau B de Kendall, revelan un nivel de correlación entre la dimensión selección y la variable desempeño laboral, que son iguales a -0,408, 0,408 y 0,667 y son interpretados como una correlación negativa moderada, y positiva moderada y alta.

V. DISCUSIÓN

En relación al objetivo general, los resultados obtenidos en la tabla 4, dan a conocer la existencia de un nivel de correlación entre las variables gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de un hospital de la ciudad de Chiclayo, la cual es igual a 0.167 y son interpretados como una correlación positiva baja.

Los resultados obtenidos en la correlación, permiten establecer que a medida que existe una mejor gestión del talento humano de la propia institución de salud pública, también se presenta una mejora en la productividad del personal enfermero.

Los resultados obtenidos coinciden con los de Reyes (2018) en su investigación por afirmar que existe relación directa y positiva entre las variables gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal de una institución de salud pública. También, los resultados obtenidos coinciden con los de Diez Canseco y Nava (2018), por afirmar que existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño.

Teniendo una afinidad a esto, Silberman, Medina y Lopez (2020), los resultados mostraron que al aplicarse políticas, planes y capacitaciones al manejo de la pandemia, el trabajo en los profesionales se incrementó. En tal sentido bajo lo referido anteriormente y al analizar estos resultados, se confirma que es de vital importancia mejorar la gestión del talento humano, implementando protocolos para elevar el desempeño.

En relación al primer objetivo, los resultados obtenidos en la tabla 5, dan a conocer que el mayor porcentaje obtenido de frecuencias se ubica en el nivel medio (35,6%); y lo cual establece que el nivel de la variable gestión del talento humano de un hospital de la ciudad de Chiclayo que es percibida por los colaboradores de la institución, se ubica en el nivel medio especialmente en las dimensiones de selección, formación e integración, higiene y seguridad en el trabajo.

Con relación a estos resultados se puede afirmar que en la entidad hace falta capacitar, potenciar y valorar los talentos que beneficien sus intereses laborales. Teniendo una afinidad a esto, Fajardo, Fajardo, y Pinto (2020), en su investigación, llegó al mismo resultado, ya que señala que la gestión del talento humano, es una necesidad que requiere ser atendida adecuadamente y de forma continua, puesto que de esto depende el óptimo funcionamiento del sistema de salud.

Asimismo, concuerdan con estos resultados López, Díaz, Sagredo y Pomares (2017) en su investigación señalan que existe necesidad de mejora en la gestión para que se supla la necesidad de autorrealización en los trabajadores.

También, los resultados obtenidos coinciden con los de Vallejo (2016), por dar a conocer que todas las empresas sean de índole pública o privada, deben disponer de un área encargada de gestionar sus recursos humanos, puesto que de ella depende el esfuerzo coordinado y el cumplimiento de objetivos organizacionales.

En tal sentido bajo lo referido anteriormente y al analizar estos resultados, se confirma si se presentan similitudes, mientras exista una eficiente gestión del talento humano se disminuirá, notablemente la brecha entre las competencias requeridas, lo que permitirá mejorar continuamente la operativa.

En relación al segundo objetivo, los resultados obtenidos en la tabla 6, dan a conocer que el mayor porcentaje obtenido de frecuencias se ubica en el nivel medio (60,0%); y lo cual establece que el nivel de la variable desempeño laboral de un hospital de la ciudad de Chiclayo que es percibida por los colaboradores de la institución, se ubica en el nivel medio especialmente en las dimensiones de metas medibles y metas alcanzables.

Con relación a estos resultados se puede afirmar que existe una deficiente optimización de los procesos, débil motivación intrínseca y extrínseca, que se refleja en su desempeño laboral. Estos resultados

concuerdan con, Jara, Asmat, y Alberca (2018) en su estudio, llegó al mismo resultado por indicar que, si la gestión del talento humano en una entidad pública es adecuada, esta incide de forma positiva en el desempeño de los trabajadores; y lo cual provoca el mejoramiento de la gestión de toda la institución.

También, los resultados obtenidos coinciden con los de Tarqui y Quintana (2019), por indicar que uno de los mayores retos actuales en las empresas públicas o privadas del sector salud, es poder mantener un adecuado nivel de desempeño en la atención; aun cuando se mantiene latente el riesgo de contagio entre el propio personal sanitario por la actual emergencia sanitaria. Asimismo, concuerdan con estos resultados Patron, Cassettari, Giovannini, Cremonesi y Cevasco (2019) donde señalan que resulta importante planificar actividades que fortalezcas sus habilidades gestoras.

En tal sentido bajo lo referido anteriormente y al analizar estos resultados, se confirma que, si existen similitudes, por lo que mientras exista una deficiente gestión del talento humano, existirá un escaso rendimiento laboral.

En relación al tercer objetivo, los resultados obtenidos en la tabla 7, dan a conocer la existencia de un nivel de correlación entre la dimensión reclutamiento y las dimensiones de la variable desempeño laboral, que son iguales a 0,309 y 0,667 y son interpretados como una correlación positiva moderada y alta.

Los resultados obtenidos coinciden con los de Crisóstomo (2019) por resaltar que la gestión del talento humano desde su dimensión de proceso de reclutamiento, influye significativamente en el desempeño del personal de una entidad pública y privada.

También, los resultados obtenidos coinciden con los de Ling (2018) por destacar que el reclutamiento como fase de evaluación cualitativa y cuantitativa, permite poder demostrar el grado de preparación y experiencia del candidato que se presenta a prestar funciones. En tal sentido bajo lo

referido anteriormente y al analizar estos resultados, se confirma que, si existen similitudes por lo que es de vital importancia mejorar la estrategia y planeación de reclutamiento (con precauciones. ante la actual emergencia de salud pública) para que genere procesos de contratación más exitosos para ambas partes.

En relación al cuarto objetivo, los resultados obtenidos en la tabla 8, dan a conocer la existencia de un nivel de correlación entre la dimensión selección y las dimensiones de la variable desempeño laboral, que son iguales a -0,408, 0,408 y 0,667 y son interpretados como una correlación negativa moderada, y positiva moderada y alta.

Los resultados obtenidos coinciden con los de Tarqui y Quintana (2019) por mencionar que la etapa de selección de personas, es una de las etapas cruciales que incide de forma directa en el desempeño laboral, puesto que un buen proceso de selección, garantiza la disposición de colaboradores con las competencias laborales que demanda un puesto de trabajo.

También, los resultados obtenidos coinciden con los de Jara, Asmat y Alberca (2018) por comentar que en la actividad selección, se presenta una comparación y evaluación del candidato y del cargo a ocupar, puesto que lo que se busca, es poder determinar si este cumple con las condiciones para el puesto; y si este cumple, se le aprueba. En tal sentido bajo lo referido anteriormente y al analizar estos resultados, se confirma que, si existen similitudes.

En relación al quinto objetivo, los resultados obtenidos en la tabla 12 en anexos, dan a conocer la existencia de un nivel de correlación entre la dimensión formación e integración y las dimensiones de la variable desempeño laboral, que son iguales a -0,617 y 0,667 y son interpretados como una correlación negativa moderada, y positiva moderada. Los resultados obtenidos coinciden con los de Vargas (2018) por señalar que la capacitación y desarrollo profesional constante, incide directamente en el desempeño laboral. Los resultados obtenidos coinciden con los de Oliveira et al. (2017)

por enfatizar que la formación especializada en la materia operativa, puede ser utilizada como una estrategia de promoción y de retención de talentos.

En tal sentido bajo lo referido anteriormente y al analizar estos resultados, se confirma que, si existen similitudes por lo que el desarrollo de esta dimensión permite el logro de mejores resultados.

En relación al sexto objetivo, los resultados obtenidos en la tabla 13 en anexos, dan a conocer la existencia de un nivel de correlación entre la dimensión remuneración y las dimensiones de la variable desempeño laboral, que son iguales a $-0,167$, $0,167$ y $0,667$ y son interpretados como una correlación negativa baja, y positiva baja y moderada. Los resultados obtenidos coinciden con los de Santa Maria (2017) por destacar que el nivel de remuneración y su percepción de diferencia con otros cargos, puede afectar el nivel de desempeño laboral, si es que se considera que no existe una relación directa entre el nivel de responsabilidad y el nivel de sueldo que se percibe.

Además, estos hallazgos concuerdan con los de Valiente (2020), por indicar que el programa de gestión del talento humano en su dimensión programa de reconocimiento, mejora la productividad del empleado, especialmente si este tipo de programas abarca el reconocimiento económico y grupal por el esfuerzo y cumplimiento de objetivos.

En tal sentido bajo lo referido anteriormente y al analizar estos resultados, se confirma que, si existen similitudes por lo que, el resultado impacta negativamente en el desempeño laboral.

En relación al séptimo objetivo, los resultados obtenidos en la tabla 14 en anexos, dan a conocer la existencia de un nivel de correlación entre la dimensión desarrollo y las dimensiones de la variable desempeño laboral, que son iguales a $-0,617$ y $0,667$ y pueden ser interpretados como un grado de correlación negativa moderada, y positiva moderada.

Los resultados obtenidos coinciden con los de Jara, Asmat, y Alberca (2018) por referir que si la gestión del talento humano es adecuada en todos

sus componentes (desde la fase de selección hasta la capacitación e integración), esta puede incidir mejorando el nivel de desempeño.

Los resultados obtenidos coinciden con los de Info Capital Humano (2018) por resaltar que en América Latina, un factor a mejorar en las empresas, es el factor preparación y desarrollo, debido a que se debe mejorar la valoración del recurso humano. (Info Capital Humano, 2018)

En relación al octavo objetivo, los resultados obtenidos en la tabla 15 en anexos, dan a conocer la existencia de un nivel de correlación entre la dimensión higiene y seguridad y las dimensiones de la variable desempeño laboral, que son iguales a $-0,772$, $-0,866$, y $0,667$ y son interpretados como una correlación negativa alta, y positiva moderada. Los resultados obtenidos coinciden con los de Vargas (2018) por comentar que las relaciones laborales e higiene y seguridad inciden directamente en el desempeño.

Los resultados obtenidos coinciden con los de Chiavenato (2009), por señalar que en épocas modernas ya se exige a las empresas en el mundo, la implementación de un sistema de salud y seguridad en el trabajo, el cual busque disminuir los accidentes, lesiones y muertes de los colaboradores durante la jornada laboral. El establecimiento de un programa de salud y seguridad en el trabajo, es obligación del empleador el cual junto a sus colaboradores debe trabajar de forma conjunta en la identificación de los riesgos que inciden en sus colaboradores.

VI. CONCLUSIONES

1. La gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal enfermero de un hospital de Chiclayo, obtuvo un valor que es igual a 0.167, y es interpretado como una correlación positiva baja.
2. En relación a la hipótesis general del estudio, y en base al nivel de significación bilateral que se encuentra por debajo del 5%, se procede a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, la cual establece una relación significativa entre ambas variables.
3. El nivel de gestión del talento humano del personal administrativo, de un hospital de Chiclayo que es percibida por los colaboradores de la institución, se ubica en el nivel medio, especialmente en las dimensiones de selección y formación e integración.
4. El nivel de desempeño laboral del personal enfermero, que es percibida por los colaboradores de la institución, se ubicó en el nivel medio, especialmente en las dimensiones de asignación de metas medibles y asignación de metas alcanzables.
5. La relación entre la dimensión reclutamiento y la variable desempeño laboral del personal enfermero, obtuvo un valor que es igual 0,309 y 0,667 y es interpretado como una correlación positiva moderada y alta.
6. La relación entre la dimensión selección y la variable del desempeño laboral del personal enfermero de un hospital de Chiclayo, obtuvo un valor que es igual a -0,408, 0,408 y 0,667 y son interpretados como una correlación negativa moderada, y positiva moderada y alta.
7. La relación entre la dimensión formación e integración de personas y la variable desempeño laboral del personal enfermero, obtuvo un valor que es igual a -0,617 y 0,667 y son interpretados como una correlación negativa moderada, y positiva moderada.
8. La relación entre la dimensión remuneración y la variable desempeño laboral del personal enfermero de un hospital de Chiclayo, obtuvo un valor que es igual a -0,167, 0,167 y 0,667 y son interpretados como una correlación negativa baja, y positiva baja y moderada.

VII. RECOMENDACIONES

En relación al objetivo general, se recomienda a la gerencia, implantar políticas internas e integrales que incrementen los niveles de sectores más bajos.

En relación al primer objetivo específico contar con procesos consistentes y continuos para identificar talentos valiosos para la organización, manteniéndolos motivados para que brinden su mayor esfuerzo y dedicación a la organización, de modo que no sientan el trabajo como una tarea sino como una labor para crecer.

En relación al segundo objetivo específico, se recomienda a los gerentes de la institución evaluar adecuadamente al talento humano. Las evaluaciones si bien deben ser constantes, se hace necesario también proporcionar los resultados obtenidos, ya que es la forma de garantizar la mejora del personal.

En relación al tercer objetivo específico, el departamento de recurso humanos debe mejorar la difusión y visión para la selección de nuevos empleados. Es importante reclutar personal que aprenda nuevas competencias y de asumir nuevos retos.

En relación al cuarto objetivo específico, se recomienda implementar el uso de la digitalización como medio para optimizar los procesos de trabajo y aportar un plus de objetividad y transparencia al proceso; además que la introducción de tecnología, formará parte de los procesos habituales frente a la COVID- 19.

En relación al quinto objetivo específico, se recomienda implementar programas que permitan mejorar la capacidad productiva del empleado.

En relación al sexto objetivo específico, se recomienda revisar las brechas salariales, así como las bonificaciones, para que estas sean acordes a las necesidades de los trabajadores.

En relación al séptimo objetivo específico, capacitar a los jefes de departamento en estrategias de liderazgo y trabajo en equipo.

En relación al octavo objetivo específico, se recomienda la aplicación de medidas y políticas que gestionen la protección y bienestar de los usuarios internos y externos evitando riesgos.

REFERENCIAS

- Ahida Saleem, T., & Sumaya, S. (2015). *Selected Organizational Factors Affecting Performance of Professional Nurses in North West Bank Governmental Hospitals*. Journal of Education and Practice, 6(7). Obtenido de <https://eric.ed.gov/?q=nurse+job+performance&id=EJ1083139>
- Akemi, N.E., Lazarini, L., Salvador, M., & Innocenso, M. (2021). *Implementation of the Nursing Services Management Model in 16 hospitals*. Rev. Bras. Enferm. doi:<https://doi.org/10.1590/0034-7167-2019-0756>
- Alvaréz. (2018). *Ética e investigación*. Cali. Colombia. Obtenido de Boletín Virtual: Recuperado de: <file:///C:/Users/ROCIO/Downloads/Dialnet-EticaEInvestigacion-6312423.pdf>
- Andreotti, A.M., Angélico & Mendonça, M. P. (2020) “ *Performance management in hospital organizations from the perspective of Principal Component Analysis and Data Envelopment Analysis: the case of Federal University Hospitals in Brazil*”. Computers & Industrial Engineering, Volume 150, 106873, ISSN 0360-8352, DOI: <https://doi.org/10.1016/j.cie.2020.106873>. recovered from: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0360835220305672>
- Apolo, Alvarez, y Vicuna. (2021). *Gestión estratégica del talento humano en el Hospital General Machala. Ecuador*. Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología, VII. (12). doi:[10.35381/cm.v7i12.419](https://doi.org/10.35381/cm.v7i12.419)
- Arias, J. Villasis, M.A. & Miranda, M.G. (2016).. *The research protocol III. Study population*. México. *Revista Alergia*, 63(2). Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Avila, B.Y. (2018). " *Operationalization of Variables*. *Revista del Instituto Nacional de Higiene "Rafael Rangel"*, 49(2). Obtenido de <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2020/05/1096354/operacionalizacion-de-variables.pdf>

- Bernal, C.A, Frost, J.S. y. Sierra, H.D. (2014). *Importância da gestão do conhecimento: contrastes entre a teoria e a evidência empírica*. Sao Paulo. Brazil. (CrossMArk, Ed.) *Estudios Generales*, 30(130), 65-72. Recuperado de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592314000448#bib0035>
- Bhatti , M.A. Mat, N. & Juhari, A.S. (2017). *Lop Effects of job resources factors on nurses job performance (mediating role of work engagement)*. *Int J Health Care Qual Assur*. 2018 Oct 8;31(8):1000-1013. doi: 10.1108/IJHCQA-07-2017-0129. PMID: 30415625.
- Bunge, M.A. (2017). *El Planeamiento científico Rev. Cubana de slaud publica*, Recuperado de <http://scielo.sld.cu/pdf/rcsp/v43n3/spu16317.pdf>
- Castagnola, et al. (2020). *Will the training have any relation to job performance at the Perú. National Institute of Child Health. Journal of business and entrepreneurial studies*, IV(3), 80-89. Recuperado de: [file:///C:/Users/ROCIO/Downloads/Dialnet-LaCapacitacionYSuRelacionConEIDesempenoLaboralEnUn-7887983%20\(4\).pdf](file:///C:/Users/ROCIO/Downloads/Dialnet-LaCapacitacionYSuRelacionConEIDesempenoLaboralEnUn-7887983%20(4).pdf)
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión Del Talento Humano*. Tercera ed.C. Jesús, Ed. México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA.
- Chiavenato, I. (2005). *Gestión del talento humano*. (3º Edición). México: McGraw – Hill Interamericana.
- Cortez y Neil, (2018). *Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica*. Ecuador: UTMACH. Recuperado de <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12498/1/Procesos-y-FundamentosDeLainvestiagcionCientifica.pdf>
- Crisóstomo, M. (2019). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal asistencial en el departamento de farmacia, hospital regional de Huacho. Tesis de maestria*. Universidad Nacional José Faustino Sánchez

Carrión, Huacho, Perú. Recuperado de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/2884>

Del Cid, A, Méndez, R. y Sandoval, F. (2007). *Investigación. Fundamentos y metodología*. (Primera Edición). México: Pearson Educación.

Diez Canseco, D. y Nava, S.(2018). *La Gestión Del Talento Humano Y El Desempeño Laboral En El Centro De Atención Primaria li - Essalud, Lambayeque. (Tesis de maestría)*. Univesidad Cesar Vallejo, Chiclayo. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/31814>

Espinoza, E.E. (2019). *Las variables y su operacionalización en la investigación educativa*. Segunda parte. Revista Conrado, 15(69), 171-180. Recuperado de <http://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado>

Fachelli, S. y López, R. (2017). *Metodología de la investigación*. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona. Rcuperado de <https://ddd.uab.cat/record/185163>

Fajardo, T. Fajardo, H. y Pinto, L. (2020). *Gestión estrategica del talento humano*. Revista ORVIS, 16(117). Recuperado de <http://www.revistaorbis.org/pdf/51/art10.pdf>

Falconi , J.L, Kléber, Sarmiento, W, y Andrade, C. (2019). *Gestión administrativa*. Revista Visionario Digital, Vol. 3, No. 2, (Pp. 197-212). Extraído de <https://doi.org/10.33262/visionariodigital.v3i2.406>, consulta: 18/09/19

Flores, J. (2016). *Estrategias para mejorar el proceso de reclutamiento y selección de personal en la Dirección de teleinformática de la gobernación del estado Mérida*. Sapienza Organizacional, Vol. 3, No. 5, (Pp. 79-102). Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=553057362005>.

Gomes, B. C., et al. (2021). *Use of technologies by nurses in the management of primary health care*. Rev Gaúcha Enfer. doi:<https://doi.org/10.1590/1983-1447.2021.20200197>

- Gunawan, Aunguroch , & Fisher. (2019). *Competence-based human resource management in nursing: A literature review. National Library of Medicine, 54(1)*. doi:10.1111/nuf.12302
- Hernández, S. R, Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (Sexta Edición). México D.F, México: McGraw-Hill. Recuperado de: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Info Capital Humano. (2018). Recuperado de <https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/peru-es-penultimo-de-61-paises-en-desarrollo-de-talento/>
- Jara, A. Asmat, N, & Alberca, N. (2018). *Human talent management as a factor for improving public management and job performance*. Revista Venezolana de Gerencia, 23. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29058775014>
- Lema, S. (2016). *Cómo elaborar una encuesta o cuestionario de investigación de mercados*. Recuperado de <https://www.gestion.org/wp-content/uploads/2016/06/logoblanco-1.pnghttps://www.gestion.org/author/sandralema/>
- Lopez, Diaz , B. Z, Segredo, P. A, & Pomares, Y. (2017). *Evaluation of the human talent management in the Cuban hospital setting*. Revista Cubanade Salud Pública, 43(15). Recuperado de <https://www.scielo.org/article/rcsp/2017.v43n1/3-15/es/>
- Ling, T. (2018). Relationship between meaningful work and job performance in nurses. *Int J Nurs Pract*. 2018 Apr;24(2):e12620. doi: 10.1111/ijn.12620. Epub 2018 Jan 25. PMID: 29368384. Recovered from: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/29368384/>
- Majad, (2016). *Gestión del talento humano en organizaciones educativas*. Revista de Investigación. Vol.40, No.88, (Pp. 148-165). Recuperado de: <http://ve.scielo.org/pdf/ri/v40n88/art08.pdf>

- Maya, M. (2014). *Evaluación del Desempeño y su efecto en la calidad total. Investigación y Educación en Enfermería*. Recuperado de: <https://revistas.udea.edu.co/index.php/iee/article/view/19110>
- Oliveira et al. (2017.) *Human capital in the nursing management of hospitals. Revista Da Escola De Enfermagem. Sao Paulo. DOI: http://dx.doi.org/10.1590/S1980-220X2016030203232*. Recovered from: <https://www.scielo.br/j/reeusp/a/9f9QwHwJYBGn9W5kwKhynGH/?format=pdf&lang=en>
- Patrone, C, Cassetari L, Giovannini F, Cremonesi P, Cevasco (2019). *Study and implementation of a performance set of indicators for the nurse manager in a frailty hospital. J Prev Med Hyg. 2019 Sep 30;60(3):E229-E236. doi: 10.15167/2421-4248/jpmh2019.60.3.963. PMID: 31650059; PMCID: PMC6797884*. Recuperado de: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/31650059/>
- Putu, A. E., Noermijati & Aryo, D. (2020) Organizational culture: A key factor to improve nurse performance, *Enfermería Clínica*, Volume 30, Supplement 6, Pages 118-122, ISSN 1130-8621, (<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1130862120303673>)
- Reyes, T. (2018). *Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en el personal profesional asistencial del Centro Materno Infantil Santa Luzmila I. (Tesis de maestría)*. Universidad Cesar Vallejo, Lima. Recuperado en <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/27696>
- Rodríguez, R. y Rosenstiehl, J. (2018). *Gestión de Operaciones y Talento Humano: Un modelo de elección discreta*. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas*. Universidad de Nariño. Vol. XIX No. 2, (Pp92-112). Recuperado en: <http://dx.doi.org/10.22267/rtend.181902.99>
- Sapién, A, Piñón L y Gutiérrez M. (2014). *Capacitación en la empresa mexicana: un estudio de formación en el trabajo Civilizar. Ciencias Sociales y Humanas*, Vol. 14, No. 27, (Pp. 123-134). Recuperado en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=100235716007>

Santa Maria, F. (2017). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en profesionales de la salud de una microred. Lambayeque 2017. (Tesis de maestría)*. Universidad Cesar Vallejo, Lima. Recuperado en <https://hdl.handle.net/20.500.12692/8809>

Silberman, Medina, Diaz, J, López, & Dursi, C. (2020). *Human talent planning and management policies of the Ministry of Health of Argentina during the COVID-19 pandemic*, 12(Supl. 1), 11. Epub 01 de octubre de 2020. Recuperado en 07 de julio de 2021, de http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1853-810X2020000300011&lng=es&tlng=es.

Souza, G. J., Richi F. G., Borges, T. W., Cassanho A., & Pedeschi , L. (2021). *Gestão do trabalho de equipes da saúde da família. PESQUISA*, 25(1). doi: <https://doi.org/10.1590/2177-9465-EAN-2020-0093>

Ta'an, WF, Alhurani J, Alhalal E, Al-Dwaikat TN, Al-Faouri I. (2020). Nursing Empowerment: How Job Performance Is Affected by a Structurally Empowered Work Environment. *J Nurs Adm.* 2020 Dec;50(12):635-641. doi: 10.1097/NNA.0000000000000951. PMID: 33181600.

Tamayo, M. (2003). *El proceso de la investigación científica*. (Noriega, Ed.) Cuarta Edición. Mexico: LIMUSA . Recuperado en: <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/874e481a4235e3e6a8e3e4380d7adb1c.pdf>

Tarqui, C, y Quintana, D. (2019). *Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la seguridad Social del Callao. Archivos de medicina*, 20, 123. doi:<https://doi.org/10.30554/archmed.20.1>

Timaná, (2019). *Influencia en la Gestión del Talento Humano en el Rendimiento Laboral del Área de Recurso sHumanos*. Perú. Recuperado en: <https://core.ac.uk/download/pdf/288312025.pdf>

Timica, E. (2017). Inside the VA: How Workplace Training Evaluation Impacts Employee Performance. *ProQuest LLC*. Obtenido de <https://eric.ed.gov/?q=nurse+job+performance&id=ED577487>

- Torres, M.J, Careaga, T. M, Ospina, S, Borda, V. E, y Diaz, O. A. (2015). *Gestión estratégica del talento humano*. Primera edición ed. Colombia: Kimpres S. A. S.
- Vallejos, L. (2016). *Gestión del Talento Humano*. Ecuador: La Caracola.
- Valiente. (2020). *Programa de gestión del talento humano y productividad de enfermeros en un hospital público Lambayeque. (Tesis de Maestría)*. Universidad Cesar Vallejo, Lambayeque. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/51642>
- Vargas, M. (2018). *Gestión del Talento Humano y El Desempeño Laboral de los Profesionales de la Salud en el Hospital II-1 Rioja. (Tesis de maestría)*. Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/30511>
- Vilas, M. (2016). *Capacitación y evaluación del desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa del Hospital San Juan de Lurigancho*. Universidad Cesar Vallejo, Lima. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23766/Vilas_AFM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

ANEXOS 01: CUESTIONARIOS

Cuestionario sobre la variable gestión del talento humano

Fecha: ___/___/___

Estimados encuestados, reciban mi cordial saludo. Les saluda Rocio del Pilar García Rebaza (enfermera del área de medicina interna), y en esta ocasión pido su amable participación en el llenado del instrumento denominado **cuestionario sobre la variable gestión del talento humano**, el cual consta de un total de 21 preguntas. La escala de medición utilizada para las respuestas es Likert.

El fin de la aplicación de este cuestionario, es poder recolectar información sobre los atributos de la variable gestión del talento humano de un hospital público en el departamento de Lambayeque.

Los resultados obtenidos tendrán un uso plenamente académico para la culminación de un estudio de investigación, y la información proporcionada será manejada con la más estricta confidencialidad y anonimato, agradeciéndole anticipadamente su colaboración y su tiempo disponible.

Instrucciones:

Marque con una "X" solamente una alternativa indicando la respuesta que usted considere correcta. ∞ Siga el orden de las afirmaciones y por favor no se pase ninguna de ellas.

- Totalmente de acuerdo (TA)
- De acuerdo (A)
- Indiferente (I)
- En desacuerdo (D)
- Totalmente en desacuerdo (TD)

Relación de ítems sobre la variable gestión del talento humano

ITEMS	TA	A	I	D	TD
DIMENSIÓN: RECLUTAMIENTO					
1.El área de recursos humanos del hospital durante el proceso de reclutamiento de personal, da prioridad al reclutamiento interno como medio de comunicación y divulgación de ofertas laborales					
2.El área de recursos humanos del hospital durante el proceso de reclutamiento de personal, da prioridad al reclutamiento externo como medio de comunicación y divulgación de ofertas laborales					
DIMENSIÓN: SELECCIÓN					
3.El área de recursos humanos del hospital analiza los datos e información sobre el puesto a cubrir antes de ejecutar el proceso de selección de personal					
4.El área de recursos humanos del hospital analiza las competencias laborales que requiere el puesto a cubrir, antes de ejecutar el proceso de selección de personal					
DIMENSIÓN FORMACIÓN E INTEGRACIÓN					
5.El área de recursos humanos del hospital se encarga de ofrecer al nuevo colaborador, información sobre el lenguaje habitual entre colaboradores					
6.El área de recursos humanos del hospital se encarga de ofrecer al nuevo colaborador, información sobre las costumbres internas de la organización					
7.El área de recursos humanos del hospital se encarga de ofrecer al nuevo colaborador, información sobre la estructura organizacional, su misión y visión					
8.El área de recursos humanos del hospital se encarga de ofrecer al nuevo colaborador, información sobre las funciones y tareas de su nuevo puesto a desempeñar					
DIMENSIÓN: REMUNERACIÓN					
9.El área de recursos humanos del hospital ha establecido un monto de remuneración básica por cada cargo que forma parte de su estructura organizacional					

10.El área de recursos humanos del hospital ha fijado programas de recompensas financieras para los colaboradores que muestran un buen desempeño en su cargo					
11.El área de recursos humanos del hospital ha fijado programas de recompensas no financieras para los colaboradores que muestran un buen desempeño en su cargo					
12.El área de recursos humanos del hospital ha fijado un programa de prestaciones sociales para los colaboradores que forma parte de su organización					
DIMENSIÓN: DESARROLLO					
13.El área de recursos humanos del hospital ofrece un plan de capacitación anual para los colaboradores de las diferentes áreas que forman parte del organigrama organizacional					
14.El área de recursos humanos del hospital ofrece un plan de desarrollo de personas para las diferentes áreas que forman parte del organigrama organizacional					
DIMENSIÓN: HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO					
15.El área de recursos humanos del hospital se preocupa de que todas las áreas del hospital cuenten con buena iluminación					
16.El área de recursos humanos del hospital se preocupa de que todas las áreas del hospital cuenten con buena ventilación					
17.El área de recursos humanos del hospital se preocupa de que todas las áreas del hospital cuenten con una temperatura adecuada					
18.El área de recursos humanos del hospital se preocupa de que existan buenas relaciones sociales entre todos los colaboradores					
19.El área de recursos humanos del hospital se preocupa de que todas las herramientas y equipos asignados al hospital sean adecuados para el uso humano					
20.El área de recursos humanos del hospital se preocupa de que todas las mesas e instalaciones sean proporcionalmente adecuadas al tamaño de las personas					
21.El hospital dispone de su propia unidad de salud ocupacional					

Cuestionario sobre la variable desempeño laboral

Estimados encuestados, reciban mi cordial saludo. Les saluda Rocio del Pilar García Rebaza (enfermera del área de medicina humana), y en esta ocasión pido su amable participación en el llenado del instrumento denominado **cuestionario sobre la variable desempeño laboral**, el cual consta de un total de 08 preguntas. La escala de medición utilizada para las respuestas es Likert.

El fin de la aplicación de este cuestionario, es poder recolectar información sobre los atributos de la variable desempeño laboral de un hospital público en el departamento de Lambayeque.

Los resultados obtenidos tendrán un uso plenamente académico para la culminación de un estudio de investigación, y la información proporcionada será manejada con la más estricta confidencialidad y anonimato, agradeciéndole anticipadamente su colaboración y su tiempo disponible.

Instrucciones:

Marque con una "X" solamente una alternativa indicando la respuesta que usted considere correcta. Siga el orden de las afirmaciones y por favor no se pase ninguna de ellas.

- Totalmente de acuerdo (TA)
- De acuerdo (A)
- Indiferente (I)
- En desacuerdo (D)
- Totalmente en desacuerdo (TD)

Relación de ítems sobre la variable desempeño laboral

ITEM	TA	A	I	D	TD
DIMENSIÓN: ASIGNACIÓN DE METAS ESPECIFICAS					
1. Conozco las metas a las cuales está orientada el trabajo que desempeño en mi área de trabajo					
2. Las metas laborales de mi área se encuentran plasmadas en un documento formalmente establecido					
DIMENSIÓN: ASIGNACION DE METAS MEDIBLES					
3. El área laboral al cual estoy asignado, dispone de su propio manual de organización y funciones					
4. Mi jefe inmediato superior se encarga de evaluar constantemente mi desempeño y cumplimiento de actividades					
5. El área laboral al cual estoy asignado dispone de un plan anual de trabajo formalmente establecido					
6. Dispongo de los recursos materiales necesarios para culminar con mis labores en los plazos establecidos					
DIMENSIÓN: ASIGNACION DE METAS ALCANZABLES					
7. Las actividades que forman parte de mi cargo laboral son posibles de ejecutar por mi persona					
8. Las actividades que forman parte de mi cargo laboral son posibles de culminar en el tiempo que se necesita					

Anexo 02: Validación de los instrumentos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

MAESTRIA EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE SALUD

I. TÍTULO DEL ESTUDIO

"Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal enfermero de un hospital de Chiclayo".

- 1.1. **Nombre del experto** : Martha Avalo Peña
- 1.2. **Especialidad** : Gerencia En Servicios De Salud
- 1.3. **Nombre de instrumentos:** Cuestionario sobre la variable gestión del talento humano
- 1.4. **Propósito** : Recopilar información para determinar la relación entre la gestión del talento humano y del desempeño laboral del personal enfermero de un hospital de Chiclayo.
- 1.5. **Unidad de análisis** : Personal enfermero de un hospital de Chiclayo
- 1.6. **Duración** : 10 minutos
- 1.7. **Muestra** : 5 trabajadores
- 1.8. **Descripción de instrumentos:**
- 1.9. **Responsable** : Rocio Garcia Rebaza

II. ASPECTOS DE LA EVALUACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

Se evaluará cada ítem considerando los siguientes criterios:

- Redacción clara y precisa
- Coherencia con indicador y dimensión
- Se anotarán las observaciones y/o sugerencias en los ítems correspondientes.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ESCALA DE RESPUESTAS					VALORACIÓN						OBSERVACIÓN
			-Totalmente de acuerdo (TA)		-De acuerdo (A)			Redacción clara y precisa		Coherencia en la dimensión		Coherencia con el indicador		
			-Indiferente (I)		-En desacuerdo (D)			SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Enunciados			TA	A	I	D	TD	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	RECLUTAMIENTO	Comunicación y divulgación	1.El área de recursos humanos del hospital durante el proceso de reclutamiento de personal, da prioridad al reclutamiento interno como medio de comunicación y divulgación de ofertas laborales						✓		✓		✓	
			2.El área de recursos humanos del hospital durante el proceso de reclutamiento de personal, da prioridad al reclutamiento externo como medio de comunicación y divulgación de ofertas laborales						✓		✓		✓	
	SELECCIÓN	Datos e información sobre el puesto a cubrir Competencias laborales a captar	3.El área de recursos humanos del hospital analiza los datos e información sobre el puesto a cubrir antes de ejecutar el proceso de selección de personal						✓		✓		✓	
			4.El área de recursos humanos del hospital analiza las competencias laborales que requiere el puesto a cubrir, antes de ejecutar el proceso de selección de personal						✓		✓		✓	
	FORMACIÓN E INTEGRACIÓN	Información sobre la cultura organizacional	5.El área de recursos humanos del hospital se encarga de ofrecer al nuevo colaborador, información sobre el lenguaje habitual entre colaboradores						✓		✓		✓	
			6.El área de recursos humanos del hospital se encarga de ofrecer al nuevo colaborador, información sobre las costumbres internas de la organización						✓		✓		✓	

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ESCALA DE RESPUESTAS					VALORACIÓN				OBSERVACIÓN		
			-Totalmente de acuerdo (TA)		-De acuerdo (A)			Redacción clara y precisa	Coherencia en la dimensión		Coherencia con el indicador			
			-Indiferente (I)		-En desacuerdo (D)				SI	NO	SI		NO	
Enunciados			TA	A	I	D	TD	SI	NO	SI	NO			
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Formación e Integración	Información sobre la cultura organizacional	7.El área de recursos humanos del hospital se encarga de ofrecer al nuevo colaborador, información sobre la estructura organizacional, su misión y visión						✓		✓		✓	
		Información sobre el puesto de trabajo	8.El área de recursos humanos del hospital se encarga de ofrecer al nuevo colaborador, información sobre las funciones y tareas de su nuevo puesto a desempeñar						✓		✓		✓	
	Remuneración	Sueldos y salarios	9.El área de recursos humanos del hospital ha establecido un monto de remuneración básica por cada cargo que forma parte de su estructura organizacional						✓		✓		✓	
		Programas de incentivos	10.El área de recursos humanos del hospital ha fijado programas de recompensas financieras para los colaboradores que muestran un buen desempeño en su cargo						✓		✓		✓	
			11.El área de recursos humanos del hospital ha fijado programas de recompensas no financieras para los colaboradores que muestran un buen desempeño en su cargo						✓		✓		✓	

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ESCALA DE RESPUESTAS					VALORACIÓN						OBSERVACIÓN		
			-Totalmente de acuerdo (TA)		-De acuerdo (A)			Redacción clara y precisa	Coherencia en la dimensión		Coherencia con el indicador					
			-Indiferente (I)		-En desacuerdo (D)				SI	NO	SI	NO				
Enunciados			TA	A	I	D	TD	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Gestión Del Talento Humano	Remuneración	Prestaciones y servicios	12.El área de recursos humanos del hospital ha fijado un programa de prestaciones sociales para los colaboradores que forma parte de su organización							✓		✓		✓		
	Desarrollo	Capacitación	13.El área de recursos humanos del hospital ofrece un plan de capacitación anual para los colaboradores de las diferentes áreas que forman parte del organigrama organizacional							✓		✓		✓		
		Desarrollo de personas	14.El área de recursos humanos del hospital ofrece un plan de desarrollo de personas para las diferentes áreas que forman parte del organigrama organizacional							✓		✓		✓		
			15.El área de recursos humanos del hospital se preocupa de que todas las áreas del hospital cuenten con buena iluminación							✓		✓		✓		
	Higiene y seguridad en el trabajo	Entorno físico del trabajo	16.El área de recursos humanos del hospital se preocupa de que todas las áreas del hospital cuenten con buena ventilación							✓		✓		✓		
			17.El área de recursos humanos del hospital se preocupa de que todas las áreas del hospital cuenten con una temperatura adecuada							✓		✓		✓		

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ESCALA DE RESPUESTAS					VALORACIÓN				OBSERVACIÓN		
			-Totalmente de acuerdo (TA)		-De acuerdo (A)			Redacción clara y precisa	Coherencia en la dimensión		Coherencia con el indicador			
			-Indiferente (I)		-En desacuerdo (D)				SI	NO	SI		NO	
Enunciados			TA	A	I	D	TD	SI	NO	SI	NO			
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Higiene y seguridad en el trabajo	Entorno psicológico del trabajo	18.El área de recursos humanos del hospital se preocupa de que existan buenas relaciones sociales entre todos los colaboradores						✓		✓		✓	
		Aplicación de principios ergonómicos	19.El área de recursos humanos del hospital se preocupa de que todas las herramientas y equipos asignados al hospital sean adecuados para el uso humano						✓		✓		✓	
			20.El área de recursos humanos del hospital se preocupa de que todas las mesas e instalaciones sean proporcionalmente adecuadas al tamaño de las personas						✓		✓		✓	
		Salud ocupacional	21.El hospital dispone de su propia unidad de salud ocupacional						✓		✓		✓	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

MAESTRIA EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE SALUD

IV. TÍTULO DEL ESTUDIO

"Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal enfermero de un hospital de Chiclayo".

- 4.1. **Nombre del experto** : Martha Avalo Peña
- 4.2. **Especialidad** : Gerencia En Servicios de Salud
- 4.3. **Nombre de instrumentos:** Cuestionario sobre la variable desempeño laboral
- 4.4. **Propósito** : Recopilar información para determinar la relación entre la gestión del talento humano y del desempeño laboral del personal enfermero de un hospital de Chiclayo.
- 4.5. **Unidad de análisis** : Personal enfermero de un hospital de Chiclayo
- 4.6. **Duración** : 10 minutos
- 4.7. **Muestra** : 168 Trabajadores
- 4.8. **Descripción de instrumentos:**
- 4.9. **Responsable** : Rocío García Rebaza

V. ASPECTOS DE LA EVALUACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

Se evaluará cada ítem considerando los siguientes criterios:

- Redacción clara y precisa
- Coherencia con indicador y dimensión
- Se anotarán las observaciones y/o sugerencias en los ítems correspondientes.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ESCALA DE RESPUESTAS					VALORACIÓN						OBSERVACIÓN
			-Totalmente de acuerdo (TA)		-De acuerdo (A)			Redacción clara y precisa		Coherencia en la dimensión		Coherencia con el indicador		
			-Indiferente (I)		-En desacuerdo (D)									
Enunciados			TA	A	I	D	TD	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DESEMPEÑO LABORAL	Asignación de metas específicas	Metas laborales	1. Conozco las metas a las cuales está orientada el trabajo que desempeño en mi área de trabajo						✓		✓		✓	
			2. Las metas laborales de mi área se encuentran plasmadas en un documento formalmente establecido						✓		✓		✓	
	Asignación de metas medibles	Métodos de evaluación	3. El área laboral al cual estoy asignado, dispone de su propio manual de organización y funciones						✓		✓		✓	
			4. Mi jefe inmediato superior se encarga de evaluar constantemente mi desempeño y cumplimiento de actividades						✓		✓		✓	
		Inclusión de plazos y asignación de recursos	5. El área laboral al cual estoy asignado dispone de un plan anual de trabajo formalmente establecido						✓		✓		✓	

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ESCALA DE RESPUESTAS					VALORACIÓN						OBSERVACIÓN
			-Totalmente de acuerdo (TA)		-De acuerdo (A)			Redacción clara y precisa		Coherencia en la dimensión		Coherencia con el indicador		
			-Indiferente (I)		-En desacuerdo (D)									
Enunciados			TA	A	I	D	TD	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DESEMPEÑO LABORAL	Asignación de metas medibles	Inclusión de plazos y asignación de recursos	6. Dispongo de los recursos materiales necesarios para culminar con mis labores en los plazos establecidos						✓		✓		✓	
	Asignación de metas alcanzables	Metas humanamente alcanzables	7. Las actividades que forman parte de mi cargo laboral son posibles de ejecutar por mi persona						✓		✓		✓	
		Metas temporalmente alcanzables	8. Las actividades que forman parte de mi cargo laboral son posibles de culminar en el tiempo que se necesita						✓		✓		✓	

VI. **Opinión de aplicabilidad**

Cuestionario viable, cumple con los atributos
de las variables.

Chiclayo, ___ de _____ del 2021

GOBIERNO REGIONAL LAMBAYEQUE
GERENCIA REGIONAL DE SALUD
HOSP. HUALTOC LAS MERCEDES CHICLAYO
Marta Arvalo
M^{te}. Marta Arvalo Peña
JEFA DEL DPTO. DE ENFERMERIA

Firma

DNI: 17536926



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

MAESTRIA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE SALUD

I. TÍTULO DEL ESTUDIO

"Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal enfermero de un hospital de Chiclayo".

- 1.1. **Nombre del experto** : Julio Izquierdo Espinoza
- 1.2. **Especialidad** : Gestión de los Servicios de Salud
- 1.3. **Nombre de instrumentos:** Cuestionario sobre la variable gestión del talento humano
- 1.4. **Propósito** : Recopilar información para determinar la relación entre la gestión del talento humano y del desempeño laboral del personal enfermero de un hospital de Chiclayo.
- 1.5. **Unidad de análisis** : Personal enfermero de un hospital de Chiclayo
- 1.6. **Duración** : 10 minutos
- 1.7. **Muestra** : 168 trabajadores
- 1.8. **Descripción de instrumentos:**
- 1.9. **Responsable** : Rocio Garcia Rebaza

II. ASPECTOS DE LA EVALUACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

Se evaluará cada ítem considerando los siguientes criterios:

- Redacción clara y precisa
- Coherencia con indicador y dimensión
- Se anotarán las observaciones y/o sugerencias en los ítems correspondientes.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ESCALA DE RESPUESTAS					VALORACIÓN						OBSERVACIÓN
			-Totalmente de acuerdo (TA)		-De acuerdo (A)			Redacción clara y precisa	Coherencia en la dimensión		Coherencia con el indicador			
			-Indiferente (I)		-En desacuerdo (D)				SI	NO	SI	NO		
Enunciados			TA	A	I	D	TD	SI	NO	SI	NO			
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	RECLUTAMIENTO	Comunicación y divulgación	1.El área de recursos humanos del hospital durante el proceso de reclutamiento de personal, da prioridad al reclutamiento interno como medio de comunicación y divulgación de ofertas laborales						X		X		X	
			2.El área de recursos humanos del hospital durante el proceso de reclutamiento de personal, da prioridad al reclutamiento externo como medio de comunicación y divulgación de ofertas laborales						X		X		X	
	SELECCIÓN	Datos e información sobre el puesto a cubrir	3.El área de recursos humanos del hospital analiza los datos e información sobre el puesto a cubrir antes de ejecutar el proceso de selección de personal						X		X		X	
		Competencias laborales a captar	4.El área de recursos humanos del hospital analiza las competencias laborales que requiere el puesto a cubrir, antes de ejecutar el proceso de selección de personal						X		X		X	
	FORMACIÓN E INTEGRACIÓN	Información sobre la cultura organizacional	5.El área de recursos humanos del hospital se encarga de ofrecer al nuevo colaborador, información sobre el lenguaje habitual entre colaboradores						X		X		X	
			6.El área de recursos humanos del hospital se encarga de ofrecer al nuevo colaborador, información sobre las costumbres internas de la organización						X		X		X	

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ESCALA DE RESPUESTAS					VALORACIÓN						OBSERVACIÓN
			-Totalmente de acuerdo (TA)		-De acuerdo (A)			Redacción clara y precisa	Coherencia en la dimensión		Coherencia con el indicador			
			-Indiferente (I)		-En desacuerdo (D)									
			-Totalmente en desacuerdo (TD)											
Enunciados			TA	A	I	D	TD	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Formación e Integración	Información sobre la cultura organizacional	7.El área de recursos humanos del hospital se encarga de ofrecer al nuevo colaborador, información sobre la estructura organizacional, su misión y visión						X		X		X	
		Información sobre el puesto de trabajo	8.El área de recursos humanos del hospital se encarga de ofrecer al nuevo colaborador, información sobre las funciones y tareas de su nuevo puesto a desempeñar						X		X		X	
	Remuneración	Sueldos y salarios	9.El área de recursos humanos del hospital ha establecido un monto de remuneración básica por cada cargo que forma parte de su estructura organizacional						X		X		X	
			10.El área de recursos humanos del hospital ha fijado programas de recompensas financieras para los colaboradores que muestran un buen desempeño en su cargo						X		X		X	
		Programas de incentivos	11.El área de recursos humanos del hospital ha fijado programas de recompensas no financieras para los colaboradores que muestran un buen desempeño en su cargo						X		X		X	

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ESCALA DE RESPUESTAS					VALORACIÓN						OBSERVACION	
			-Totalmente de acuerdo (TA)		-De acuerdo (A)			Redacción clara y precisa	Coherencia en la dimensión		Coherencia con el indicador				
			-Indiferente (I)		-En desacuerdo (D)										
			-Totalmente en desacuerdo (TD)												
Enunciados			TA	A	I	D	TD	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Gestión Del Talento Humano	Remuneración	Prestaciones y servicios	12.El área de recursos humanos del hospital ha fijado un programa de prestaciones sociales para los colaboradores que forma parte de su organización						X		X		X		
		Capacitación	13.El área de recursos humanos del hospital ofrece un plan de capacitación anual para los colaboradores de las diferentes áreas que forman parte del organigrama organizacional						X		X		X		
	Desarrollo	Desarrollo de personas	14.El área de recursos humanos del hospital ofrece un plan de desarrollo de personas para las diferentes áreas que forman parte del organigrama organizacional						X		X		X		
			15.El área de recursos humanos del hospital se preocupa de que todas las áreas del hospital cuenten con buena iluminación						X		X		X		
	Higiene y seguridad en el trabajo	Entorno físico del trabajo	16.El área de recursos humanos del hospital se preocupa de que todas las áreas del hospital cuenten con buena ventilación						X		X		X		
			17.El área de recursos humanos del hospital se preocupa de que todas las áreas del hospital cuenten con una temperatura adecuada						X		X		X		

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ESCALA DE RESPUESTAS					VALORACIÓN						OBSERVACIÓN
			-Totalmente de acuerdo (TA)		-De acuerdo (A)			Redacción clara y precisa	Coherencia en la dimensión		Coherencia con el indicador			
			-Indiferente (I)		-En desacuerdo (D)									
Enunciados			TA	A	I	D	TD	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Higiene y seguridad en el trabajo	Entorno psicológico del trabajo	18.El área de recursos humanos del hospital se preocupa de que existan buenas relaciones sociales entre todos los colaboradores						X		X		X	
		Aplicación de principios ergonómicos	19.El área de recursos humanos del hospital se preocupa de que todas las herramientas y equipos asignados al hospital sean adecuados para el uso humano						X		X		X	
			20.El área de recursos humanos del hospital se preocupa de que todas las mesas e instalaciones sean proporcionalmente adecuadas al tamaño de las personas						X		X		X	
		Salud ocupacional	21.El hospital dispone de su propia unidad de salud ocupacional						X		X		X	

III. Opinión de aplicabilidad

En calidad de maestro en talento humano, opino que el instrumento es válido, siendo los reactivos coherentes con las dimensiones, por lo cual garantizo que el instrumento permite cumplir con los objetivos de la investigación.

Chiclayo, 31 de Mayo del 2021


Mg. Julio Roberto Izquierdo Espinosa
ASESOR ESPECIALISTA
CLAD. 16651



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

MAESTRIA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE SALUD

I. TÍTULO DEL ESTUDIO

"Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal enfermero de un hospital de Chiclayo".

- 1.1. **Nombre del experto** : Julio Izquierdo Espinoza
- 1.2. **Especialidad** : Gestión de los Servicios de Salud
- 1.3. **Nombre de instrumentos:** Cuestionario sobre la variable desempeño laboral
- 1.4. **Propósito** : Recopilar información para determinar la relación entre la gestión del talento humano y del desempeño laboral del personal enfermero de un hospital de Chiclayo.
- 1.5. **Unidad de análisis** : Personal enfermero de un hospital de Chiclayo
- 1.6. **Duración** : 10 minutos
- 1.7. **Muestra** : 05 trabajadores
- 1.8. **Descripción de instrumentos:**
- 1.9. **Responsable** : Rocio Garcia Rebaza

II. ASPECTOS DE LA EVALUACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

Se evaluará cada ítem considerando los siguientes criterios:

- Redacción clara y precisa
- Coherencia con indicador y dimensión
- Se anotarán las observaciones y/o sugerencias en los ítems correspondientes.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ESCALA DE RESPUESTAS					VALORACIÓN						OBSERVACIÓN
			-Totalmente de acuerdo (TA)		-De acuerdo (A)			Redacción clara y precisa	Coherencia en la dimensión		Coherencia con el indicador			
			-Indiferente (I)		-En desacuerdo (D)									
			-Totalmente en desacuerdo (TD)					SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Enunciados			TA	A	I	D	TD	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DESEMPEÑO LABORAL	Asignación de metas específicas	Metas laborales	1. Conozco las metas a las cuales está orientada el trabajo que desempeño en mi área de trabajo						X		X		X	
			2. Las metas laborales de mi área se encuentran plasmadas en un documento formalmente establecido						X		X		X	
	Asignación de metas medibles	Métodos de evaluación	3. El área laboral al cual estoy asignado, dispone de su propio manual de organización y funciones						X		X		X	
			4. Mi jefe inmediato superior se encarga de evaluar constantemente mi desempeño y cumplimiento de actividades						X		X		X	
		Inclusión de plazos y asignación de recursos	5. El área laboral al cual estoy asignado dispone de un plan anual de trabajo formalmente establecido						X		X		X	

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ESCALA DE RESPUESTAS					VALORACIÓN				OBSERVACIÓN			
			-Totalmente de acuerdo (TA)		-De acuerdo (A)			Redacción clara y precisa	Coherencia en la dimensión		Coherencia con el indicador				
			-Indiferente (I)		-En desacuerdo (D)										
-Totalmente en desacuerdo (TD)			Enunciados					SI	NO	SI	NO	SI	NO		
DESEMPEÑO LABORAL	Asignación de metas medibles	Inclusión de plazos y asignación de recursos	6.Dispongo de los recursos materiales necesarios para culminar con mis labores en los plazos establecidos						X		X		X		
	Asignación de metas alcanzables	Metas humanamente alcanzables	7.Las actividades que forman parte de mi cargo laboral son posibles de ejecutar por mi persona						X		X		X		
		Metas temporalmente alcanzables	8.Las actividades que forman parte de mi cargo laboral son posibles de culminar en el tiempo que se necesita						X		X		X		

III. Opinión de aplicabilidad

En calidad de maestro en talento humano, opino que el instrumento es válido, siendo los reactivos coherentes con las dimensiones, por lo cual garantizo que el instrumento permite cumplir con los objetivos de la investigación.

Chiclayo, 31 de Mayo del 2021


Mg. Julio Roberto Izquierdo Espinosa
ASESOR ESPECIALISTA
CLAD. 16651



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

MAESTRIA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE SALUD

VII. TÍTULO DEL ESTUDIO

"Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal enfermero de un hospital de Chiclayo".

- 7.1. **Nombre del experto** : Lita Alarcón Julca
- 7.2. **Especialidad** : Gestión de los Servicios de Salud
- 7.3. **Nombre de instrumentos:** Cuestionario sobre la variable gestión del talento humano
- 7.4. **Propósito** : Recopilar información para determinar la relación entre la gestión del talento humano y del desempeño laboral del personal enfermero de un hospital de Chiclayo.
- 7.5. **Unidad de análisis** : Personal enfermero de un hospital de Chiclayo
- 7.6. **Duración** : 10 minutos
- 7.7. **Muestra** : 168 trabajadores
- 7.8. **Descripción de instrumentos:**
- 7.9. **Responsable** : Rocio Garcia Rebaza

VIII. ASPECTOS DE LA EVALUACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

Se evaluará cada ítem considerando los siguientes criterios:

- Redacción clara y precisa
- Coherencia con indicador y dimensión
- Se anotarán las observaciones y/o sugerencias en los ítems correspondientes.

VI. Opinión de aplicabilidad

Si es aplicable en el procedimiento
de confección

Chiclayo, 28 de Mayo del 2021

GOBIERNO REGIONAL LAMBAYEQUE
GERENCIA REGIONAL DE SALUD
UMSP RFG. DOC. LAS MERCEDES- CH.

Mg. Lita Lozano Julca
C.P. 100000000

Firma

DNI:

1664163 P



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

MAESTRIA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE SALUD

VII. TÍTULO DEL ESTUDIO

"Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal enfermero de un hospital de Chiclayo".

- 1.28. **Nombre del experto** : Lita Alarcón Julca
- 1.29. **Especialidad** : Gestión de los Servicios de Salud
- 1.30. **Nombre de instrumentos:** Cuestionario sobre la variable desempeño laboral
- 1.31. **Propósito** : Recopilar información para determinar la relación entre la gestión del talento humano y del desempeño laboral del personal enfermero de un hospital de Chiclayo.
- 1.32. **Unidad de análisis** : Personal enfermero de un hospital de Chiclayo
- 1.33. **Duración** : 10 minutos
- 1.34. **Muestra** : 05 trabajadores
- 1.35. **Descripción de instrumentos:**
- 1.36. **Responsable** : Rocio Garcia Rebaza

VIII. ASPECTOS DE LA EVALUACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

Se evaluará cada ítem considerando los siguientes criterios:

- Redacción clara y precisa
- Coherencia con indicador y dimensión
- Se anotarán las observaciones y/o sugerencias en los ítems correspondientes.

III. Opinión de aplicabilidad

Si es aplicable en la institución
de salud a realizar.

Chiclayo, 28 de 05 del 2021

GOBIERNO REGIONAL LAMBAYEQUE
GERENCIA REGIONAL DE SALUD
HOSP. REG. DR. JOSÉ MERCEDES CHI

Mg. Lito Luz Huamani Julia
Representante del Comité de Asesoría Técnica

Firma

DNI: 76641631

GTH20	GTH21
2,00	5,00
2,00	4,00
2,00	4,00
2,00	4,00
1,00	4,00

GTH	D1	D2	D3
1,00	2,00	3,00	3,00
2,00	1,00	3,00	2,00
1,00	1,00	2,00	2,00
2,00	1,00	3,00	2,00
2,00	3,00	3,00	1,00
1,00	1,00	2,00	3,00
3,00	3,00	3,00	3,00
3,00	3,00	2,00	1,00
3,00	3,00	3,00	1,00
1,00	1,00	2,00	3,00
2,00	3,00	2,00	3,00
3,00	2,00	3,00	2,00
3,00	1,00	2,00	3,00
1,00	1,00	3,00	1,00
3,00	1,00	1,00	2,00
1,00	2,00	3,00	3,00
2,00	1,00	2,00	2,00
3,00	2,00	3,00	3,00
1,00	2,00	3,00	3,00
2,00	1,00	2,00	2,00
2,00	2,00	1,00	1,00
3,00	2,00	1,00	3,00
2,00	3,00	2,00	3,00
3,00	2,00	1,00	3,00
3,00	3,00	2,00	2,00
3,00	2,00	2,00	1,00
2,00	3,00	2,00	2,00
2,00	1,00	2,00	2,00
3,00	2,00	2,00	1,00
2,00	3,00	1,00	1,00
3,00	3,00	2,00	3,00
2,00	3,00	2,00	1,00
2,00	3,00	2,00	3,00
3,00	3,00	2,00	2,00
1,00	3,00	1,00	1,00
3,00	3,00	3,00	3,00
3,00	2,00	3,00	1,00
2,00	2,00	3,00	2,00
2,00	1,00	3,00	1,00

2,00	3,00	3,00	3,00
1,00	3,00	1,00	2,00
3,00	2,00	1,00	1,00
2,00	1,00	3,00	1,00
1,00	3,00	1,00	3,00
1,00	1,00	1,00	3,00
3,00	2,00	3,00	1,00
2,00	3,00	3,00	1,00
1,00	1,00	2,00	1,00
2,00	2,00	2,00	3,00
1,00	2,00	3,00	1,00
3,00	1,00	2,00	1,00
3,00	3,00	2,00	1,00
1,00	1,00	3,00	1,00
1,00	1,00	2,00	3,00
3,00	2,00	2,00	2,00
1,00	1,00	2,00	1,00
3,00	1,00	2,00	1,00
1,00	1,00	2,00	1,00
3,00	1,00	3,00	2,00
3,00	1,00	3,00	3,00
3,00	3,00	2,00	2,00
2,00	3,00	1,00	3,00
2,00	2,00	3,00	3,00
1,00	1,00	2,00	1,00
2,00	1,00	2,00	2,00
2,00	2,00	1,00	2,00
1,00	1,00	3,00	1,00
1,00	2,00	1,00	1,00
3,00	2,00	1,00	2,00
1,00	3,00	2,00	1,00
2,00	3,00	3,00	1,00
3,00	3,00	2,00	2,00
2,00	2,00	2,00	1,00
3,00	1,00	3,00	2,00
1,00	3,00	2,00	3,00
3,00	2,00	3,00	1,00
2,00	1,00	1,00	1,00
1,00	1,00	2,00	3,00
3,00	2,00	2,00	1,00
1,00	3,00	3,00	2,00
2,00	1,00	1,00	2,00
2,00	2,00	3,00	3,00
2,00	3,00	3,00	3,00
3,00	3,00	3,00	3,00
3,00	3,00	1,00	2,00
1,00	1,00	1,00	3,00

3,00	2,00	3,00	3,00
1,00	1,00	2,00	2,00
1,00	2,00	3,00	2,00
3,00	1,00	1,00	1,00
1,00	2,00	1,00	2,00
2,00	2,00	2,00	2,00
2,00	3,00	1,00	2,00
1,00	1,00	3,00	2,00
2,00	3,00	1,00	3,00
1,00	3,00	3,00	2,00
2,00	3,00	3,00	1,00
2,00	2,00	3,00	1,00
3,00	1,00	3,00	1,00
3,00	2,00	3,00	3,00
1,00	2,00	3,00	1,00
1,00	3,00	2,00	2,00
1,00	2,00	1,00	1,00
1,00	1,00	2,00	3,00
3,00	3,00	2,00	2,00
1,00	1,00	3,00	2,00
2,00	3,00	2,00	3,00
2,00	1,00	1,00	2,00
2,00	3,00	3,00	1,00
2,00	3,00	3,00	2,00
2,00	2,00	1,00	3,00
2,00	3,00	1,00	2,00
3,00	2,00	1,00	2,00
1,00	2,00	3,00	3,00
1,00	3,00	2,00	2,00
3,00	3,00	2,00	3,00
2,00	3,00	1,00	2,00
3,00	3,00	2,00	2,00
2,00	1,00	3,00	2,00
2,00	1,00	2,00	3,00
3,00	1,00	3,00	2,00
2,00	2,00	1,00	2,00
2,00	1,00	2,00	3,00
1,00	2,00	1,00	3,00
2,00	3,00	2,00	3,00
1,00	1,00	1,00	2,00
2,00	2,00	1,00	3,00
3,00	2,00	2,00	2,00
2,00	3,00	2,00	1,00
1,00	1,00	1,00	2,00
1,00	3,00	3,00	3,00
3,00	2,00	3,00	1,00
1,00	1,00	1,00	2,00

1,00	1,00	1,00	3,00
2,00	3,00	1,00	3,00
2,00	3,00	2,00	2,00
2,00	2,00	3,00	1,00
1,00	3,00	2,00	3,00
3,00	2,00	2,00	2,00
2,00	3,00	1,00	3,00
1,00	1,00	3,00	2,00
1,00	2,00	1,00	2,00
3,00	2,00	2,00	2,00
1,00	2,00	3,00	1,00
3,00	2,00	2,00	2,00
2,00	3,00	1,00	3,00
2,00	1,00	1,00	3,00
2,00	1,00	2,00	1,00
1,00	2,00	2,00	3,00
1,00	2,00	2,00	2,00
3,00	2,00	1,00	1,00
1,00	3,00	1,00	2,00
1,00	2,00	2,00	2,00
3,00	2,00	2,00	1,00
3,00	2,00	3,00	3,00
1,00	1,00	3,00	1,00
2,00	2,00	1,00	2,00
2,00	1,00	1,00	1,00
2,00	3,00	3,00	3,00
3,00	2,00	2,00	3,00
1,00	1,00	2,00	3,00
3,00	3,00	2,00	2,00
3,00	1,00	1,00	3,00
3,00	3,00	2,00	1,00
2,00	2,00	1,00	1,00
3,00	1,00	1,00	3,00
3,00	2,00	2,00	3,00
2,00	1,00	2,00	2,00
2,00	1,00	2,00	1,00
2,00	3,00	1,00	3,00
2,00	2,00	2,00	2,00
2,00	3,00	2,00	2,00
3,00	3,00	2,00	1,00
2,00	2,00	3,00	1,00
3,00	1,00	1,00	3,00
1,00	3,00	3,00	3,00
2,00	3,00	1,00	3,00
3,00	2,00	2,00	3,00
1,00	1,00	3,00	2,00
2,00	1,00	1,00	2,00

2,00	3,00	2,00	1,00
1,00	1,00	2,00	3,00
3,00	3,00	2,00	3,00
2,00	3,00	1,00	3,00
1,00	3,00	3,00	3,00
3,00	3,00	3,00	2,00
3,00	1,00	2,00	1,00
2,00	1,00	2,00	3,00
3,00	1,00	1,00	3,00
1,00	1,00	1,00	2,00
2,00	1,00	1,00	3,00
1,00	2,00	2,00	2,00
3,00	1,00	1,00	2,00
1,00	1,00	3,00	1,00
1,00	1,00	2,00	1,00
3,00	2,00	1,00	1,00
2,00	2,00	3,00	1,00
2,00	3,00	2,00	1,00
1,00	3,00	1,00	2,00
1,00	1,00	1,00	2,00
3,00	1,00	3,00	3,00
1,00	3,00	2,00	3,00
2,00	2,00	1,00	3,00
2,00	1,00	3,00	3,00
3,00	1,00	1,00	2,00
2,00	3,00	2,00	1,00
2,00	2,00	2,00	3,00
3,00	3,00	1,00	2,00
2,00	2,00	1,00	1,00
3,00	2,00	2,00	1,00
3,00	1,00	1,00	1,00
3,00	1,00	3,00	3,00
3,00	1,00	1,00	3,00
2,00	3,00	3,00	3,00
2,00	1,00	2,00	2,00
3,00	3,00	2,00	3,00
3,00	3,00	3,00	1,00
2,00	1,00	3,00	2,00
2,00	1,00	3,00	2,00
1,00	1,00	3,00	2,00
1,00	2,00	1,00	3,00
1,00	1,00	2,00	1,00
1,00	3,00	1,00	3,00
2,00	3,00	1,00	1,00
3,00	3,00	3,00	3,00
3,00	1,00	2,00	2,00
2,00	1,00	3,00	2,00

2,00	3,00	3,00	2,00
1,00	2,00	1,00	2,00
1,00	1,00	2,00	3,00
2,00	3,00	2,00	2,00
1,00	1,00	2,00	1,00
3,00	1,00	1,00	3,00
1,00	3,00	1,00	3,00
2,00	1,00	3,00	1,00
3,00	2,00	2,00	3,00
2,00	3,00	1,00	2,00
1,00	1,00	3,00	1,00
3,00	2,00	1,00	3,00
3,00	3,00	2,00	2,00
3,00	3,00	2,00	3,00
3,00	1,00	3,00	1,00
2,00	1,00	3,00	2,00
1,00	2,00	1,00	2,00
3,00	2,00	2,00	2,00
1,00	1,00	2,00	2,00
2,00	3,00	3,00	1,00
1,00	2,00	3,00	2,00
1,00	1,00	3,00	3,00
1,00	3,00	3,00	2,00
2,00	3,00	2,00	2,00
2,00	2,00	3,00	1,00
3,00	1,00	3,00	1,00
1,00	1,00	2,00	1,00
1,00	2,00	1,00	2,00
3,00	1,00	1,00	2,00
3,00	1,00	3,00	1,00
3,00	2,00	1,00	2,00
1,00	1,00	1,00	2,00
1,00	1,00	2,00	2,00
2,00	2,00	3,00	3,00
3,00	3,00	3,00	2,00
1,00	2,00	3,00	1,00
3,00	3,00	2,00	2,00
1,00	3,00	1,00	1,00
2,00	1,00	2,00	2,00
3,00	1,00	1,00	1,00
1,00	1,00	3,00	3,00
3,00	1,00	1,00	2,00
2,00	1,00	3,00	3,00
2,00	1,00	1,00	2,00
1,00	3,00	2,00	1,00
2,00	1,00	2,00	1,00
1,00	3,00	3,00	3,00

D4	D5	VDL	DL1	DL2	DL3
1,00	2,00	1,00	1,00	2,00	1,00
3,00	3,00	1,00	1,00	2,00	1,00
3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
1,00	1,00	2,00	2,00	3,00	2,00
3,00	1,00	2,00	2,00	3,00	2,00
1,00	1,00				
2,00	3,00				
1,00	2,00				
2,00	1,00				
3,00	1,00				
2,00	3,00				
3,00	1,00				
3,00	3,00				
3,00	1,00				
3,00	2,00				
3,00	1,00				
3,00	3,00				
1,00	2,00				
3,00	2,00				
2,00	2,00				
2,00	2,00				
2,00	2,00				
3,00	2,00				
1,00	1,00				
1,00	3,00				
2,00	3,00				
1,00	2,00				
3,00	1,00				
1,00	1,00				
2,00	1,00				
2,00	2,00				
3,00	3,00				
2,00	2,00				
2,00	2,00				
1,00	3,00				
1,00	3,00				
3,00	2,00				
2,00	3,00				
1,00	1,00				

ANEXOS 04: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Tabla 9

Matriz de consistencia del proyecto de investigación científica

Problema	Justificación	Hipótesis	Objetivos	Variables	Indicadores	Ítems o preguntas	Métodos
<p>Problema general</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal enfermero de un hospital de Chiclayo?</p>	<p>La investigación se justifica porque busca dar a conocer la importancia de una adecuada gestión del talento humano en las</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal enfermero de un hospital de Chiclayo.</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre la gestión del talento humano y del desempeño laboral del personal enfermero de un hospital de Chiclayo.</p>	<p>Independiente:</p> <p>Gestión del talento humano</p> <p>Dimensiones:</p> <p>1.Reclutamiento</p> <p>2.- Selección</p>	<p>-Comunicación y divulgación</p> <p>-Datos e información sobre el puesto a cubrir</p> <p>-Competencias laborales a captar</p> <p>-Información sobre la cultura organizacional</p> <p>-Información sobre el puesto de trabajo</p>	<p>1 - 2</p> <p>3</p> <p>4</p> <p>5 – 7</p> <p>8</p>	<p>Método y diseño de la investigación</p> <p>-Tipo: Básica</p> <p>-Nivel: Descriptivo – correlacional</p> <p>-Diseño: No experimental</p> <p>Población y muestra:</p> <p>-V. Desempeño:</p> <p>168 colaboradores que ejercen funciones como personal enfermero</p> <p>-V. Gestión del talento humano:</p> <p>5 colaboradores administrativos</p>
<p>Problemas específicos</p> <p>1.- ¿Cuál es el nivel de gestión del talento humano del personal enfermero de un hospital de Chiclayo?</p> <p>2.- ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral del personal enfermero de</p>	<p>empresas, especialmente en los hospitales del sector público y privado, puesto que el personal enfermero que forma parte del total del personal</p>	<p>Hipótesis específicas</p> <p>1.- Es bajo el nivel de gestión del talento humano del personal enfermero de un hospital de Chiclayo,</p> <p>2.- Es bajo el nivel de desempeño laboral del personal enfermero de</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>1.- Describir el nivel de gestión del talento humano del personal enfermero de un hospital de Chiclayo.</p> <p>2.- Analizar el nivel de desempeño laboral del personal enfermero de</p>	<p>3.- Formación e integración</p>			

un hospital de Chiclayo?	sanitario, busca disponer de condiciones básicas de trabajo como salario, capacitaciones y equipos, que le permitan mantener un adecuado nivel de desempeño	un hospital de Chiclayo.	un hospital de Chiclayo.				
3.- ¿Cuál es la relación que existe entre el proceso de reclutamiento de personas y el desempeño laboral del personal enfermero de un hospital de Chiclayo?		3.- Existe relación entre el proceso de reclutamiento de personas y el desempeño laboral del personal enfermero de un hospital de Chiclayo,	3.- Medir la relación entre el proceso de reclutamiento de personas y el desempeño laboral del personal enfermero de un hospital de Chiclayo,	4. Remuneración	-Sueldos salarios y	9	
					-Programas de incentivos	10 – 11	
					-Prestaciones y servicios	12	
4.- ¿Cuál es la relación que existe entre en proceso de selección de personas y el desempeño laboral del personal enfermero de un hospital de Chiclayo?		4.- Existe relación entre el proceso de selección de personas y el desempeño laboral del personal enfermero de un hospital de Chiclayo,	4.- Medir la relación que existe entre el proceso de selección de personas y el desempeño laboral del personal enfermero de un hospital de Chiclayo,	5.- Desarrollo	-Capacitación	13	
					-Desarrollo de personas	14	
		5.- Existe relación entre en proceso de formación e integración de personas y el desempeño laboral del personal enfermero de un hospital de Chiclayo,	5.- Medir la relación que existe entre el proceso de formación e integración de personas y el desempeño laboral del personal enfermero de un hospital de Chiclayo,	6.- Higiene y seguridad en el trabajo	-Entorno físico del trabajo	15 – 17	
5.- ¿Cuál es la relación que existe entre el proceso de formación e integración y el desempeño laboral del personal enfermero de					-Entorno psicológico del trabajo	18	
					-Aplicación de principios ergonómicos	19 – 20	
					-Salud ocupacional	21	

Técnica e instrumento de recolección de datos
 -Técnica:
 Encuesta
 -Instrumento:
 Cuestionario

un hospital de Chiclayo?

6. ¿Cuál es la relación que existe entre el proceso de remuneración y el desempeño laboral del personal enfermero de un hospital de Chiclayo?

7.- ¿Cuál es la relación que existe entre proceso de desarrollo de las personas y el desempeño laboral del personal enfermero de un hospital de Chiclayo?

8.- ¿Cuál es la relación que existe entre proceso de higiene y seguridad en el trabajo y el desempeño laboral

6.- Existe relación entre el proceso de remuneración de las personas y el desempeño laboral del personal enfermero de un hospital de Chiclayo.

7.- Existe relación entre proceso de desarrollo de personas y el desempeño laboral del personal enfermero de un hospital de Chiclayo.

8.- Existe relación entre el proceso de higiene y seguridad en el trabajo y el desempeño laboral del personal enfermero de un hospital de Chiclayo.

un hospital de Chiclayo,

6.- Medir la relación que existe entre el proceso de remuneración de las personas y el desempeño laboral del

personal enfermero de un hospital de Chiclayo.

7.- Medir la relación que existe entre proceso de desarrollo de personas y el desempeño laboral del personal enfermero de un hospital de Chiclayo.

8.- Medir la relación que existe entre el proceso de higiene y seguridad de personas y el desempeño laboral del personal

V. Dependiente:

Desempeño laboral

-Metas laborales

1 – 2

Dimensiones:

1.- Asignación de metas específicas

-Métodos de evaluación

3 – 4

2.-Asignación de metas medibles

-Inclusión de plazos y asignación de recursos

5 – 6

3.- Asignación de metas alcanzables

-Metas humanamente alcanzables
-Metas temporalmente alcanzables

7

8

del personal enfermero
de un hospital de
Chiclayo?

enfermero de un
hospital de Chiclayo.

ANEXOS 06: OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

Tabla 10

Operacionalización de la variable independiente

Variable	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems o preguntas	Técnica – Instrumento
Gestión del talento humano	Las dimensiones de la variable gestión del talento humano, son las siguientes: Reclutamiento, selección e integración, formación, remuneración, desarrollo, higiene y seguridad en el trabajo	Reclutamiento	Comunicación y divulgación	1 al 2	Encuesta – Cuestionario
		Selección	Datos e información sobre el puesto a cubrir Competencias laborales a captar	3 al 4	
		Formación e integración	Información sobre la cultura organizacional Información sobre el puesto de trabajo	5 al 8	
		Remuneración	Sueldos y salarios Programas de incentivos	9 al 12	
		Desarrollo	Prestaciones y servicios Capacitación de personas	13 al 15	
		Higiene y seguridad en el trabajo	Entorno físico del trabajo		
		Higiene y seguridad en el trabajo	Entorno psicológico del trabajo		
		Higiene y seguridad en el trabajo	Aplicación de principios ergonómicos		
		Salud ocupacional			

Tabla 11*Operacionalización de la variable dependiente*

Variable	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems o preguntas	Técnica – Instrumento
Desempeño laboral	Las dimensiones de la variable desempeño laboral, son las siguientes: asignación de metas específicas, asignación de metas medibles y asignación de metas alcanzables	Asignación de metas específicas	Metas laborales	1 al 2	Encuesta – Cuestionario
		Asignación de metas medibles	Métodos de evaluación	3 al 4	
			Inclusión de plazos y asignación de recursos	5 al 6	
		Asignación de metas alcanzables	Metas humanamente alcanzables Metas temporalmente alcanzables	7 al 8	

ANEXO 02: RESULTADOS

A continuación, se describe la variable de gestión del talento humano según su dimensión de reclutamiento de personas:

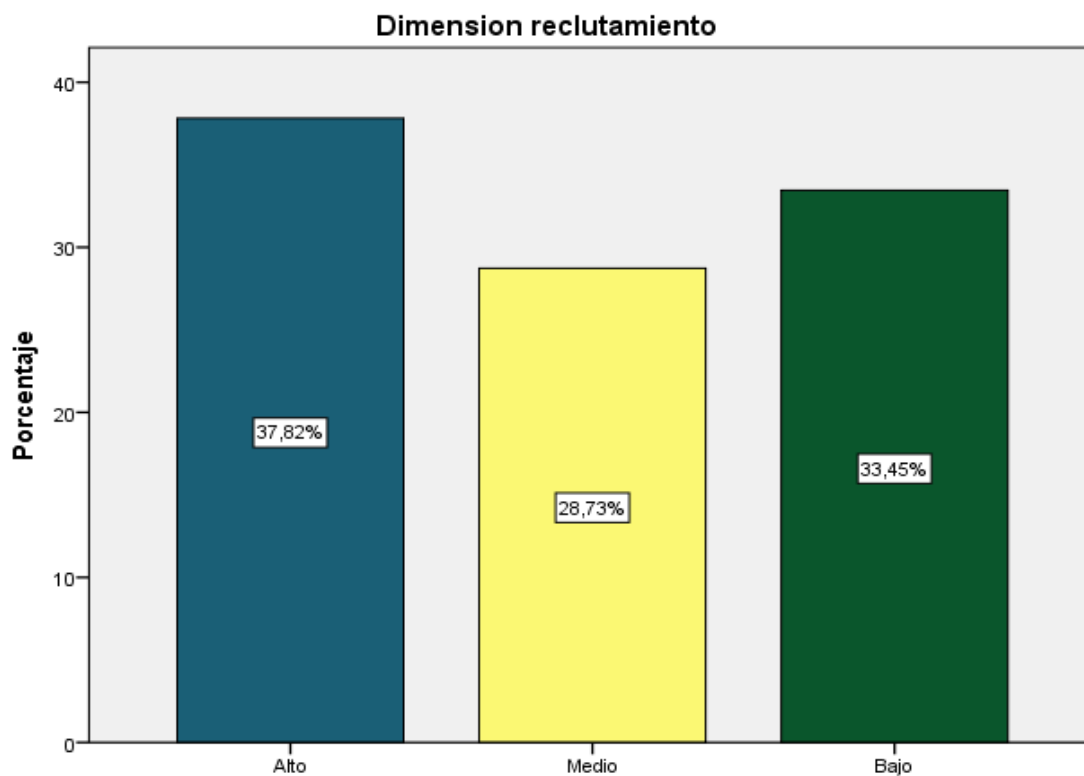


Figura 1. Dimensión de reclutamiento

Referente a la dimensión reclutamiento y mediante el uso de la baremación, se obtuvo que el mayor porcentaje obtenido de frecuencias se ubica en el nivel alto (37,8%); y lo cual establece que el nivel de la dimensión de reclutamiento que es percibida por los colaboradores de la institución, se ubica en el nivel alto. Con respecto a esta dimensión, como resultado de entrevista exploratoria, los trabajadores han comentado que, generalmente la convocatoria no tiene el máximo alcance ni visibilidad fuera de la institución por lo que no llega la oferta con mucha efectividad.

A continuación, se describe la variable de gestión del talento humano según su dimensión de selección de personas:

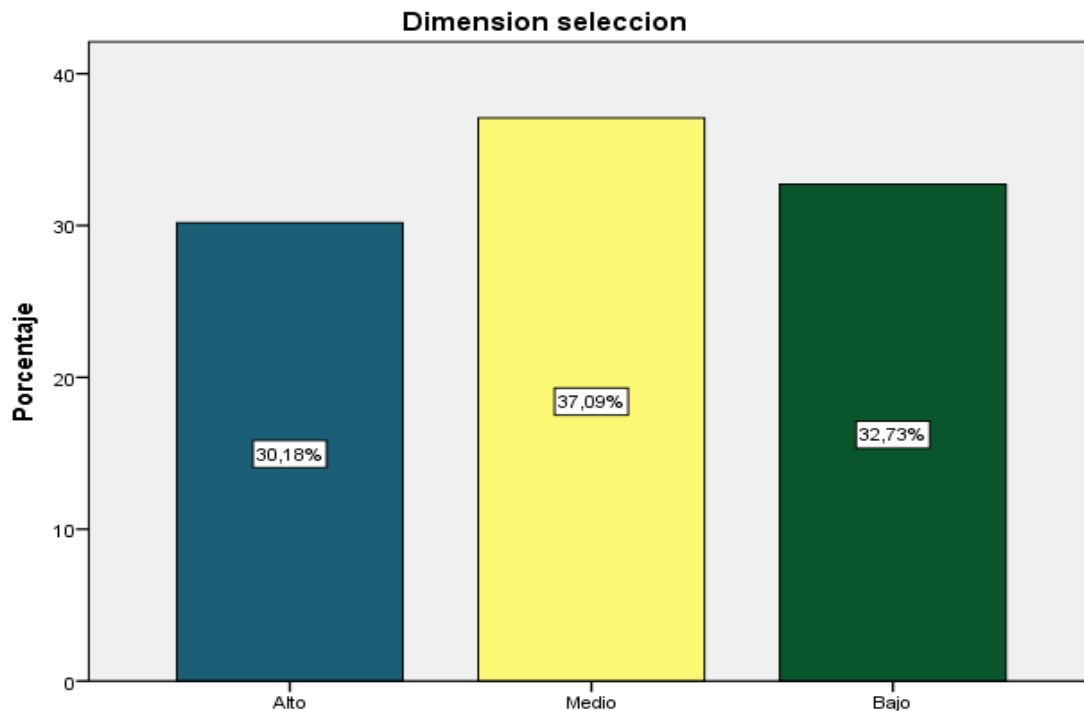


Figura 2. Dimensión de selección

Referente a la dimensión selección y mediante el uso de la baremación, se obtuvo que el mayor porcentaje obtenido de frecuencias se ubica en el nivel medio (37,1%); y lo cual establece que el nivel de la dimensión de selección que es percibida por los colaboradores de la institución, se ubica en el nivel medio. Con respecto a esta dimensión, como resultado de entrevista exploratoria, los trabajadores han comentado que, posterior a la convocatoria de candidatos se recibe una gran cantidad de currículos y el reclutador debe filtrarlos de manera manual, lo que puede tomar tiempo innecesario y genera un desgaste en el reclutador.

A continuación, se describe la variable de gestión del talento humano según su dimensión de formación e integración de las personas:

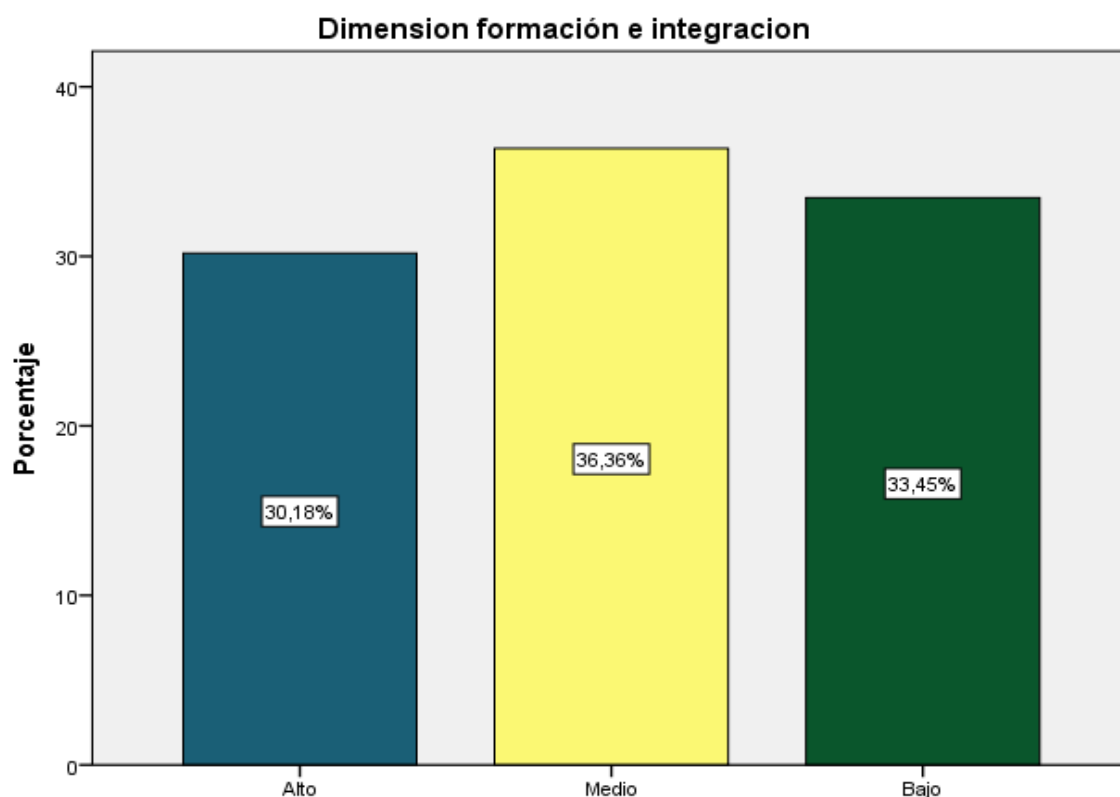


Figura 3. Dimensión formación e integración

Referente a la dimensión formación e integración y mediante el uso de la baremación, se obtuvo que el mayor porcentaje obtenido de frecuencias se ubica en el nivel medio (36,4%); y lo cual establece que el nivel de la dimensión de formación e integración que es percibida por los colaboradores de la institución, se ubica en el nivel medio. Con respecto a esta dimensión, como resultado de entrevista exploratoria, los trabajadores han comentado que, generalmente no se aplica el proceso de inducción; por lo que los nuevos ingresos pueden presentar dudas.

A continuación, se describe la variable de gestión del talento humano según su dimensión de remuneración de las personas:

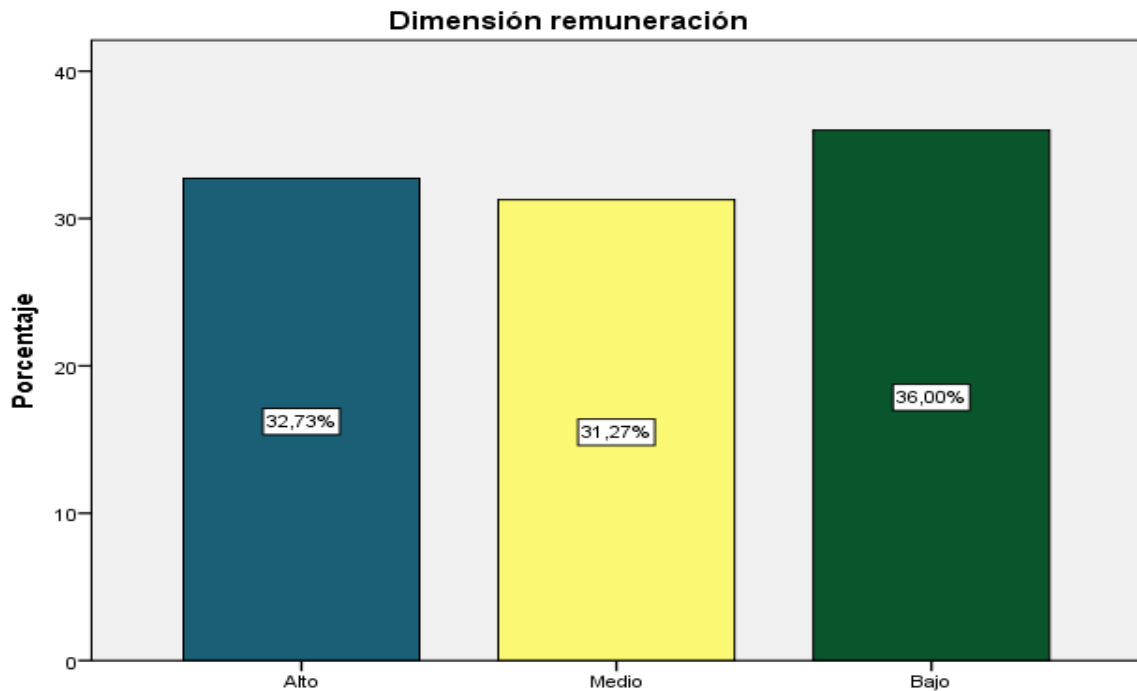


Figura 4. Dimensión remuneración

Referente a la dimensión remuneración y mediante el uso de la baremación, se obtuvo que el mayor porcentaje obtenido de frecuencias se ubica en el nivel bajo (36,0%); y lo cual establece que el nivel de la dimensión remuneración que es percibida por los colaboradores de la institución, se ubica en el nivel bajo. Con respecto a esta dimensión, como resultado de una entrevista exploratoria, los trabajadores CAS han comentado que, la compensación propuesta por la empresa no está de acuerdo con el mercado ni con la experiencia que se demanda, además de las demoras de los pagos, por lo que los candidatos más aptos no estarán interesados.

A continuación, se describe la variable de gestión del talento humano según su dimensión de desarrollo en el trabajo:

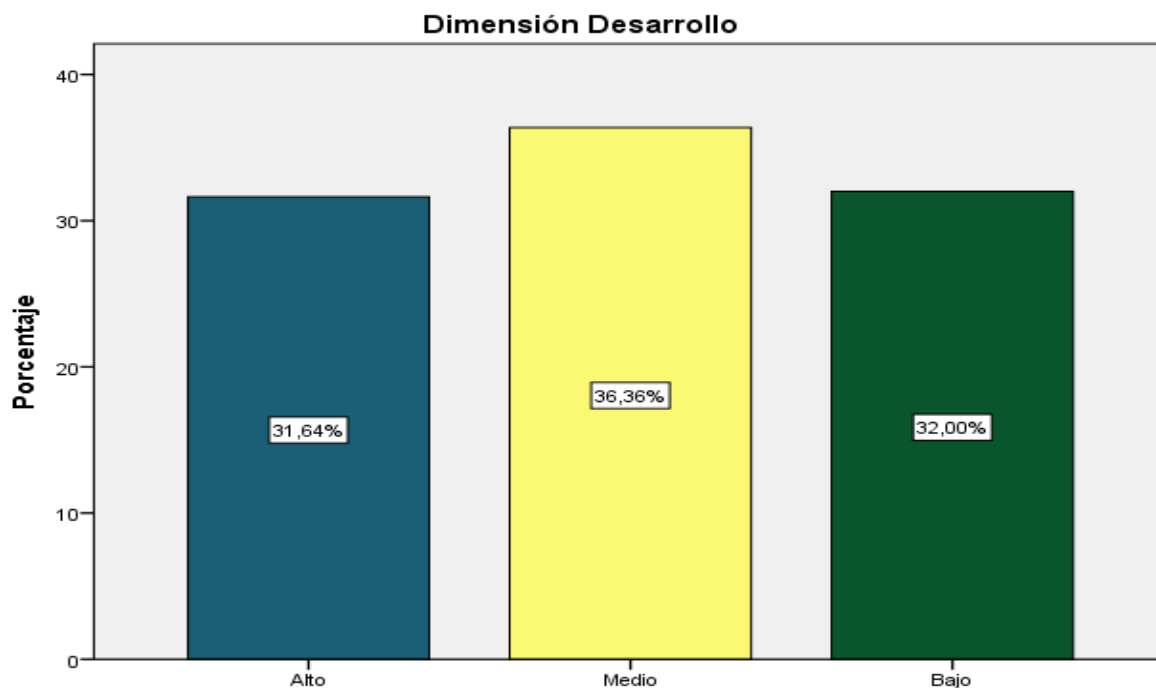


Figura 5. Dimensión de desarrollo

Referente a la dimensión desarrollo y mediante el uso de la baremación, se obtuvo que el mayor porcentaje obtenido de frecuencias se ubica en el nivel medio (36,36%); y lo cual establece que el nivel de la dimensión desarrollo que es percibida por los colaboradores de la institución, se ubica en el nivel medio. Con respecto a esta dimensión, se ha observado que no existe una capacitación permanente, por lo que no se genera satisfacción laboral.

A continuación, se describe la variable de gestión del talento humano según su dimensión de higiene y seguridad en el trabajo:

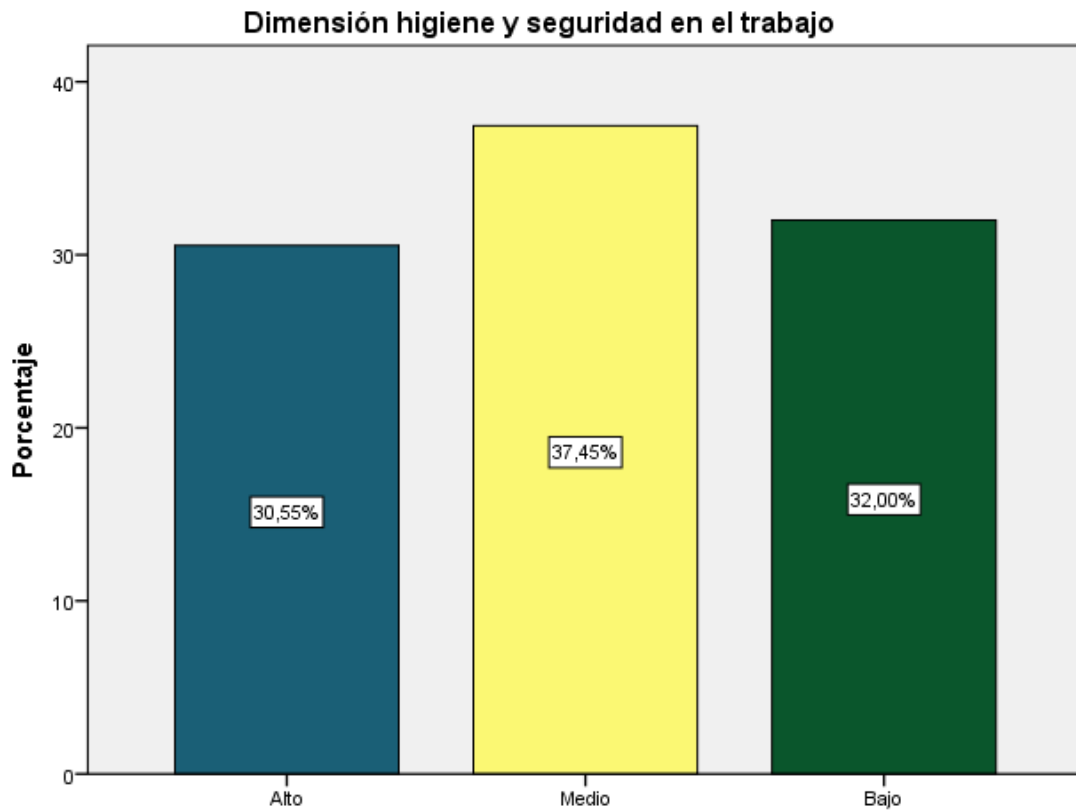


Figura 6. Dimensión higiene y seguridad en el trabajo

Referente a la dimensión higiene y seguridad en el trabajo y mediante el uso de la baremación, se obtuvo que el mayor porcentaje obtenido de frecuencias se ubica en el nivel medio (37,45%); y lo cual establece que el nivel de la dimensión higiene y seguridad en el trabajo que es percibida por los colaboradores de la institución, se ubica en el nivel medio. Con respecto a esta dimensión, se ha observado en la organización un desinterés por la aplicación de los procesos, además de la falta de vigilancia de la salud del trabajador.

A continuación se describe la variable desempeño laboral, según su dimensión de asignación de metas específicas:

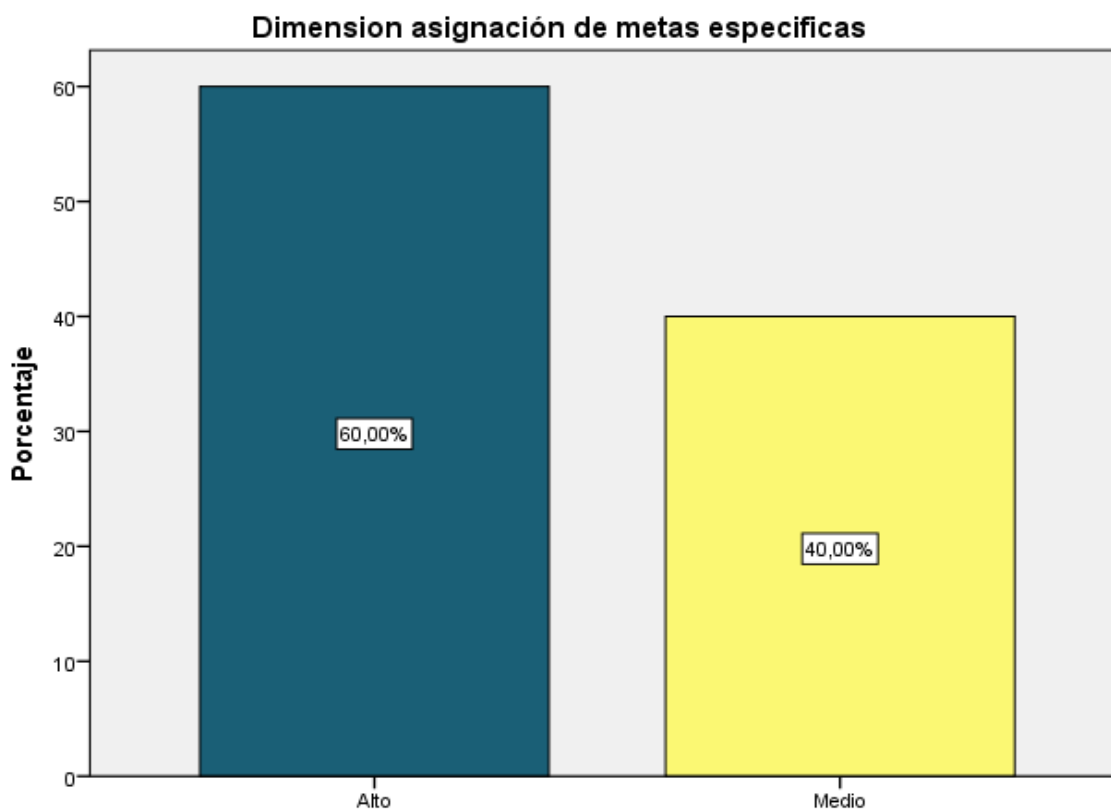


Figura 7. Dimensión asignación de metas específicas

Referente a la dimensión asignación de metas específicas y mediante el uso de la baremación, se obtuvo que el mayor porcentaje obtenido de frecuencias se ubica en el nivel alto (60,0%); y lo cual establece que el nivel de la dimensión asignación de metas específicas que es percibida por los colaboradores de la institución, se ubica en el nivel alto. Con respecto a esta dimensión, se ha observado que, los trabajadores no están alineándose a los objetivos de la institución, percibiéndose una deficiente motivación laboral.

A continuación se describe la variable desempeño laboral, según su dimensión de asignación de metas medibles:

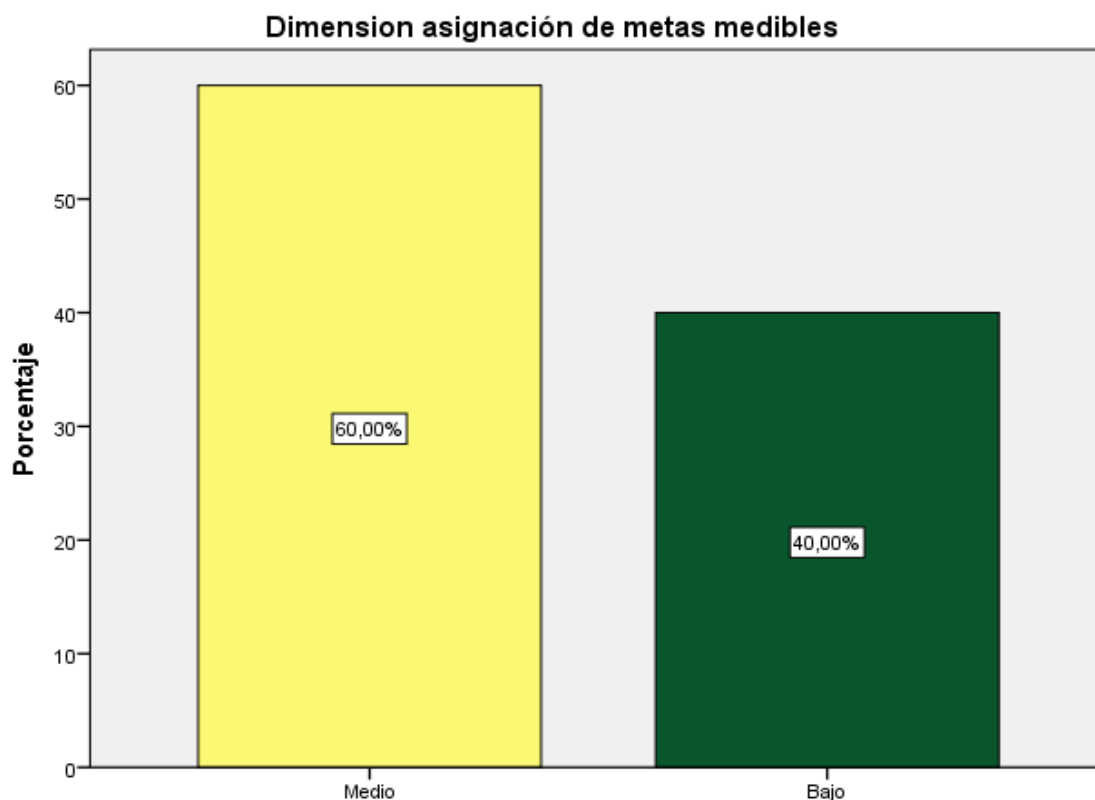


Figura 8. Dimensión asignación de metas medibles

Referente a la dimensión asignación de metas medibles y mediante el uso de la baremación, se obtuvo que el mayor porcentaje obtenido de frecuencias se ubica en el nivel medio (60,0%); y lo cual establece que el nivel de la dimensión asignación de metas medibles que es percibida por los colaboradores de la institución, se ubica en el nivel medio. Con respecto a esta dimensión, se ha observado que falta actualizar los documentos de gestión, socializar información y medir su cumplimiento.

A continuación se describe la variable desempeño laboral, según su dimensión de metas alcanzables:

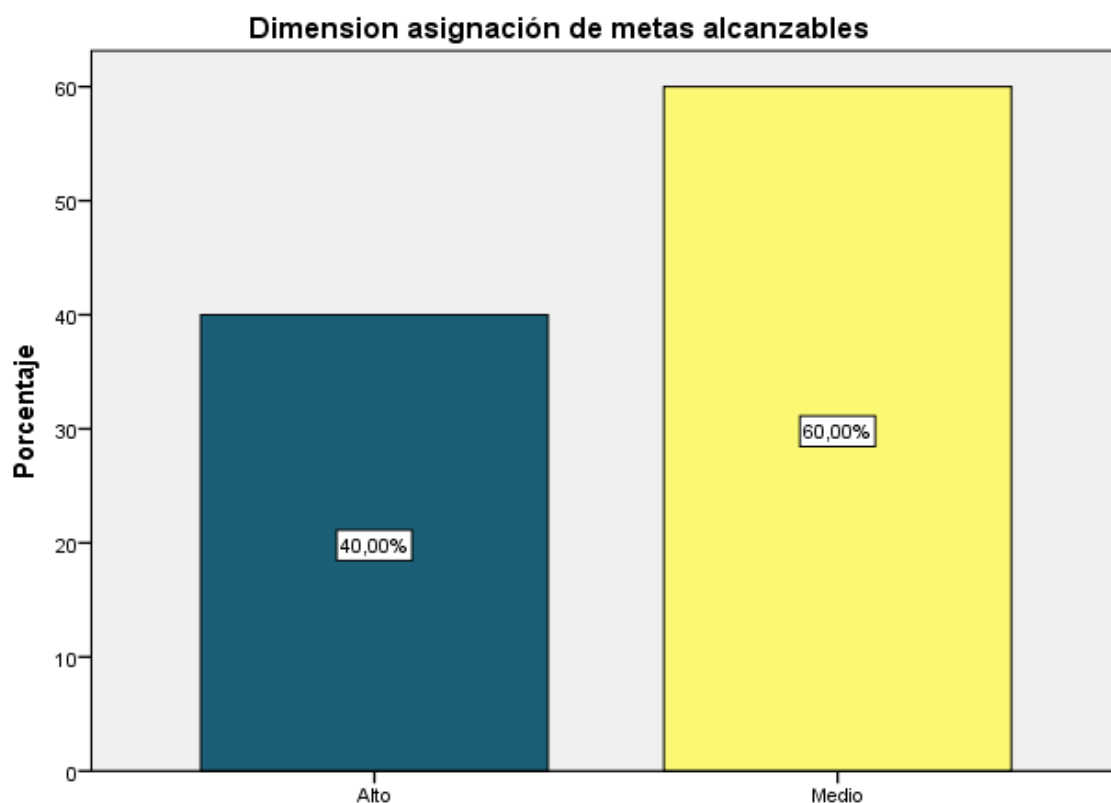


Figura 9. Dimensión asignación de metas alcanzables

Referente a la dimensión asignación de metas alcanzables y mediante el uso de la baremación, se obtuvo que el mayor porcentaje obtenido de frecuencias se ubica en el nivel medio (60,0%); y lo cual establece que el nivel de la dimensión asignación de metas medibles que es percibida por los colaboradores de la institución, se ubica en el nivel medio. Con respecto a esta dimensión, se ha observado que resta resultados la falta de conocimientos integrados y estímulos al trabajador, lo que dificulta el logro de objetivos.

Con respecto al quinto objetivo, se obtuvo los siguientes resultados:

Tabla 12

Nivel de relación entre la dimensión formación e integración y las dimensiones del desempeño laboral de los trabajadores de un hospital de la ciudad de Chiclayo

			Dimensión formación e integración	Nivel de la dimensión asignación de metas específicas	Nivel de la dimensión asignación de metas medibles	Nivel de la dimensión asignación de metas alcanzables
Tau_b de Kendall	Dimensión de formación e integración	Coeficiente de correlación	1,000	-,617	-,617	-,617
		Sig. (bilateral)	.	,000	,000	,000
		N	275	5	5	5
	Nivel de la dimensión asignación de metas específicas	Coeficiente de correlación	-,617	1,000	,667	1,000*
		Sig. (bilateral)	,000	.	,000	.
		N	5	5	5	5
	Nivel de la dimensión asignación de metas medibles	Coeficiente de correlación	-,617	,667	1,000	,667
		Sig. (bilateral)	,000	,000	.	,000
		N	5	5	5	5
	Nivel de la dimensión asignación de metas alcanzables	Coeficiente de correlación	-,617	1,000**	,667	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.	,000	.
		N	5	5	5	5

En la tabla 12, los resultados obtenidos mediante Tau B de Kendall, revelan un nivel de correlación entre la dimensión formación e integración y la variable desempeño laboral, que son iguales a -0,617 y 0,667 y son interpretados como una correlación negativa moderada, y positiva moderada.

Con respecto al sexto objetivo específico, obtuvo los siguientes resultados:

Tabla 13

Nivel de relación entre la dimensión remuneración y las dimensiones del desempeño laboral de los trabajadores de un hospital de la ciudad de Chiclayo

			Dimensión remuneración	Nivel de la dimensión asignación de metas específicas	Nivel de la dimensión asignación de metas medibles	Nivel de la dimensión asignación de metas alcanzables
Tau_b de Kendall	Dimensión remuneración	Coefficiente de correlación	1,000	,167	-,167	,167
		Sig. (bilateral)	.	,000	,000	,000
		N	275	5	5	5
	Nivel de la dimensión asignación de metas específicas	Coefficiente de correlación	,167	1,000	,667	1,000*
		Sig. (bilateral)	,000	.	,000	.
		N	5	5	5	5
	Nivel de la dimensión asignación de metas medibles	Coefficiente de correlación	-,167	,667	1,000	,667
		Sig. (bilateral)	,000	,000	.	,000
		N	5	5	5	5
	Nivel de la dimensión asignación de metas alcanzables	Coefficiente de correlación	,167	1,000**	,667	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.	,000	.
		N	5	5	5	5

En la tabla 13, los resultados obtenidos mediante Tau B de Kendall, revelan un nivel de correlación entre la dimensión remuneración y la variable desempeño laboral, que son iguales a -0,167, 0,167 y 0,667 y son interpretados como una correlación negativa baja, y positiva baja y moderada.

Con respecto al séptimo objetivo específico, se obtuvo los siguientes resultados:

Tabla 14

Nivel de relación entre la dimensión desarrollo y las dimensiones del desempeño laboral de los trabajadores de un hospital de la ciudad de Chiclayo

			Dimensión desarrollo	Nivel de la dimensión asignación de metas específicas	Nivel de la dimensión asignación de metas medibles	Nivel de la dimensión asignación de metas alcanzables
Tau_b de Kendall	Dimensión desarrollo	Coeficiente de correlación	1,000	-,617	-,617	-,617
		Sig. (bilateral)	.	,000	,000	,000
		N	275	5	5	5
	Nivel de la dimensión asignación de metas específicas	Coeficiente de correlación	-,617	1,000	,667	1,000*
		Sig. (bilateral)	,000	.	,000	.
		N	5	5	5	5
	Nivel de la dimensión asignación de metas medibles	Coeficiente de correlación	-,617	,667	1,000	,667
		Sig. (bilateral)	,000	,000	.	,000
		N	5	5	5	5
	Nivel de la dimensión asignación de metas alcanzables	Coeficiente de correlación	-,617	1,000**	,667	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.	,000	.
		N	5	5	5	5

En la tabla 14, los resultados obtenidos mediante Tau B de Kendall, revelan un nivel de correlación entre la dimensión desarrollo y la variable desempeño laboral, que son iguales a -0,617 y 0,667 y son interpretados como una correlación negativa moderada, y positiva moderada.

Con respecto al octavo objetivo específico, se obtuvo los siguientes resultados:

Tabla 15

Nivel de relación entre la dimensión higiene y seguridad en el trabajo y las dimensiones del desempeño laboral de los trabajadores de un hospital de la ciudad de Chiclayo

			Dimensión higiene y seguridad en el trabajo	Nivel de la dimensión asignación de metas específicas	Nivel de la dimensión asignación de metas medibles	Nivel de la dimensión asignación de metas alcanzables
Tau_b de Kendall	Dimensión de higiene y seguridad en el trabajo	Coeficiente de correlación	1,000	-,722	-,866	-,722
		Sig. (bilateral)	.	,00	,000	,000
		N	275	5	5	5
Nivel de la dimensión asignación de metas específicas	Nivel de la dimensión asignación de metas específicas	Coeficiente de correlación	-,722	1,000	,667	1,000*
		Sig. (bilateral)	,000	.	,000	.
		N	5	5	5	5
Nivel de la dimensión asignación de metas medibles	Nivel de la dimensión asignación de metas medibles	Coeficiente de correlación	-,866	,667	1,000	,667
		Sig. (bilateral)	,000	,000	.	,000
		N	5	5	5	5

En la tabla 15, los resultados obtenidos mediante Tau B de Kendall, revelan un nivel de correlación entre la dimensión higiene y seguridad y la variable desempeño laboral, que son iguales a 0, 772, - 0,866 y 0, 667 y son interpretados como una correlación negativa alta y positiva moderada.