



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Gestión del talento humano y su relación en el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital II-2 Tarapoto 2020.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORES:

Pinedo Linares, Ángela Tatiana (ORCID: 0000-0002-0201-4209)

Zaquinaula Córdova, Yansens (ORCID: 0000-0001-7822-6390)

ASESOR:

Mtro. Díaz Saavedra, Robín Alexander (ORCID: 0000-0003-2707-8193)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

TARAPOTO – PERÚ

2020

Dedicatoria

Dedicamos este trabajo en primer lugar a Dios, por habernos dado la vida y por permitirnos el haber llegado hasta este momento tan importante de nuestra formación profesional.

También dedicamos nuestra tesis a nuestros padres porque son nuestros pilares más importantes, por demostrarnos siempre su cariño y apoyo incondicional en cada paso que hemos dado.

A mi compañera de tesis porque sin el equipo que formamos, no habríamos logrado esta meta.

Agradecimiento

Le agradecemos a Dios por habernos acompañado y guiado a lo largo de nuestra carrera, por ser nuestra fortaleza en los momentos de debilidad y por brindarnos una vida llena de aprendizajes, experiencias y sobre todo felicidad.

Por su orientación y atención a todas nuestras consultas sobre nuestra tesis, nuestro agradecimiento al Mg. Robín Alexander Díaz Saavedra, por el material facilitado y las sugerencias recibidas.

Pero un trabajo de investigación es también fruto del reconocimiento y del apoyo vital que nos ofrecen las personas que nos estiman, sin el cual no tendríamos la fuerza y energía que nos anima a crecer como personas y como profesionales.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	9
II. MARCO TEÓRICO.....	13
III. METODOLOGÍA.....	30
3.1. Tipo y diseño de investigación	30
3.2. Variables y operacionalización	31
3.3. Población, muestra y muestreo	33
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	34
3.5. Procedimientos	35
3.6. Método de análisis de datos.....	36
3.7. Aspectos éticos.....	36
IV. RESULTADOS	37
V. DISCUSIÓN.....	49
VI. CONCLUSIONES.....	52
VII. RECOMENDACIONES.....	53
REFERENCIAS	55
ANEXOS.....	59

Índice de tablas

Tabla 1. Información sociodemográfica	37
Tabla 2. Análisis de fiabilidad de Alfa de Cronbach	41
Tabla 3. Análisis de la variable gestión del talento humano	42
Tabla 4. Análisis de la variable desempeño laboral	43
Tabla 5. Prueba de normalidad Kolmogorov-Sminov de una muestra	45
Tabla 6. Análisis de correlación entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital II-2 Tarapoto, 2020	46
Tabla 7. Análisis de correlación entre la gestión del talento humano con la calidad del trabajo de los colaboradores del Hospital II-2 Tarapoto, 2020	46
Tabla 8. Análisis de correlación entre la gestión del talento humano con el nivel de productividad de los colaboradores del Hospital II-2 Tarapoto, 2020	47
Tabla 9. Análisis de correlación entre la gestión del talento humano con las metas de los colaboradores del Hospital II-2 Tarapoto, 2020	48

Índice de figuras

Figura 1. Género	38
Figura 2. Edad.....	38
Figura 3. Grado de instrucción	39
Figura 4. Condición laboral.....	39
Figura 5. Lugar de procedencia.....	40
Figura 6. Área de trabajo.....	40

Resumen

El presente estudio de investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital II-2 Tarapoto, 2020. La investigación es de enfoque cuantitativo de tipo aplicativo con un alcance descriptivo correlacional por que evalúa el grado de asociación o relación entre dos o más variables. El diseño de la investigación fue no experimental de corte transversal porque se realizó sin manipular las variables. La población total fue 150, compuesta por hombres y mujeres de diferentes edades, de 25 a 58 a más años, en la investigación se encuestó al total de la población de 94 colaboradores. Para la variable Gestión del Talento Humano se utilizó el instrumento por el autor Chiavenato (2009) y la variable Desempeño laboral propuesta por Chiavenato (2007), ambos instrumentos fueron validados mediante juicio de expertos, se comprobó su fiabilidad a través del Alpha de Cronbach (0,976) para Gestión del Talento Humano y para Desempeño laboral (0,937); lo cual indica que la confiabilidad es buena. Los resultados muestran que si existe relación significativa entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral ($r = 0,135$, $p < 0,00$); indicando que a mejor gestión del talento humano mayor será los niveles de desempeño laboral de los colaboradores.

Palabras claves: Gestión del talento humano, desempeño laboral, productividad, colaborador.

Abstract

The general objective of this research study was to determine the relationship between the management of human talent and the work performance of the employees of Hospital II-2 Tarapoto, 2020. The research is of an applicative quantitative approach with a correlational descriptive scope because assesses the degree of association or relationship between two or more variables. The research design was non-experimental, cross-sectional because it was carried out without manipulating the variables. The total population was 150, made up of men and women of different ages, from 25 to 58 years old, in the investigation the total population of 94 collaborator was surveyed. For the Human Talent Management variable, the instrument was used by the author Chiavenato (2009) and the variable Labor performance proposed by Chiavenato (2007), both instruments were validated by expert judgment, their reliability was verified through Cronbach's Alpha (0.976) for Human Talent Management and for Job Performance (0.937); which indicates that the reliability is good. The results show that if there is a significant relationship between the management of human talent and job performance ($r = 0.135$, $p < 0.00$); indicating that the better management of human talent, the higher the levels of work performance of the collaborators

Keywords: Human talent management, job performance, productivity, collaborator

I. INTRODUCCIÓN

El avance de la globalización a nivel mundial, ha originado cambios vertiginosos en la forma de gestionar el talento humano en las organizaciones, los enfoques van hacia actividades que mejoren el desempeño de los colaboradores mediante la optimización de procesos, entrega de herramientas necesarias y las condiciones físicas necesarias para promover la eficiencia , actualmente cada institución sea pública o privada no están dando la debida importancia a los recursos humanos, sobre todo en aquellos que recae la responsabilidad de velar por el bienestar del personal, observando que los colaboradores no rinden como debe ser afectando mucho a la rentabilidad y al desarrollo de las instituciones, como dice Chiavenato, (2002), el colaborador debe ser considerado como la pieza fundamental dentro de las organizaciones ya que hace posible el desarrollo de las actividades necesarias para dar cumplimiento al modelo de negocio y el logro de los objetivos organizacionales, por lo tanto debe ser gestionado de una manera eficiente. (p.23).

En Colombia, según la Revista Gerencia Política y salud de Bogotá, en cuanto a las condiciones donde se desempeña el personal de salud, es mala, las cifras indican que alrededor del 53% de los empleados cuentan con contratos que no se ajustan a la actividad que realizan por lo que no les permite recibir una remuneración justa de acuerdo a su esfuerzo y tiempo invertido, todo ello ha originado que se produzca un incremento en los índices de inestabilidad y ausentismo laboral. Asimismo, entre los años 2018 y 2019, el 18,5% de personas contaban con 2 trabajos para ser desarrollados durante el día, el cual conlleva a que se tenga que laborar más de las 8 horas reglamentarias, en tanto, un 36,4% afirmó que las demoras en sus pagos por sus servicios prestados eran constantes, mientras que el 35% no tenía un sueldo estable o asignado fijo, un 38% y 40% de los encuestados afirmaron que no cuentan con algún tipo de seguro que les permita cubrir gastos en caso de accidentes o problemas de salud fortuitos, lo que conlleva al mal desempeño laboral, debido a la mala gestión de talento humano en ese país.

En el Perú, los funcionarios y/o trabajadores de los hospitales a nivel nacional son duramente criticados todo el tiempo, debido a que la opinión de la población sobre la atención es deficiente y pésima, considerando además que los lineamientos para la gestión de las personas no es adecuada y carece de actividades que ayuden a desarrollar las habilidades necesarias para hacer frente a las demandas de salud que la población requiere, asimismo, no se brinda las herramientas necesarias para desarrollar el trabajo por lo que el personal se encuentra expuesto a peligros y riesgos de salud a causa de la falta de protocolos de seguridad, mucho más crítica es la situación en donde una enfermedad como el COVID- 19, puso a flote el deficiente sistema de administración y liderazgo por parte de las autoridades en cuanto a la gestión de personal e infraestructura de este importante sector.

Estos problemas se evidencia en un informe del Diario Gestión para el 2019, donde afirman que la burocracia gubernamental, las regulaciones laborales restrictivas, son problemas que están directamente relacionados con la pésima gestión del estado, todo esto cifrado en un 45% de insatisfacción laboral, un 20% de deficiencias en la comunicación entre las diversas áreas administrativas y el cumplimiento de metas; el informe también detectó que el 26.45% de los establecimientos de salud no cuentan con recursos humanos suficientes para la atención en el servicio de manera eficiente.

En Tarapoto, hoy en día se cuenta con nuevas instalaciones en el sector salud, siendo este un derecho fundamental para las personas en la región y el mundo, muchas de estas instituciones en su interior presentan problemas que entorpecen el desarrollo y la gestión eficiente del personal, afectando de este modo al desempeño laboral y cultural, a lo que no es ajeno el Hospital II-2 Tarapoto. Se observa que estos problemas están generando ausencia de la **calidad del trabajo**, puesto que se percibe una mala comunicación, coordinación y al mismo tiempo mala organización en las diferentes áreas del hospital, a esto se suman los bajos **niveles de productividad** evidenciado en la poca gestión de equipos tecnológicos que permitan mejorar la eficiencia y eficacia de los procesos, los equipos de trabajo evidencian un porcentaje bajo en cuanto al cumplimiento de las **metas proyectadas** por las autoridades, gracias a ello surge la presente

investigación que tiene por finalidad conocer la relación de la gestión del talento humano con el desempeño laboral de los colaboradores. Asimismo, planteamos la **formulación del Problema** ¿De qué manera la gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores del hospital II-2 Tarapoto, 2020?, A su vez contemplamos los **problemas específicos**: ¿Identificar la relación de la gestión del talento humano con la calidad del trabajo de los colaboradores del hospital II-2 Tarapoto, 2020?, ¿Identificar la relación de la gestión del talento humano con el nivel de productividad de los colaboradores del hospital II-2 Tarapoto, 2020?, ¿Identificar la relación de la gestión del talento humano con las metas de los colaboradores del hospital II-2 Tarapoto, 2020?. Se tiene la siguiente **Justificación social**, la investigación contribuye a la sociedad en general debido a que, con la exposición de los resultados, se podrá determinar y evaluar la relación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral, así como también servirá de base teórica y analítica a las empresas y lectores interesados en esta realidad problemática. De modo que la **justificación metodológica**, desde el punto de vista metodológico la presente investigación se justifica en las teorías de Hernández, Fernández, & Baptista, (2014), quienes brindan las pautas y secuencias de cómo elaborar una investigación y los pasos a seguir. Ya que, para la **justificación práctica**, la investigación, permitirá diagnosticar los problemas existentes en la institución, con la finalidad de tomar acciones en cuanto a la gestión del talento humano y mejorar el desempeño laboral, permitiendo así que el personal de la entidad esté satisfecho. De esa manera la **justificación teórica**, la investigación se justifica con teorías en base al autor Chiavenato,(2009) para la variable gestión del talento humano, para la segunda variable que es el desempeño laboral a Chiavenato, (2007), bajo lo cual reforzará la investigación en la institución Hospital II Tarapoto, 2020. Asumiendo que el **objetivo general**: Determinar la relación entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital II-2 Tarapoto, 2020. Por otra parte, tendremos los **objetivos específicos**: Establecer la relación entre la gestión del talento humano con la calidad del trabajo de los colaboradores del Hospital II-2 Tarapoto, 2020. Establecer la relación entre la gestión del talento humano con el nivel de productividad de los colaboradores del Hospital II-2 Tarapoto, 2020. Establecer la relación entre la gestión del talento

humano con las metas de los colaboradores del Hospital II-2 Tarapoto, 2020. Por otro lado, se define la hipótesis general: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores en el Hospital II-2 Tarapoto, 2020. Asimismo, se ha obtenido las **hipótesis específicas**: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano con la calidad del trabajo de los colaboradores del Hospital II-2 Tarapoto, 2020. Existe relación significativa entre la gestión del talento humano con el nivel de productividad de los colaboradores del Hospital II-2 Tarapoto, 2020. Existe relación significativa entre la gestión del talento humano con las metas de los colaboradores del Hospital II-2 Tarapoto, 2020.

II.MARCO TEÓRICO.

Antecedentes

Todo Proyecto de Investigación se basa en antecedentes, ya que son investigaciones elaboradas con anterioridad con las cuales se comparte un objeto de estudio, es por ello, que nuestro trabajo de investigación ha tomado varias fuentes de información que son los siguientes:

A nivel internacional

Velásquez, F. (2016). En su investigación titulada. Nivel de estrés laboral en profesionales de la salud y su relación en el desempeño laboral en el hospital Luis Gabriel Dávila (Carchi- Tulcán) durante el periodo de septiembre – octubre del 2016. Pontificia Universidad Católica Del Ecuador. Tuvo como objetivo de investigación identificar el nivel de relación entre variables. Fue un estudio analítico, observacional de tipo transversal, la población de estudio fue de 200 personas, y se contó con una muestra de 167 colaboradores. Se utilizó la técnica de la encuesta para la recolección de los datos. Concluyó que: después de haber llevado a cabo el procesamiento estadístico correspondiente, se determinó que la gran mayoría de colaboradores encuestados, el cual representan un 71,86% presentan estrés laboral. De esta manera se determinó que el objeto de estudio investigado presenta altos índices de estrés, lo cual genera que el desempeño no sea el óptimo. En este sentido, se determinó la incidencia del problema de estrés en los colaboradores como factor determinante que incide en la pérdida de eficiencia laboral, esto debido a que genera desmotivación y agotamiento físico en el personal, el cual conlleva a reducir sus niveles de eficacia y además de la eficiencia, por lo tanto, es responsabilidad de la organización desarrollar actividades y procedimientos que ayuden a minimizar estos índices de afección de los problemas laborales, tomando en cuenta que esto no solo perjudica al colaborador sino también a la organización en general, debido a que, si el colaborador no presenta el desempeño necesario, se verán afectados ciertos procesos que tienen dependencia e interconexiones, por lo tanto, es necesario no solo diseñar las actividades para afrontar este problema sino que también se debe velar por su cumplimiento como parte de las normativas internas para el buen

funcionamiento de las piezas claves para el desarrollo organizacional a través de la salud de sus colaboradores.

Muñoz, L. (2015). En su investigación titulada. Análisis del desarrollo de la Gestión del Talento Humano y la incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital del IESS de Babahoyo, 2015. Universidad Técnica de Babahoyo. Babahoyo. Tuvo como objetivo analizar el estado de las variables definidas para el desarrollo de la investigación. Fue un estudio de tipo descriptivo, explicativo y correlacional. La población de estudio fue de 188 personas y se contó con una muestra de 53 personas. Se hizo uso de la técnica llamada encuesta y la observación para recopilar la información necesaria. Concluyó que: los resultados indican que la gestión del talento humano presenta incidencia sobre el desempeño de los colaboradores, en este sentido, se determina que es una variable de predominancia, por lo tanto, debe ser desarrollada de manera responsable y eficiente ya que, si esta se desarrolla de una mala manera, se presentarán problemas en el desempeño de los colaboradores como efecto de su dependencia. En este sentido, se logró determinar que, es de suprema importancia la gestión del talento dentro de la organización estudiada como uno de los requisitos fundamentales para contar con una fuerza laboral capacitada y comprometida con los objetivos organizacionales ya que, cabe resaltar que, esas son una parte de las funciones esenciales de esta variable dentro de la actividad laboral para aportar valor a través de la dotación de piezas claves y de mucho valor para el desarrollo de las actividades necesarias para dar forma a la eficiencia y competitividad general. Asimismo, la encuesta brindó información sobre los indicadores que los colaboradores consideran de suma importancia para sentir de que la organización desarrolla los lineamientos necesarios para sentir que se está gestionando su bienestar en su trabajo, dentro de ellos, destacaron a las prestaciones de las condiciones físicas necesarias para desarrollar su trabajo y apoyar la eficiencia, asimismo, manifestaron que las capacitaciones según su especialidad también son importantes para ellos, finalmente afirmaron que los pagos impuntuales son el principal motivo de su desmotivación en ocasiones, por lo que pierden el ímpetu natural por desarrollar las actividades.

Alarcón, D. (2015). En su investigación titulada. La Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de las personas con discapacidad en las instituciones públicas de la provincia del Carchi. Universidad Politécnica Estatal del Carchi, Tulcán, Ecuador. Tuvo como objetivo de investigación analizar los niveles de correlación presentes entre las variables de estudio abordadas. Fue un estudio de tipo cuali-cuantitativa, la población y muestra fue 353 personas. Utilizó la técnica de la encuesta estructurada, para la recolección de datos. Concluyó que: El 44.58 % de las entidades analizadas, no desarrollan de manera eficiente las actividades de gestión del talento humano debido a problemas internos relacionados con la burocracia y la búsqueda de intereses personales. Asimismo, se determinó que el 40% de la muestra no desarrollan adecuadamente los procesos de inserción de personal a la entidad, por lo que estos no logran brindar los resultados esperados, perjudicando así el logro de objetivos. Bajo este marco de resultados poco alentadores, se determina que, las empresas analizadas se enfrentarán a un panorama de escasez en cuanto a eficiencia laboral debido a que es muy posible que se presenten problemas de motivación y escasez de las habilidades y conocimientos para el desarrollo de actividades esenciales para llevar a cabo los procesos clave dentro de la organización, esto debido a que todo lo antes mencionado es una función de la gestión del talento humano y, al conocer que esta no se desarrolla de manera efectiva, no se encuentra una prospectiva posible para asegurar el desarrollo de la organización. Por lo tanto, tratándose de una entidad estatal, está sujeta al cumplimiento de metas por periodo, es necesario que sus piezas fundamentales se encuentren debidamente capacitados y con las motivaciones al máximo para desempeñarse de manera excepcional, facilitando el cumplimiento de las metas y objetivos tanto a nivel interno como aquellas planteadas por el gobierno central.

A nivel nacional

Crisóstomo, M. (2018). En su investigación titulada. Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal asistencial en el departamento de farmacia, Hospital Regional de Huacho, 2018. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, Perú. Estuvo bajo el planteamiento objetivo de determinar la

influencia de la gestión en cuanto al recurso humano en el desempeño de los colaboradores. Fue un estudio de tipo transversal, correlacional, de nivel explicativo, diseñado no experimentalmente, la cantidad poblacional y muestral fue de 35 unidades, se empleó la técnica llamada encuesta para la recolección de los datos. Concluyó que: el tratamiento estadístico a la información dio cuenta de la existencia de correlaciones muy altas entre las variables abordadas, las cuales están sustentadas en un a valor de $p = 0,00 < 0,05$; $r = 0,935$, por lo tanto, se determinó que mientras mejor se desarrollen las actividades de gestión del talento, se podrá incrementar el desempeño en los colaboradores como respuesta al factor de correlación entre ellas, por lo tanto, se destaca la importancia de gestionar de una manera eficiente, sabiendo que esto genera resultados positivos o negativos en los colaboradores de acuerdo a como esté realizada. Por todo ello, más que una necesidad para incrementar los resultados, la organización está obligada a desarrollar esta variable ya que es un derecho de los colaboradores contar con un ambiente laboral agradable, las condiciones físicas necesarias, las herramientas adecuadas, la seguridad en el espacio laboral, etc., por lo tanto, se debe brindar bastante interés a la ejecución de los lineamientos internos para administrar al capital humano; de manera extendida a esta conclusión, se acota que los colaboradores encuestados manifestaron que la organización ha descuidado el desarrollo de esta variable en los aspectos de capacitaciones y pagos puntuales, pues es muy común que los pagos se retrasen, lo cual genera complicaciones en su situación financiera familiar debido a que tienen responsabilidades en el hogar, todo ello causa desmotivación y algunos se encuentran evaluando la posibilidad de cambiar de trabajo por las razones expresadas. En tanto, se destaca la importancia que posee la gestión de recursos humanos, pues a medida que esta se vaya mejorando, se podrá cosechar mejores resultados de desempeño laboral que beneficiará el cumplimiento de metas y objetivos necesarios para beneficiar a su vez a los usuarios de este importante servicio.

Zagastizabal, L. (2018). En su investigación titulada Gestión del talento humano y desempeño laboral en trabajadores del Hospital II EsSalud Huamanga, 2017. Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Estuvo guiado bajo el planteamiento objetivo de determinar las correlaciones entre las variables abordadas. Fue un

estudio diseñado descriptivamente y a la vez correlacional, la cantidad poblacional fue de 85 personas de los cuales seleccionó una cantidad muestral de 50 unidades. Se empleó la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento para recabar la información. Se concluyó que: se determinó la existencia de correlaciones positivas entre las variables abordadas en el estudio, las cuales se sustentan en un $\tau_B=0,653$, y un $p \text{ valor}=0,00$ por lo tanto, se destaca la importancia de desarrollar buenos lineamientos y estrategias de gestión en el personal, debido a que esta mejorará considerablemente el desempeño laboral para el logro de los objetivos organizacionales a nivel general en la entidad. Como parte de las afirmaciones basadas en los resultados obtenidos, se conoció que, la entidad presenta bajos niveles de gestión del talento, el cual se ve reflejado en el poco interés por desarrollar las habilidades profesionales del personal y entregar un ambiente laboral propicio para generar un buen desempeño, asimismo, los colaboradores que fueron sometidos a la encuesta revelaron sentirse inseguros al desarrollar sus actividades cotidianas, debido a que no cuentan con los implementos de protección y bioseguridad requerida, el cual los expone ante un peligro de contagios al estar en contacto directo con pacientes que presentan enfermedades contagiosas, por lo tanto, sienten que este aspecto es de poca importancia para los directivos, por el mismo motivo, se han llevado a cabo manifestaciones para tratar este problema, sin embargo, las mejoras han sido sustanciales y no permanentes por lo que no encuentran motivación por parte de la entidad sino que son impulsados por su ímpetu de servicio hacia la sociedad mediante las prestaciones de sus conocimientos en salud.

Asencios, C. (2017). En su investigación titulada. Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue. Lima, 2016. Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Este trabajo planteó como objetivo, determinar los niveles de relación entre las variables consideradas para el proceso. Fue un estudio sustantivo con un nivel descriptivo correlacional, de tipo cuantitativo, de diseño no experimental, la población de estudio estuvo conformada por 165 personas de las cuales 100 colaboradores fue la muestra. Se empleó la encuesta mediante la aplicación del cuestionario para recabar la información necesaria para alimentar los resultados. Concluyó que: al encontrar

un valor de correlación igual a 0.642 y un valor de significancia de 0.000 se determina la existencia de correlaciones entre las mencionadas variables, por lo que se recomienda potenciar las actividades de gestión del talento como herramienta para mejorar el desempeño en los colaboradores como efecto de dependencia a la primera variable. En este sentido, al encontrar una dependencia no alta dependencia, se determinó que las mejoras serán de nivel medio en la mejora del desempeño a través de la mejora en la aplicación de los lineamientos para la gestión de personas, en tanto, esto no quiere decir que, se debe descuidar esta variable por no presentar una correlación alta, sino que se debe seguir potenciando debido a que de ella dependen otros factores importantes que configuran el desarrollo organizacional en conjunto, por lo tanto, si bien las incidencias no serán grandes, el no hacerlo afectará a otras áreas importantes ya que todo funciona como un sistema integrado que al final genera resultados en función a objetivos determinados internamente. Por lo tanto, el hecho de no presentar altas correlaciones no resta importancia, lo cual sugiere una mejora continua y, analizar cuáles son los otros factores que configuran el desempeño en los colaboradores, de manera que se pueda promover la eficiencia y la satisfacción laboral al mismo tiempo como parte de un método sostenible de mejora continua.

A nivel local

Rodriguez, J. (2017). En su trabajo de investigación titulado: Gestión de talento humano y desempeño laboral en los trabajadores de la Oficina de Operaciones Salud Alto Mayo- Unidad Ejecutora 401, 2016. Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú. Posee el objetivo de establecer cuáles son las relaciones entre las variables elegidas para la investigación. Fue un estudio de tipo descriptivo – correlacional, la población y muestra de estudio estuvo conformada por 72 colaboradores. Se utilizó la técnica de la encuesta para la recolección de los datos. Concluyó que: se encontraron evidencias que existen correlaciones entre las variables, las cuales se encuentran sostenidas en un valor de $p=0.789$, lo cual da cuenta de que, a mejor aplicación de la primera variable, se logrará mejorar el desempeño en los colaboradores. Asimismo, se determinó que, a medida que se dé la implementación de la gestión interna de los recursos humanos, la entidad

podrá experimentar mejoras en el desempeño su fuerza laboral, esto como efecto de la dependencia que esta ejerce, por lo cual, resulta favorable mejorar esta variable debido a que obtendrá una doble ventaja entre otros aspectos como la mejora en la motivación, el compromiso, entre otros factores que promueve esta variable; además, después de desglosar los resultados de las encuestas aplicadas a la muestra seleccionada, se encontró que una gran cantidad de encuestados perciben que la gestión de capital humano es baja en la organización pero a pesar de ello, los colaboradores se esfuerzan por mantener los resultados a pesar de que no encuentren motivación extrínseca promovida por la entidad, sino que se sustentan en la satisfacción de sus necesidades y el cumplimiento de sus obligaciones sobre todo en el hogar, esta referencia debe ser considerada por los encargados de promover la gestión interna para empezar a reforzar el cumplimiento de los lineamientos organizacionales orientados a la gestión de las personas, pues cabe resaltar que, al tratarse de una entidad del estado, las directrices están dadas sino que falta interés por aplicarlas.

Vargas, M. (2018). En su trabajo de investigación titulado: Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los profesionales de la Salud en el Hospital II-1 Rioja, 2017. Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú. Estuvo guiado bajo el objetivo de determinar las relaciones estadísticas entre las variables estudiadas. Fue un estudio de diseño no experimental y a la vez descriptivo – correlacional transaccional, la población y muestra de estudio estuvo conformada por 123 colaboradores. Se recurrió al uso de la encuesta mediante el despliegue del cuestionario. Concluyó que: debido a que se encontró un valor de correlación igual a 0.789, se determinó la existencia de correlaciones positivas y a la vez altas entre las variables analizadas, en base a ello, se considera pertinente la determinación que, a mayor actividad de gestión de personas, mayores serán los resultados en cuanto al desempeño brindado por los colaboradores como respuesta a la recepción de los recursos necesarios que impulsan sus ganas de mejorar sus actividades y hacerse cargo del logro de los objetivos, asimismo, se conoció que, las condiciones laborales en las que desarrollan sus actividades el personal médico, son consideradas como no aptas para laborar, pues constantemente se encuentran expuestos a peligros biológicos por no contar con los implementos de bioseguridad necesaria para protegerse de los contagios,

asimismo, las remuneraciones no suelen ser justas y compensatorias por el tiempo invertido para trabajar las jornadas exigidas, además, al realizar la encuesta correspondiente, se conoció que el personal se encuentra muy desmotivado en cuanto a la percepción de cuidado por parte de la directiva y todo aquello que conforma el sistema de salud nacional, pues sienten que solo son usados para ayudar a la población mientras que son otros los que reciben beneficios por las actividades y logros que los colaboradores realizan, dichas afirmaciones son muy alarmantes pues dan luces de que esta realidad pronto puede colapsar y generar que se paren las actividades prestadoras de salud pública la cual perjudicará a la población usuaria de este servicio pero que es entendible por las condiciones antes mencionadas, por lo tanto, es muy importante desarrollar la gestión del personal con eficiencia y calidad.

Teorías Relacionadas al tema

Definición de talento humano

Según Chiavenato, (2009), define al talento humano como:

La aplicación de herramientas y estrategias de gestión que permita a la organización desarrollar las habilidades de los colaboradores, gestionar su satisfacción dentro de las áreas laborales, velar por sus derechos y ayudarlo a tener un buen desempeño mediante la entrega de las condiciones necesarias para laborar, de tal manera que la gestión de la competitividad de la organización esté basada en la calidad de su capital humano. (p.4)

Según Cadena, (2016), la gestión del talento humano debe ser una de las prioridades de las organizaciones debido a su alta importancia para el desarrollo de las actividades necesaria para el funcionamiento integral de la organización y su contribución a la generación de competitividad. Un trabajador que se encuentra motivado, es más propenso a desarrollar compromiso organizacional y mejorar sus resultados debido a su satisfacción para con la misma y, precisamente, esa es una tarea de gestión de los recursos humanos. (p.8).

Importancia de la gestión del talento humano

Según Chiavenato, (2009), manifiesta que la importancia de la gestión del talento humano se basa en:

La capacidad para la integración de recursos necesarios para el funcionamiento eficiente de la organización es tarea de la gestión de los recursos humanos, en ella se destaca la importancia de convertir al personal en el principal cliente interno que se encuentre motivado por las prestaciones y beneficios que le brinda la organización sin llegar a la dependencia directa de incentivos, en tal sentido, la importancia de gestionar al capital humano radica en la posibilidad de desarrollar estrategias y actividades enfocadas en motivar, desarrollar y cultivar los talentos en la organización para que estos aporten valor al desarrollo de los procesos necesarios para el funcionamiento integral. (p.11)

Según Agudelo, (2016), manifiesta que es:

El capital humano es por naturaleza el elemento fundamental dentro de toda organización, por ello es necesario que este sea gestionado de manera eficiente, promoviendo no solo el logro de resultados según sea su ocupación, sino que también debe estar enfocado en desarrollar sus habilidades básicas, de modo que el colaborador encuentre un medio de superación profesional al mismo tiempo que agregue valor a la organización mediante la prestación de sus servicios. (p.3)

Objetivo la gestión del talento humano

Para Vallejo, (2016), el objetivo de gestionar el talento humano, es buscar que este se encuentre comprometido con el logro de los objetivos organizacionales, para ello se debe hacer uso de herramientas y estrategias de gestión que conlleven a despertar ese interés en los colaboradores; sin embargo, la gestión no solo se encarga de administrar el personal que se encuentra dentro de la organización, sino que también debe velar para que la incorporación de personal, se lleve a cabo bajo los lineamientos normativas organizacionales, de manera que los nuevos talentos reúnan las habilidades necesarias para agregar valor a la competitividad general de la organización.(p.16)

Aspectos administrativos de la gestión del talento humano

Según Chiavenato, (2009), sostiene que uno de los factores fundamentales en la gestión del talento humano, son las personas: Bajo un enfoque de humanidad, las personas deben ser vistas como seres valiosos y capaces de desarrollar actividades complejas de alto valor para la sociedad y las organizaciones, desde esta perspectiva, la gestión debe tener en cuenta que las personas son las portadoras del conocimiento necesario para el desarrollo organizacional por lo tanto debe ser tratado de manera respetuosa sin amedrentar sus derechos personales como laborales.

Los seis procesos de la administración de recursos humanos

Según Chiavenato, (2009), sostiene que:

Estos procesos son aplicados para integrar personal a la organización, basado en las necesidades de personal y el perfil de los puestos vacantes, asimismo, buscan desarrollar al personal una vez ingresado a la organización. Estos procesos consisten en los siguientes: 1. Integración de personal: consiste en desarrollar los procesos para incorporar personas a la organización de acuerdo a las necesidades detectadas. 2. Organización de las personas: esto consiste en distribuir las actividades que se deben realizar como parte de las jornadas diarias. 3. Recompensas: consiste en reconocer los resultados obtenidos por los colaboradores en la ejecución de sus actividades asignadas. 4. Desarrollo de personas: consiste en los procedimientos aplicados para potenciar las habilidades y conocimientos de los colaboradores mediante capacitaciones de acuerdo a su puesto de trabajo. 5. Retención de personas: son las disposiciones para generar estrategias que retengan al personal basado en propuestas de valor significativo sin amedrentar sus derechos laborales. 6. Auditar personas: consiste en las actividades que son parte de la gestión del talento humano para hacer seguimiento a los resultados y desempeño de los colaboradores. (p.15)

Motivación en la gestión del talento humano

Según Chiavenato, (2009), define que:

Es muy importante desarrollar motivación en el personal, debido a que este es el recurso principal para impulsar a la acción voluntaria de las personas, esto quiere decir que, cuando un colaborador se encuentra motivado, tendrá la fuerza

necesaria para desempeñarse de manera eficiente. (p.278) Según Peña, (2017), la motivación es una herramienta principal que las organizaciones deben gestionar en sus colaboradores para impulsar el cambio de paradigma y lograr que el desarrollo de las actividades esté basado en el ímpetu interno por llevarlas a cabo y no solo como parte de una obligación. Asimismo, se conoce que mientras un colaborador se encuentra motivado, ayuda a crear un buen ambiente laboral que influencia a los demás, por lo tanto, es de vital importancia que las organizaciones busquen implementar esta dimensión en su personal, ya que de esa manera se contará con impulsores de la eficiencia motivados por diferentes variables que lo impulsarán a realizar sus actividades de una mejor manera, beneficiando a la organización en el cumplimiento de los objetivos. (p.3)

Diseño de cargos

Según Vallejo & Portalanza, (2017), manifiesta que el proceso de diseño:

Posee una alta importancia para la organización debido a que en ella se establecen las actividades que se desarrollarán, asimismo, se asigna los tiempos que estas actividades requieren para ser ejecutadas; su importancia radica en que de este proceso depende la motivación que el ocupante del cargo presente, ya que, se debe considerar que, si la estimación de actividades y tiempos es muy amplia, se generará agotamiento y sobrecarga laboral. (p.8)

Seguridad en el trabajo

Para Albarracín, Chasillacta, Gavilanes, Genoveva, & Guallichico, (2017), la seguridad de los colaboradores dentro de su ámbito laboral, posee una importancia grande en la gestión del talento humano, pues esta se encarga de velar por proporcionar las condiciones necesarias para que las actividades se desarrollen de manera segura sin poner en peligro la integridad física y la salud de los colaboradores. Bajo este concepto, las organizaciones deben ser capaces de gestionar además un sistema de gestión en seguridad apropiado para garantizar la seguridad de su fuerza laboral teniendo en cuenta a demás las disposiciones legales impuestas por las autoridades locales y darle el mantenimiento constante para atender las necesidades del personal. Asimismo, las actuales legislaciones protegen a los colaboradores en cuanto a los peligros y riesgos ocupacionales a través de disposiciones de normativas legales que

obligan a cumplir con la implementación de los sistemas seguridad en el trabajo, de manera que exista un marco legal para que los colaboradores se encuentren respaldados en caso de ser necesario una apelación de este tipo. (p.2)

Dimensiones de la gestión del talento humano

Según Chiavenato, (2009), manifiesta las principales etapas de la gestión de talento humano:

Selección de personal: Es una etapa en la que la organización se encarga de comunicar, difundir y ofertar opciones de empleo; en el reclutamiento como tal, se da la comunicación: lo importante es que se atraigan personas para que sean seleccionadas. (p.117)

Capacitación del personal: consiste en el desarrollo de las habilidades del personal mediante capacitaciones de acuerdo al puesto donde se encuentra laborando, de manera que el desempeño sea más eficiente y menos complicado. (p.369)

La evaluación del personal: Sirve para juzgar el valor y las capacidades de cada uno de los trabajadores, pero principalmente para medir el aporte que hace cada uno de ellos al cumplir con los resultados de la organización. Es un proceso dinámico que incluye al personal (evaluado) y al director (evaluador) y la relación que existe entre ellos; actualmente es una técnica de dirección importante, para las labores administrativas. Sin embargo, es de suma importancia mencionar que, actualmente, se ha distorsionado la verdadera razón de la evaluación del personal, pues es muy común encontrar a personas que creen que este proceso se lleva a cabo con la finalidad de perjudicarlos mediante el retiro del puesto o reducción de sus beneficios en torno a sus resultados, lo cual está alejado de la realidad pues esta busca generalmente conocer las necesidades de las personas que laboran en una organización de manera que se pueda mejorar las condiciones necesarias para obtener un desempeño óptimo y, en caso de que este necesite capacitaciones o herramientas para desarrollar su trabajo, se procederá a la solución en el tiempo estimado, de esta manera el proceso de evaluación no es un medio para despedir personal sino para conocer sus niveles

de desempeño y fortalecer los elementos de motivación para hacerlos más eficientes. (p.533)

Definición de desempeño

Según Chiavenato, (2009), lo define como el ímpetu que los colaboradores emplean para llevar a cabo las actividades encomendadas por la organización, el cual está dado por la forma en como utilicen sus habilidades y conocimientos además de la forma de interrelacionarse con sus compañeros. (p.243)

Romero y Urdaneta, (2009), lo definen como el grado en que las personas ponen el interés para desarrollar las actividades que son parte de su obligación, en ella se incluye los comportamientos que estos presentan en su desempeño. En tal sentido, el desempeño está sujeto a diferentes factores que contribuyen a generar un mal o buen desempeño, sin embargo, lo que más resalta es la vinculación de los conocimientos y habilidades de las personas para llevar a cabo las actividades y superar los obstáculos que se puedan encontrar en el proceso. (p.4)

Importancia de la evaluación del desempeño laboral

Según Alveiro, (2013), sostiene que la importancia de evaluar el desempeño radica en la posibilidad de que la organización pueda conocer cuáles son los niveles de eficiencia de las personas y demás factores que influyen en la forma como se van desarrollando las actividades. Es por ello que, los profesionales encargados de llevar a cabo este proceso, planifiquen de manera clara los objetivos que se buscan alcanzar, ya que en ello radica la forma como se llevará a cabo y los datos que se vayan a recolectar para su posterior análisis. (p.4)

Objetivo de la evaluación del desempeño laboral

Según Chiavenato, (2007), afirma que el objetivo principal es conocer los niveles de desempeño con los que se desenvuelve el personal, asimismo, este se puede utilizar para detectar las necesidades de capacitaciones y los impases que se estén suscitando en el desarrollo de actividades y las interrelaciones entre colaboradores, de manera que se puedan dar solución a los impases en el tiempo pertinente.

Para Sánchez & Calderón, (2012) el desempeño laboral puede definir el nivel de competitividad de la organización en general, debido a que esta moldea el perfil competitivo que radica en la eficiencia del desarrollo de las actividades desarrolladas por los colaboradores en general. (p.5)

Efectos de la evaluación del desempeño laboral

Según Briones y Peñafiel, (2018), sostienen que, al evaluar el desempeño laboral, la organización tiene la oportunidad de conocer las falencias que se puedan encontrar en los colaboradores durante la ejecución de sus actividades, de esta manera es posible aplicar las medidas correctivas pertinentes en el tiempo que los requieran, por lo tanto, este procedimiento se puede aplicar para generar mejoras en la eficiencia personal de los colaboradores, al mismo tiempo que se incrementan los índices de competitividad organizacional a nivel general, por lo tanto, se deja en evidencia lo importante de gestionar el buen desempeño a través de actividades coherentes y pertinentes con relación a la personalidad del personal, de tal manera que se pueda obtener los objetivos perseguidos como parte de la mejora continua y la búsqueda de la superación bilateral en pro del cumplimiento de objetivos de significancia. (p.4)

Pasos para la gestión del desempeño laboral

Según Chiavenato, (2007), la gestión del desempeño en los colaboradores, sigue una serie de pasos: 1. Garantizar que exista un buen clima laboral dentro de la organización que propicie del desarrollo de un ambiente de armonía para el desarrollo de las actividades. 2. Establecer directrices de crecimiento profesional para que los colaboradores puedan encontrar una razón de superación. 3. Proyectar una expectativa de desarrollo en los colaboradores de manera constante. 4. Transformar la evaluación del desempeño en un medio para generar desarrollo y no para castigar. (p.244)

Pedraza Amaya y Conde, (2010), sostienen que las organizaciones deben empezar brindando las condiciones necesarias para el desarrollo de las actividades laborales para luego aplicar la medición de desempeño, de manera que les permita establecer las variaciones de los resultados después de aplicar

las herramientas de mejora, de esta manera, se podrá contemplar la incidencia de las variables sobre el incremento del desempeño. (p.5)

Factores que influyen en el desempeño laboral.

Según Quintero; Africano y Faría, (2016), existen diferentes factores que modelan el desempeño de los colaboradores dentro de su ámbito laboral, estos están relacionados con: La satisfacción en el trabajo: se entiende que si un colaborador se encuentra satisfecho, generará compromiso que le permitirá desempeñarse con mayor eficiencia. Autoestima: los colaboradores con una buena autoestima, se desempeñarán de manera más clara debido a que sus objetivos estarán bien definidos. Trabajo en equipo: la manera como los colaboradores interactúen entre ellos, define en gran manera el desempeño dentro de su ámbito laboral debido a que, mediante esta habilidad, se pueden intercambiar conocimientos para fortalecer los resultados.

Palmar & Valero, (2014), sostienen que, las relaciones con los jefes y directivos influyen en el nivel de desempeño de los colaboradores debido a que en ella se gesta el clima laboral que es otro factor determinante para la satisfacción en el trabajo. De esta manera, el liderazgo directivo pasa a ser un factor de suma importancia para propiciar un ambiente de trabajo óptimo para que el flujo de actividades, comunicación, confianza, etc., se dé de manera eficiente, generando que los colaboradores se sientan en confianza con todos los miembros de la organización de esta manera se contará con una especie de relaciones familiares internas que serán importantes al momento de buscar la cooperación en equipo, motivo por el cual se debe tener en cuenta estos factores al momento de aplicar las herramientas de evaluación de desempeño, de manera que se tenga conocimiento del cómo está caminando esta dimensión y aplicar las mejoras respectivas. (p.10)

Administración del desempeño laboral

Según Chiang y San Martín, (2015), el desempeño laboral está influenciado por diferentes variables originadas por la organización brindadas hacia los

colaboradores, en ella destaca la entrega de los recursos necesarios para el desarrollo de actividades, en ella se incluyen las herramientas, seguridad, salarios, entre otros que son responsabilidad de la empresa que de una u otra manera genera variaciones en el desempeño. (p.2)

Flexibilizar la evaluación del desempeño

Según Manjarrés, Castell y Luna, (2013), el desempeño laboral debe estar afianzado en un buen planeamiento y análisis de las necesidades de la organización en cuanto se haya identificado deficiencias de desempeño, sin embargo, este no es el único método, sino que se debe seguir un planeamiento de evaluaciones periódicas que permitan tener resultados en ciertos intervalos de tiempo; sin embargo, esta última forma, debido a su alto costo para las empresas, es poco desarrollado y se lleva a cabo la medición del desempeño solo cuando se detectan problemas internos, es por ello que las evaluaciones deben ser realistas y no flexibles para beneficiar a un grupo de personas, lo cual desvirtúa el verdadero objetivo de este importante proceso. (p.2)

Dimensiones de desempeño laboral

Chiavenato, (2007), sostiene que los indicadores de medición del desempeño laboral son:

Calidad de trabajo

Consiste en el nivel de la calidad de trabajo entregado por parte de los colaboradores hacia la organización para la cual laboran, en ella se pueden identificar los factores de eficiencia y eficacia abordadas por los mismos. En esta dimensión, las condiciones físicas en las que se desarrolla el trabajo tienden a generar influencia directa sobre el resultado, a ello se agregan las condiciones psicológicas que suelen generar variaciones en las personas para determinar su actitud y desempeño.

Nivel de productividad

Es un elemento muy importante para determinar el grado de colaboración o aporte que los colaboradores realizan hacia la organización en cuanto al logro de los objetivos generales. Este puede calificarse en diferentes escalas que van desde malo hasta muy bueno que es el nivel óptimo al que deben apuntar las organizaciones. Sin embargo, alcanzar este resultado no solo depende de factores internos del colaborador, sino que también está condicionado a la disposición organizacional por poner a disposición de los colaboradores las herramientas necesarias para llevar a cabo los procesos encomendados, en este aspecto se destaca que no solo es necesario brindar las herramientas físicas sino también cognitivas mediante el desarrollo de habilidades hacia el personal para fortalecer su desempeño. (p.250)

Metas

Son aquellos hitos o logros que se deben alcanzar para lograr el objetivo principal, en este sentido, se definen como el desarrollo de actividades orientadas a lograr un fin específico, las cuales generalmente están motivadas por incentivos intrínsecos o extrínsecos de valor brindados tanto por el individuo y la organización mediante una coordinación de sinergia para alcanzarlos. (p.68)

III.METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

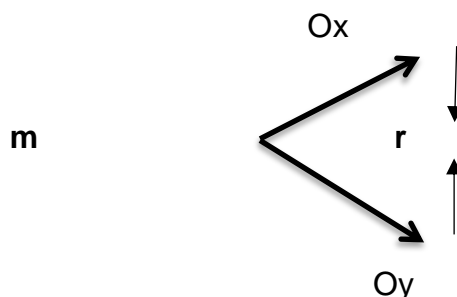
Enfoque: La investigación tendrá un enfoque cuantitativo. Debido a que está orientada a la recopilación de información para que, mediante un análisis estadístico y numérico, se haga la comprobación de las hipótesis abordadas, para que finalmente se establezcan las pautas de comportamiento de las variables y demás aspectos. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014,p.4).

Tipo: La investigación será de tipo aplicada, debido a que está orientada a dar solución a una problemática detectada en el objeto de estudio. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014,p.90).

Alcance: El alcance de la investigación será correlacional, debido que realiza la determinación de las relaciones existentes entre las variables abordadas para su estudio. Los autores resaltan que, generalmente este tipo de alcance se realiza para conocer la relación entre dos o más variables pero que también es aplicable para abordar más variables. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014,p.93).

Diseño de la investigación: Posee un diseño no experimental de corte transversal. Esto debido a que, primeramente, la investigación se desarrollará sin manipular las variables, sino que estas se analizarán en su ambiente natural; asimismo, la recopilación de información referente a la muestra solo se llevará a cabo en una sola vez, lo cual cumple con el principio de transversalidad. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014,p.153).

Dónde:



m = Muestra de investigación

O_x, O_y = Observación de las variables

R = Relación entre variables

X = Gestión del talento humano

Y = Desempeño Laboral

3.2. Variables y operacionalización

Teniendo en cuenta que la investigación es de alcance correlacional, se tendrá en cuenta las dos variables abordadas, las cuales se clasificarán en variable 1(x) y variable 2(y).

Variable Independiente (x): Gestión del talento humano

Variable Dependiente (y): Desempeño Laboral

Definición Conceptual

Gestión del Talento Humano: Chiavenato (2009) lo define como la aplicación de herramientas y estrategias de gestión que permita a la organización desarrollar las habilidades de los colaboradores, gestionar su satisfacción dentro de las áreas laborales, velar por sus derechos y ayudarlo a tener un buen desempeño mediante la entrega de las condiciones necesarias para laborar, de tal manera que la gestación de la competitividad de la organización esté basada en la calidad de su capital humano. (p.4)

Desempeño Laboral: Chiavenato (2007) lo define como el ímpetu que los colaboradores emplean para llevar a cabo las actividades encomendadas por la organización, el cual está dado por la forma en como utilicen sus habilidades y conocimientos además de la forma de interrelacionarse con sus compañeros. (p.243)

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión del talento humano	Según Chiavenato, (2009) lo define como la aplicación de herramientas y estrategias de gestión que permita a la organización desarrollar las habilidades de los colaboradores, gestionar su satisfacción dentro de las áreas laborales, velar por sus derechos y ayudarlo a tener un buen desempeño mediante la entrega de las condiciones necesarias para laborar, de tal manera que la gestión de la competitividad de la organización esté basada en la calidad de su capital humano. (p.4).	Es la forma como una organización o empresa administra su personal, para lo cual recurre a herramientas de gestión que le proporcione la posibilidad de generar un cambio positivo en las personas y se encaminen en el logro de los objetivos.	Selección de Personal	Competencias Perfil Experiencia	Ordinal: Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
			Capacitación de Personal	Personal Profesional Social	
			Evaluación del personal.	Supervisión Monitoreo Acompañamiento	
Desempeño laboral	Según Chiavenato, (2007) lo define como el ímpetu que los colaboradores emplean para llevar a cabo las actividades encomendadas por la organización, el cual está dado por la forma en como utilicen sus habilidades y conocimientos además de la forma de interrelacionarse con sus compañeros. (p.243)	Es la actitud como los colaboradores desarrollan sus actividades dentro de la organización, asimismo esto alude al nivel de rendimiento que los mismos presentan.	Calidad del Trabajo	Necesidades Expectativas Satisfacción	Ordinal: Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
			Nivel de productividad	Eficiencia Eficacia Efectividad	
			Metas	Personales Profesionales Laborales	

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

La población está conformada por los 150 colaboradores de las áreas administrativas del HOSPITAL II DE TARAPOTO, con la finalidad de recolectar datos y verificar resultados en cuanto a la relación de las variables de gestión del talento humano y el desempeño laboral, según Hernández et al., (2014), menciona que la población es el grupo de individuos o cosas que poseen características similares que hacen posible su agrupación. (p. 174)

Criterios de inclusión: Se incluirá a todo el personal de las diferentes áreas administrativas del hospital.

Criterios de exclusión: Para esta investigación se excluye al personal de limpieza y seguridad.

Muestra

Es una parte más pequeña de la población pero que es representativa de la misma, debido a que comparte las características esenciales que permite generalizar los resultados que se obtengan al analizar a este subgrupo. (Hernández et al., 2014,p.273)

Se aplicó la formula siguiente:

Dónde:

n: Muestra

Nivel de confianza: 95%

$$n = \frac{z^2pqN}{E^2(N - 1) + Z^2pq}$$

Z : Nivel de confianza = **1.96**

E : Margen de error = **0.05**

p : Probabilidad de éxito = **0.8**

q : Probabilidad de fracaso = **0.2**

N: Población de estudio = **150**

n =	$\frac{3.8416}{0.0025}$	*	$\frac{0.16}{499}$	*	$\frac{150}{0.61466}$
-----	-------------------------	---	--------------------	---	-----------------------

n =	$\frac{307.328}{1.86}$	94
-----	------------------------	----

La muestra determinada para la investigación es de un total de 94 colaboradores del hospital.

Muestreo

Para la investigación se realizará una muestra probabilística: Según Hernández et al., (2014), sostiene que una muestra probabilística es aquella que se determina haciendo uso de una fórmula estadística. La cual consiste en obtener una cantidad de unidades que representen a la población. (p.177)

3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Encuesta

Para esta investigación se utilizó la técnica de la encuesta para la recolección de los datos, para el desarrollo del trabajo. De esta manera según (Hernández et al., 2014,p.218), nos indica que la encuesta son procesamientos que mediante métodos permiten la recopilación de datos, los cuales son utilizadas para obtener información.

Instrumentos

Cuestionario

Está compuesto por una serie de interrogantes o ítems dirigidos a recolectar información sobre una variable. (Hernández et al., 2014,p.217). Por lo que esta investigación utilizó el cuestionario como instrumento en la cual comprende las preguntas adecuadas para el desarrollo en base a una escala Likert.

Cuestionario 1: Gestión del talento humano, con un total de 27 ítems; con posibilidades de marcación: Totalmente en desacuerdo, En desacuerdo, Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, De acuerdo, Totalmente de acuerdo.

Cuestionario 2: Desempeño laboral, con un total de 27 ítems con posibilidades de marcación: Totalmente en desacuerdo, En desacuerdo, Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, De acuerdo, Totalmente de acuerdo.

Validez

Según (Hernández et al., 2014,p.201), consiste en la determinación del nivel de validez con la que cuenta un instrumento para ser aplicado, el cual debe reunir entre otros, factores de coherencia y pertinencia. El instrumento con el que se medirá y recolectará los datos de esta investigación será validado y aprobado bajo la modalidad de juicio de expertos, dichos instrumentos tendrán que brindar resultados claros y confiables para su aplicación.

Juicio de experto

La validez de los instrumentos para la recolección de datos se realizará mediante el criterio de 3 especialistas.

Confiabilidad

Para dar cumplimiento a este requisito metodológico en la investigación, se procederá a la determinación de la confiabilidad de los instrumentos utilizados, para ello, se recurrió al análisis del Alfa de Cronbach, el cual es definido por los autores como el grado de confianza que brinda un instrumento para obtener resultados con coherencia y consistencia. (Hernández et al., 2014, p.200).

Unidad de análisis

Para la investigación, la unidad de análisis corresponde a todos los colaboradores de las áreas administrativas del Hospital II-2 Tarapoto, 2020.

3.5. Procedimientos

Para la recolección de datos se realizará el siguiente procedimiento:

- A. Se elaborará la carta solicitando la autorización correspondiente a la Gerencia de Recursos Humanos del Hospital II-2 Tarapoto para desarrollar la investigación.

- B. Agendar una reunión formal con el área administrativa del hospital para las indicaciones correspondientes a la aplicación del instrumento y los beneficios que se obtendrá al término de la investigación.
- C. Reunir en el auditorio general a todos los colaboradores de manera voluntaria para la aplicación del instrumento. Cabe resaltar que la duración de la encuesta es de 25 minutos.

3.6. Método de análisis de datos

Una vez terminada la etapa de recolección de información correspondiente a la muestra, se procedió a analizar la información obtenida haciendo uso de la estadística, para lo cual se hizo uso del programa estadístico IBM SPSS Statistics versión 25, el mismo que también fue utilizado para determinar la correlación ente las variables abordadas. Para la presentación de los resultados, se empleó la estadística descriptiva mediante tablas y gráficos, asimismo se recurrió al análisis factorial y análisis de la fiabilidad.

3.7. Aspectos éticos

Se solicitará la autorización oficial del Hospital de Tarapoto para realizar la investigación; las encuestas serán procesadas tal y como llenaron los colaboradores sin manipular los datos para favorecer puntuaciones. En toda la investigación se citarán a los autores con la correspondiente referencia bibliográfica para garantizar la propiedad intelectual de sus conocimientos en base a la guía observable de la Universidad César Vallejo y adaptado a las normas APA. La originalidad de la investigación será garantizada a través del informe de plagio de la plataforma turnitin.

IV.RESULTADOS

4.1. Análisis de resultados

Tabla 1.

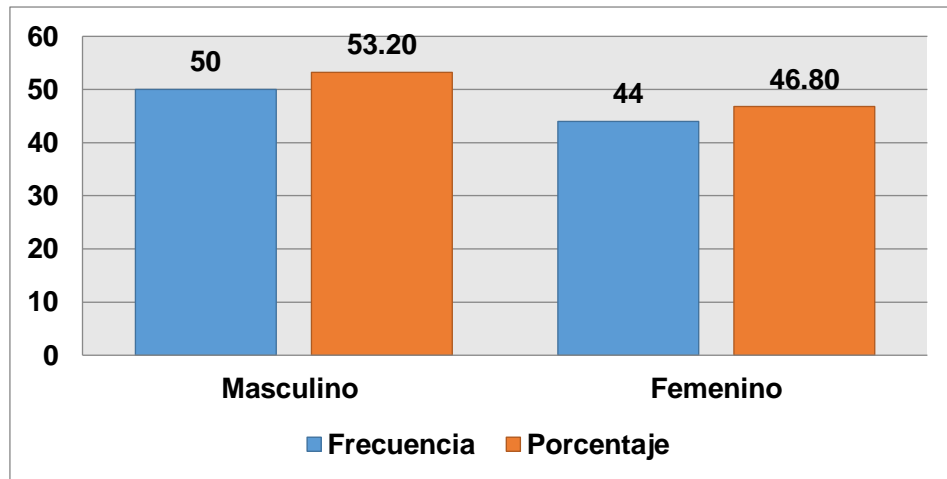
Información sociodemográfica

		Frecuencia	Porcentaje
Género	Masculino	50	53,2
	Femenino	44	46,8
	Total	94	100,0
Edad	25-35	13	13,8
	36-46	23	24,5
	47-57	30	31,9
	58- a mas	28	29,8
	Total	94	100,0
Grado de Instrucción	Nivel secundaria	12	12,8
	Nivel técnico	37	39,4
	Nivel universitario	45	47,9
	Total	94	100,0
Condición laboral	CAS	29	30,9
	Nombrado	50	53,2
	Locador	15	16,0
	Total	94	100,0
Lugar de procedencia	Costa	19	20,2
	Sierra	8	8,5
	Selva	67	71,3
	Total	94	100,0
Área de trabajo	Logística	14	14,9
	Recursos humanos	24	25,5
	Presupuesto	11	11,7
	Otros	45	47,9
	Total	94	100,0

Fuente. Spss. V.25

Figura 1.

Género

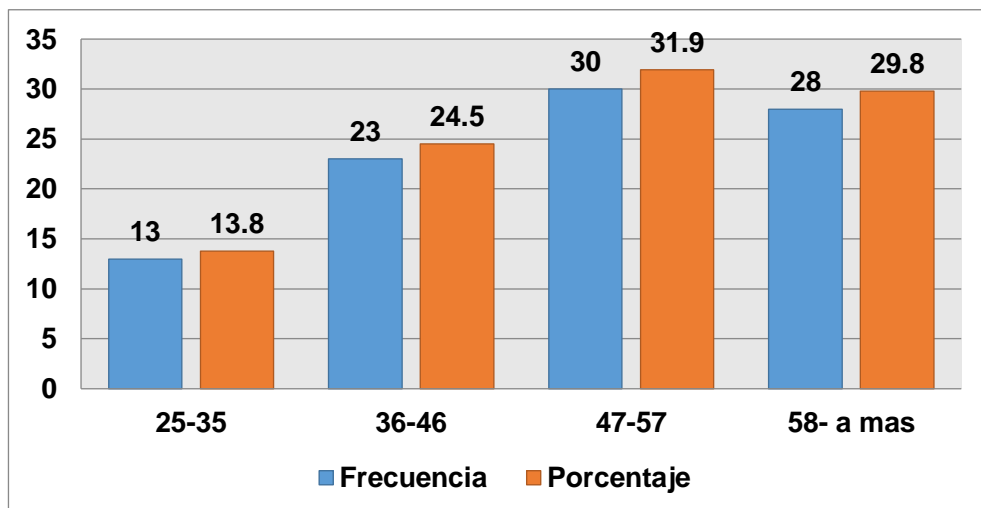


Interpretación:

La figura 1 muestra las distribuciones de género al que pertenecen las personas encuestadas, en la cual se observa que el género masculino es predominante con un 53.20% a diferencia de 46.80% que pertenecen al género femenino.

Figura 2.

Edad



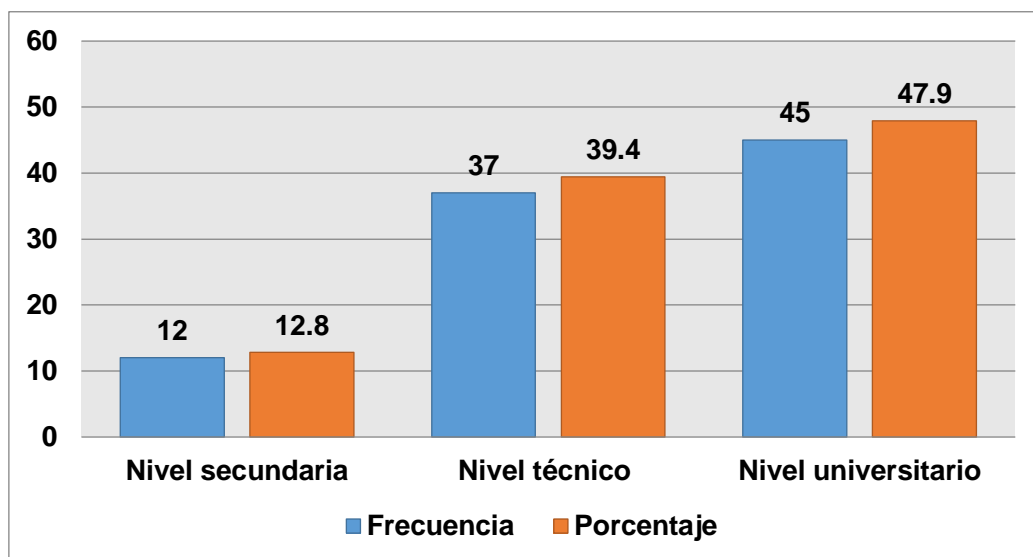
Interpretación

En la figura 2, se puede observar las edades de los colaboradores, el 13.8% están en el rango de 25 - 35 años, el 24.5% están en el rango de 36 - 46

años, el 31.9% están en un rango de 47 - 57 años, el 29.8% de 58 a más años.

Figura 3.

Grado de instrucción

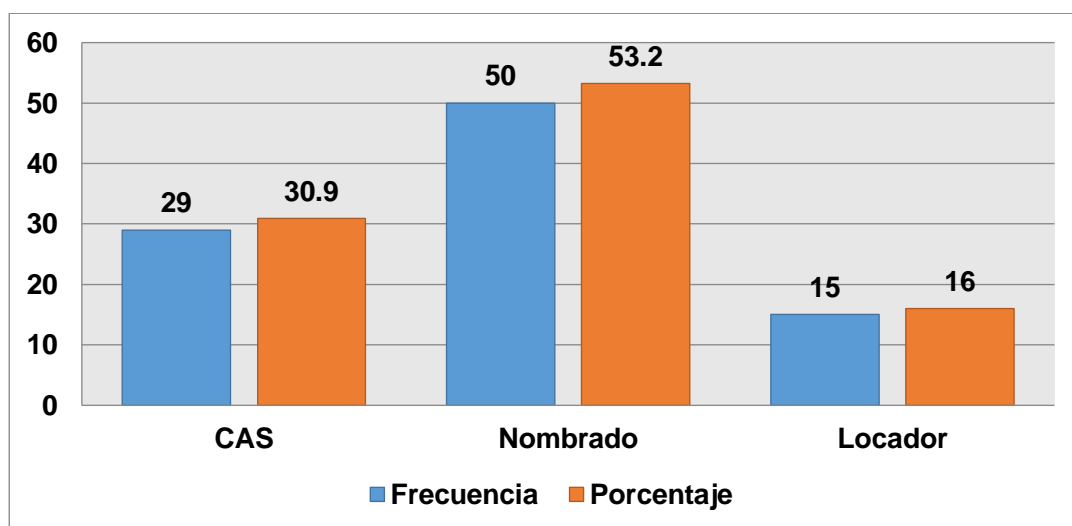


Interpretación

En la figura 3, se puede ver el grado de instrucción de los colaboradores, el 12.8% está en el nivel secundaria, el 39.4 % tiene un nivel técnico y el 47.9% tiene un nivel universitario.

Figura 4.

Condición laboral

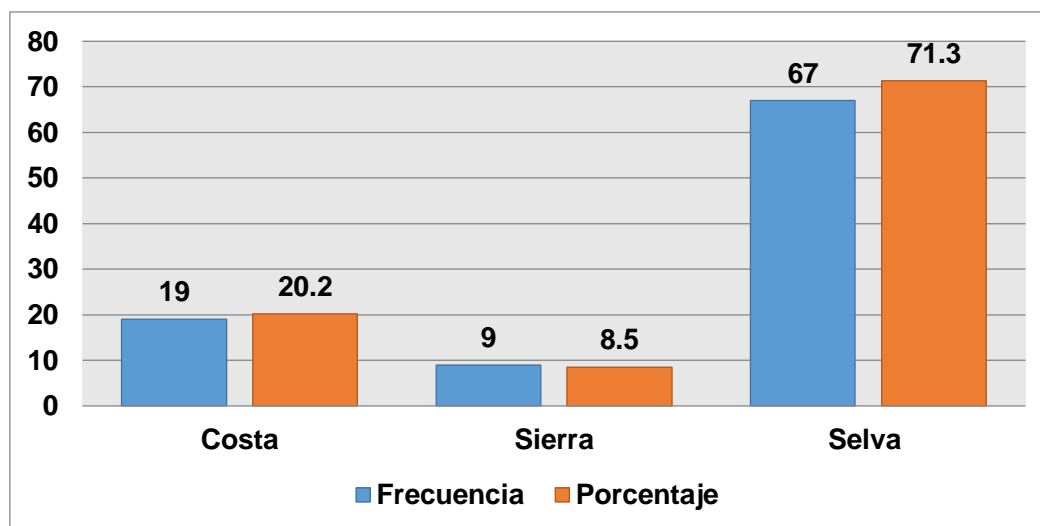


Interpretación

En la figura 4 se puede ver la condición laboral de los colaboradores, el 30.9% están bajo la condición de contrato CAS, el 53.2% son nombrados y solo el 16% está en la condición laboral de locador.

Figura 5.

Lugar de procedencia

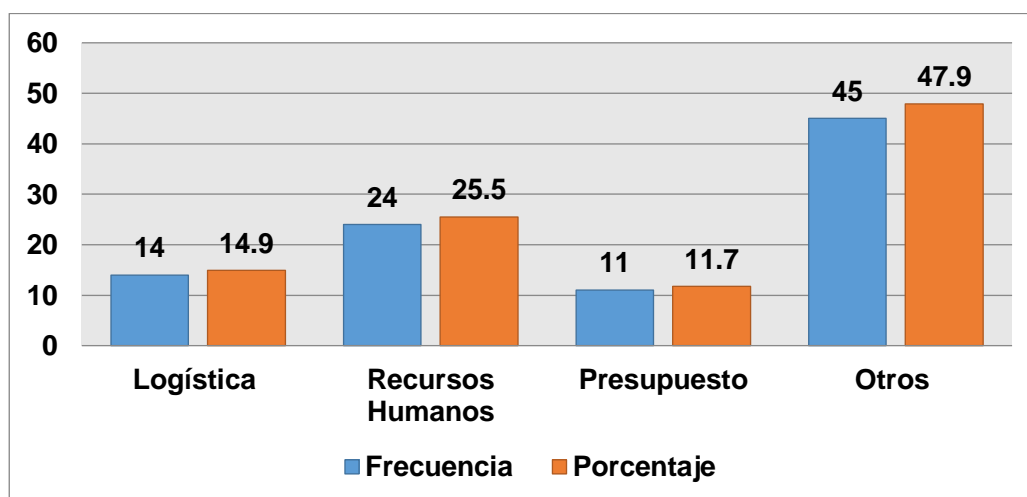


Interpretación

En la figura 5, se puede ver el lugar de procedencia de los colaboradores, donde el 20.2% provienen de la costa, el 8.5% provienen de la sierra y el 71.3% proceden de selva.

Figura 6.

Área de trabajo



Interpretación

En la figura 6, se puede ver al área de trabajo de los colaboradores donde el 14.9% labora en el área de logística, el 25.5% en el área de recursos humanos, el 11.7% labora en el área de presupuesto y el 47.9% en otras áreas de la institución.

Tabla 2.

Análisis de fiabilidad del Alfa de Cronbach

Gestión del talento humano	Dimensiones	Alfa de Cronbach	Ítems
Gestión del talento humano (0.974) (27 ítems)	Selección de personal	0.969	9
	Capacitación de personal	0.922	9
	Evaluación del personal	0.870	9
Desempeño laboral	Dimensiones	Alfa de Cronbach	Ítems
Desempeño laboral (0,937) (27 ítems)	Calidad de trabajo	0.850	9
	Nivel de productividad	0.916	9
	Meta	0.956	9

Fuente: *Elaboración propia*

Interpretación:

La tabla 2 presenta los resultados de confiabilidad de acuerdo al procesamiento del Alfa de Cronbach, en el cual se observa que los valores sobrepasan a 0.7, por lo tanto, se cumple la determinación que para considerar un resultado como fiable, el valor debe estar por encima de esta premisa Según (Hernández et al; 2014, p. 295) Por lo tanto, al haber obtenido estos valores, se afirma que los instrumentos poseen un alto nivel de fiabilidad por lo que cumplen este requisito para ser aplicados.

Tabla 3.

Análisis de la variable gestión del talento humano

		Frecuencia	Porcentaje
Gestión del talento humano	Totalmente en desacuerdo	1	1,1
	En desacuerdo	44	46,8
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	18	19,1
	En acuerdo	27	28,7
	Totalmente de acuerdo	4	4,3
	Total	94	100,0
Selección de personal	Totalmente en desacuerdo	34	36,2
	En desacuerdo	9	9,6
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	19	20,2
	En acuerdo	28	29,8
	Totalmente de acuerdo	4	4,3
	Total	94	100,0
Capacitación de personal	Totalmente en desacuerdo	1	1,1
	En desacuerdo	42	44,7
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	20	21,3
	En acuerdo	28	29,8
	Totalmente de acuerdo	3	3,2
	Total	94	100,0
Evaluación de personal	Totalmente en desacuerdo	1	1,1
	En desacuerdo	18	19,1
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	43	45,7
	En acuerdo	25	26,6
	Totalmente de acuerdo	7	7,4
	Total	94	100,0

Interpretación

En la tabla 3 se observa el resultado al análisis de tipo descriptivo realizado a la variable gestión del talento humano donde de la totalidad de personas sometidas a la encuesta, el 1.1% manifestaron estar totalmente en desacuerdo y el 46.8% está en desacuerdo; con respecto a la primera dimensión selección de personal el 36.2% manifestaron estar totalmente en desacuerdo y el 9.6% están en desacuerdo; del mismo modo para la segunda dimensión capacitación de personal el 1.1% manifestaron estar totalmente en desacuerdo y el 44.7% está en desacuerdo con las estrategias de capacitación de personal; de igual forma para la tercera dimensión que es la evaluación de personal el 1.1% manifestaron estar totalmente en desacuerdo a diferencia de un 45.7% que está en una posición de ni de acuerdo ni en desacuerdo con la evaluación de personal.

Tabla 4.

Análisis de la variable desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Desempeño laboral	Totalmente en desacuerdo	0	0,0
	En desacuerdo	8	8,5
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	22	23,4
	En acuerdo	61	64,9
	Totalmente de acuerdo	3	3,2
	Total	94	100,0
Calidad	Totalmente en desacuerdo	1	1,1
	En desacuerdo	12	12,8
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	53	56,4
	En acuerdo	25	26,6
	Totalmente de acuerdo	3	3,2
	Total	94	100,0
Nivel de	Totalmente en desacuerdo	1	1,1

productividad	En desacuerdo	8	8,5
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	17	18,1
	En acuerdo	64	68,1
	Totalmente de acuerdo	4	4,3
	Total	94	100,0
Metas	Totalmente en desacuerdo	1	1,1
	En desacuerdo	7	7,4
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	18	19,1
	En acuerdo	49	52,1
	Totalmente de acuerdo	19	20,2
	Total	94	100,0

Fuente: *Elaboración propia*

Interpretación:

La tabla 4 presenta los análisis descriptivos de la variable desempeño laboral donde, el 8.5% afirmaron estar en desacuerdo, 23.5% está en una posición de ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 64.9% está en acuerdo y solo el 3.2% está totalmente de acuerdo con el buen desempeño laboral; con respecto a la primera dimensión calidad el 1.1% está totalmente en desacuerdo, el 12.8% está en desacuerdo, 56.4% está en una posición de ni de acuerdo ni en desacuerdo; del mismo modo para la segunda dimensión nivel de productividad el 1.1% está totalmente en desacuerdo y el 68.1% está de acuerdo con los niveles de productividad; de igual forma para la tercera dimensión metas el 1.1% manifestaron estar totalmente en desacuerdo, el 7.4% está en desacuerdo, 19.1% está en una posición de ni de acuerdo ni en desacuerdo con el cumplimiento de metas, el 52.1% está en acuerdo y solo el 20.2% está totalmente de acuerdo con las metas institucionales.

Tabla 5.*Prueba de normalidad Kolmogorov-Sminov de una muestra*

	Estadístico	N	Sig.
Gestión del talento humano	,294	94	,000
Selección de personal	,237	94	,000
Capacitación de personal	,283	94	,000
Evaluación del personal	,251	94	,000
Desempeño laboral	,387	94	,000
Calidad	,300	94	,000
Nivel de productividad	,400	94	,000
Metas	,300	94	,000

Fuente: *Elaboración propia***Interpretación:**

La tabla 5 muestra el análisis de la prueba de normalidad mediante el procedimiento llamado Kolmogorov-Smirnov el cual fue aplicado en base a una cantidad muestral de 94 unidades, esta información muestra que la distribución es no paramétrica, por lo tanto, se optó por utilizar el estadístico denominado Rho de Spearman para determinar los niveles de relación entre las variables.

Hipótesis general

Hi: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores en el hospital II-2 Tarapoto, 2020

Regla de decisión

-Si el p valor es $> 0,05$ se acepta la Hipótesis Nula (H_0).

-Si el p valor $< 0,05$ se rechaza la Hipótesis Nula, por lo tanto, se acepta la Hipótesis Alterna (H_1).

Tabla 6.

Análisis de correlación entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital II-2 Tarapoto, 2020

Gestión del talento humano	Desempeño laboral		
	Rho de Spearman	p- valor	N
	0,105	0,315	94

Fuente: *Elaboración propia*

Interpretación:

En la tabla 6 se presenta la relación entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital II-2 Tarapoto 2020, mediante el análisis estadístico Rho de Spearman se obtuvo el coeficiente de 0.105 (correlación positiva baja), y un p valor igual a 0,315 ($p\text{-valor} \leq 0.05$), por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir la gestión del talento humano se relaciona con un (nivel bajo) con el desempeño laboral los colaboradores del Hospital II-2 Tarapoto 2020. Indicando que a mejor gestión del talento humano mayor serán los niveles de desempeño laboral de los colaboradores del Hospital II-2 Tarapoto 2020

Hipótesis específica 1

Existe relación significativa entre la gestión del talento humano con la calidad del trabajo de los colaboradores del hospital II-2 Tarapoto, 2020.

Tabla 7.

Análisis de correlación entre la gestión del talento humano con la calidad del trabajo de los colaboradores del Hospital II-2 Tarapoto, 2020

Gestión del talento humano	Calidad de trabajo		
	Rho de Spearman	p- valor	N
	0,036	0,032	94

Fuente: *Elaboración propia*

Interpretación:

En la tabla 7 se presenta la relación entre la gestión del talento humano con la calidad del trabajo de los colaboradores del Hospital II-2 Tarapoto 2020, mediante el análisis estadístico Rho de Spearman se obtuvo el coeficiente de 0.036 (correlación positiva muy baja), y un p valor igual a 0,032 ($p\text{-valor} \leq 0.05$), por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir la gestión del talento humano se relaciona con un (nivel muy bajo) con la calidad de trabajo del Hospital II-2 Tarapoto 2020. Indicando que a mejor gestión del talento humano mayor será la calidad del trabajo de los colaboradores del Hospital II-2 Tarapoto 2020, en la cual la proporción de incidencia será igual al valor de correlación.

Hipótesis específica 2

Existe relación significativa entre la gestión del talento humano con el nivel de productividad de los colaboradores del hospital II-2 Tarapoto, 2020.

Tabla 8.

Análisis de correlación entre la gestión del talento humano con el nivel de productividad de los colaboradores del Hospital II-2 Tarapoto, 2020

Gestión del talento humano	Nivel de Productividad		
	Rho de Spearman	p- valor	N
	0,135	0,193	94

Interpretación:

La tabla 8 muestra el nivel de relación entre la gestión del talento humano con la productividad de los colaboradores del Hospital II-2 Tarapoto 2020, de tal manera que se evidencia un valor de Rho de Spearman igual a 0.135 el cual corresponde a un tipo de relación catalogado como positiva pero que esta se da en un nivel muy bajo, asimismo, se obtuvo un p valor igual a 0,032 ($p\text{-valor} \leq 0.05$), de manera que se procedió al rechazo de la hipótesis nula, por lo tanto, se establece que, a pesar de que se incrementen las actividades de gestión del talento humano, esta no efectuará altos niveles de mejora sobre la productividad de los

colaboradores debido a la presencia de correlaciones muy bajas encontradas.

Hipótesis específica 3

Existe relación significativa entre la gestión del talento humano con las metas de los colaboradores del hospital II-2 Tarapoto, 2020.

Tabla 9.

Análisis de correlación entre la gestión del talento humano con las metas de los colaboradores del Hospital II-2 Tarapoto, 2020.

Gestión del talento humano	Metas		
	Rho de Spearman	p- valor	N
	- 0,015	0,087	94

Interpretación:

En la tabla 9 se presenta los resultados de correlación entre la gestión del talento humano con las metas de los colaboradores del hospital II-2 Tarapoto, 2020., el cual presenta un valor Rho de Spearman igual a -0.015 el cual corresponde a una interpretación de correlación negativa y a la vez muy baja, asimismo, al tener un p valor igual a 0,087 ($p\text{-valor} \leq 0.05$), se procedió a la aceptación de la hipótesis nula descartando así el planteamiento alterno, con lo cual se establece que, las variables al no presentar relaciones positivas, significa que, a pesar de que se ,mejoren las actividades de gestión del talento, no se podrá obtener buenos resultados de mejora sobre las metas de los colaboradores analizados.

V.DISCUSIÓN

En el presente capítulo, se desarrolla la discusión de resultados, los cuales se desarrollan teniendo en cuenta los resultados obtenidos y comparando las divergencias o convergencias con aquellas conclusiones establecidas por los autores tomados en los antecedentes. Partimos de que los resultados obtenidos se ha comprobado que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño de los colaboradores del Hospital II-2 Tarapoto 2020, con un coeficiente de correlación positiva baja de 0,105, con un p-valor de 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.005$), estos datos se relacionan con la investigación de Asencios, C. (2017), al mencionar que al encontrar un valor de correlación igual a 0.642 y un valor de significancia de 0.000 se determina la existencia de correlaciones entre las mencionadas variables, por lo que se recomienda potenciar las actividades de gestión del talento como herramienta para mejorar el desempeño en los colaboradores como efecto de dependencia a la primera variable. En este sentido, al encontrar una dependencia no alta dependencia, se determinó que las mejoras serán de nivel medio en la mejora del desempeño a través de la mejora en la aplicación de los lineamientos para la gestión de personas, en tanto, esto no quiere decir que, se debe descuidar esta variable por no presentar una correlación alta, sino que se debe seguir potenciando debido a que de ella dependen otros factores importantes que configuran el desarrollo organizacional en conjunto, por lo tanto, si bien las incidencias no serán grandes, es no hacerlo afectará a otras áreas importantes ya que todo funciona como un sistema integrado que al final genera resultados en función a objetivos determinados internamente. Por lo tanto, el hecho de no presentar altas correlaciones no resta importancia, lo cual sugiere una mejora continua y, analizar cuáles son los otros factores que configuran el desempeño en los colaboradores, de manera que se pueda promover la eficiencia y la satisfacción laboral al mismo tiempo como parte de un método sostenible de mejora continua.

Así mismo la investigación se relaciona con Crisóstomo, M. (2018), al determinar que, el tratamiento estadístico a la información dio cuenta de la existencia de correlaciones muy altas entre las variables abordadas, las cuales están sustentadas en un a valor de $p = 0,00 < 0,05$; $r = 0,935$, por lo tanto, se determinó

que mientras mejor se desarrollen las actividades de gestión del talento, se podrá incrementar el desempeño en los colaboradores como respuesta al factor de correlación entre ellas, por lo tanto, se destaca la importancia de gestionar de una manera eficiente, sabiendo que esto generará resultados positivos o negativos en los colaboradores de acuerdo a como esté realizada. Por todo ello, más que una necesidad para incrementar los resultados, la organización está obligada a desarrollar esta variable ya que es un derecho de los colaboradores contar con un ambiente laboral agradable, las condiciones físicas necesarias, las herramientas adecuadas, la seguridad en el espacio laboral, et., por lo tanto, se debe brindar bastante interés a la ejecución de los lineamientos internos para administrar al capital humano; de manera extendida a esta conclusión, se acota que los colaboradores encuestados manifestaron que la organización ha descuidado el desarrollo de esta variable en los aspectos de capacitaciones y pago puntual, pues es muy común que los pagos se retrasen, lo que genera complicaciones en la situación financiera familiar debido a que tienen responsabilidades en el hogar, todo ello causa desmotivación y algunos se encuentran evaluando la posibilidad de cambiar de trabajo por las razones expresadas. En tanto, se destaca la importancia que posee la gestión de recursos humanos, pues a medida que esta se vaya mejorando, se podrá cosechar mejores resultados de desempeño laboral que beneficiará el cumplimiento de metas y objetivos necesarios para beneficiar a su vez a los usuarios de este importante servicio; asimismo, se encontró convergencia con el autor Zagastizabal, L. (2018), al mencionar que, se determinó la existencia de correlaciones positivas entre las variables abordadas en el estudio, las cuales se sustentan en un $\tau_B=0,653$, y un $p\text{ valor}=0,00$ por lo tanto, se destaca la importancia de desarrollar buenos lineamientos y estrategias de gestión en el personal, debido a que esta mejorará considerablemente el desempeño laboral para el logro de los objetivos organizacionales a nivel general en la entidad. Como parte de las afirmaciones basadas en los resultados obtenidos, se conoció que, la entidad presenta bajos niveles de gestión del talento, el cual se ve reflejado en el poco interés por desarrollar las habilidades profesionales del personal y entregar un ambiente laboral propicio para generar un buen desempeño, asimismo, los colaboradores que fueron sometidos a la encuesta revelaron sentirse inseguros al desarrollar sus actividades cotidianas,

debió a que no cuentan con los implementos de protección y bioseguridad requerida, el cual los expone ante un peligro de contagios al estar en contacto directo con pacientes que presentan enfermedades contagiosas, por lo tanto, sienten que este aspecto es de poca importancia para los directivos, por el mismo motivo, se han llevado a cabo manifestaciones para tratar este problema, sin embargo, las mejoras han sido sustanciales y no permanentes por lo que no encuentran motivación por parte de la entidad sino que son impulsados por su ímpetu de servicio hacia la sociedad mediante las prestaciones de sus conocimientos en salud. Asimismo, se encontró divergencias con el autor Rodríguez, J. (2017) al mencionar que, se encontraron evidencias que determinan que las correlaciones entre las variables, las cuales se encuentran sostenidas en un valor de $p=0.789$, lo cual da cuenta de que, a mejor aplicación de la primera variable, se logrará mejorar el desempeño en los colaboradores. Asimismo, se determinó que, a medida que se dé la implementación de la gestión interna de los recursos humanos, la entidad podrá experimentar mejoras en el desempeño de su fuerza laboral, esto como efecto de la dependencia que esta ejerce, por lo cual, resulta favorable mejorar esta variable debido a que obtendrá una doble ventaja entre otros aspectos como la mejora en la motivación, el compromiso, entre otros factores que promueve esta variable; además, después de desglosar los resultados de las encuestas aplicadas a la muestra seleccionada, se encontró que una gran cantidad de encuestados encuentran que la gestión de capital humano es baja en la organización pero a pesar de ello, los colaboradores se esfuerzan por mantener los resultados a pesar de que no encuentren motivación extrínseca promovida por la entidad, sino que se sustentan en la satisfacción de sus necesidades y el cumplimiento de sus obligaciones sobre todo en el hogar, esta referencia debe ser considerada por los encargados de promover la gestión interna para empezar a reforzar el cumplimiento de los lineamientos organizacionales orientados a la gestión de las personas, pues cabe resaltar que, al tratarse de una entidad del estado, las directrices están dadas sino que falta interés por aplicarlas.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1.** De acuerdo al objetivo general se determinó que existe una relación significativa entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital II-2 Tarapoto 2020, con un coeficiente de correlación positiva baja de 0,105, con un p- valor de 0,000 (p- valor \leq 0.005).
- 6.2.** De acuerdo al primer objetivo específico se determinó que existe una relación significativa entre la gestión del talento humano con la calidad del trabajo de los colaboradores del Hospital II-2 Tarapoto 2020, con un coeficiente de correlación positiva muy baja de 0,036, con un p- valor de 0,032 (p- valor \leq 0.005).
- 6.3.** De acuerdo al segundo objetivo específico se determinó que existe una relación significativa entre la gestión del talento humano con el nivel de productividad de los colaboradores del Hospital II-2 Tarapoto 2020, con un coeficiente de correlación positiva muy baja de 0,135, con un p- valor de 0,193 (p- valor \leq 0.005).
- 6.4.** De acuerdo al tercer objetivo específico se determinó que no existe una relación significativa entre la gestión del talento humano con las metas de los colaboradores del Hospital II-2 Tarapoto 2020, con un coeficiente de correlación negativa muy baja de -0,015, con un p- valor de 0,087 (p- valor \leq 0.005).

VII.RECOMENDACIONES

- 7.1.** Mejorar las actividades orientadas a la gestión del talento humano mediante capacitaciones, actividades de integración, esto debido a que un gran porcentaje de los encuestados manifestaron que esta variable no se desarrolla de manera adecuada, de esta manera, se podrá fortalecer las bases para alcanzar un buen desempeño.
- 7.2.** Mantener las buenas prácticas de procedimientos para la incorporación de personal a la organización considerando de manera esencial la formación académica y los resultados de las pruebas aplicadas para determinar el potencial de los aspirantes al cargo.
- 7.3.** Fortalecer las actividades de desarrollo de personal mediante la realización de talleres, capacitaciones y habilidades blandas que permita a los colaboradores tener las habilidades necesarias para brindar un buen servicio hacia la ciudadanía, esto debido a que los datos muestran que esta dimensión aun es deficiente.
- 7.4.** Aplicar de manera más continua los procesos de medición de desempeño en los colaboradores, de manera que se puedan detectar las falencias que impidan un desempeño eficiente, de manera que se pueda solucionar los impases y necesidades a tiempo mediante medidas correctivas pertinentes.
- 7.5.** Reforzar las actividades de motivación al personal buscando incrementar los niveles de desempeño a través de la generación del medio propulsor de la actividad e iniciativa, para ello se debe conocer las necesidades de los colaboradores de modo que se pueda desarrollar las actividades de motivación más centradas en cada uno de ellos y se obtenga mejores resultados.
- 7.6.** Fortalecer el cumplimiento de las supervisiones según lo establecido en el planeamiento institucional de modo que se pueda verificar la calidad de desempeño de los colaboradores en cuanto a la entrega del servicio hacia la población usuaria, asimismo, de esta manera se pueda determinar los resultados sobresalientes para aplicar los incentivos pertinentes a los que sean merecedores, de tal manera se podrá incrementar la calidad del desempeño.

- 7.7.** Mejorar las relaciones humanas, trabajos en equipo, implementar programas de capacitación continua para sensibilizar a los trabajadores para poder brindar una atención eficiente, de esa manera mejorar los niveles de productividad.
- 7.8.** Se recomienda a los directivos de la institución desarrollar talleres de direccionamiento de metas y empoderamiento, con la finalidad de que todo el personal esté encaminado al cumplimiento de los objetivos institucionales.

REFERENCIAS

- Agudelo, M. (2016). El Recurso Humano Como Elemento Fundamental Para La Gestión De Calidad Y La Competitividad Organizacional. *Revista Científica "Visión de Futuro,"* 20, 20. Retrieved from <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357947335001.pdf>
- Alarcón, D. (2015). "La Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de las personas con discapacidad en las instituciones públicas de la provincia del Carchi" (Universidad Politécnica Estatal del Carchi). <https://doi.org/10.3923/ijss.2017.32.38>
- Albarracín, M., Chasillacta, F., Gavilanes, V., Genoveva, M., & Guallichico, M. (2017). *Gestión del talento humano y su incidencia en la organización de seguridad y salud en el trabajo.* 2, 4. Retrieved from <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6194264>
- Alveiro, C. (2013). Evaluación del Desempeño como Herramienta para el Análisis del Capital Humano. *Visión de Futuro,* 11(1), 22. Retrieved from http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1668-87082009000100002
- Asencios, C. (2017). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue.* Lima, 2016. (Universidad Cesar Vallejo). Retrieved from http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/5314/Asencios_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Briones, M., Vera, R., & Peñafiel, J. (2018). El Sistema de evaluación de desempeño y su aplicación como instrumento fortalecedor de los empleados de los Municipios de la Provincia de Manabí. *Revista San Gregorio,* (22), 10. Retrieved from <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6591242>
- Cadena, J. (2016). La administración del talento humano en las empresas del sector público. Ecuador. *Dominio de Las Ciencias,* 13. <https://doi.org/10.23857/dc.v2i4.268>
- Chiang, M., & San Martín, N. (2015). Análisis de la satisfacción y el desempeño

- laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Ciencia & Trabajo*, 17(54), 7. <https://doi.org/10.4067/s0718-24492015000300001>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos* (Mc-Graw-Hill, Ed.). Retrieved from <http://www.itescam.edu.mx/principal/sylabus/fpdb/recursos/r91760.PDF>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. Retrieved from https://www.academia.edu/35952063/CHIAVENATO_Idalberto._Gestión_del_talento_humano._3ra_Edición._McGraw_Hill
- Crisóstomo, M. (2018). *Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal Administrativo. Hospital Regional de Ayacucho, 2018* (Universidad Nacional Faustino Sánchez Carrión). Retrieved from http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2884/MARÍA_RITA_CRISÓSTOMO_SALVATIERRA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Retrieved from https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf
- Manjarrés, A., Castell, R., & Luna, C. (2013). Modelo de Evaluación del Desempeño Basado en Competencias. *Ingeniare*, 8(15), 19. Retrieved from <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5980476.pdf>
- Muñoz, L. (2015). *Análisis del desarrollo de la Gestión del Talento Humano y la incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital del IESS de Babahoyo*. (Universidad Técnica de Babahoyo). Retrieved from <http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/2050/T-UTB-CEPOS-MAE-000044.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Palmar, R., & Valero, J. (2014). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia. *Espacios Públicos*, 17(39), 31. Retrieved from <https://www.redalyc.org/pdf/676/67630574009.pdf>
- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del

- personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(3), 14. <https://doi.org/10.31876/rcs.v16i3.25519>
- Peña, H. (2017). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Scientific*, 16. <https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Quintero, N., Africano, N., & Faría, E. (2016). Clima Organizacional Y Desempeño Laboral Del Personal Empresa Vigilantes Asociados Costa Oriental Del Lago Organizational Climate and Labour Performance of the Company “ Vigilantes Associate ” Oriental Coast of the. *Revista NEGOTIUM*, 9(3), 19. Retrieved from <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2573481.pdf>
- Rodriguez, J. (2017). *Gestión de talento humano y desempeño laboral en los trabajadores de la oficina de operaciones salud Alto Mayo- Unidad Ejecutora 401,2016.* (Universidad Cesar Vallejo). <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Romero, F., & Urdaneta, E. (2009). Desempeño laboral y calidad de servicio del personal administrativo en las universidades privadas. *REDHECS: Revista Electrónica de Humanidades, Educación Y Comunicación Social*, 4(7), 66–79. Retrieved from <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3063107.pdf>
- Sánchez, J., & Calderón, V. (2012). Diseño del proceso de evaluación del desempeño del personal y las principales tendencias que afectan su auditoría. *Pensamiento & Gestión*, (32), 30. Retrieved from <https://www.redalyc.org/pdf/646/64623932004.pdf>
- Vallejo, L. (2016). *Gestión del talento humano* (ESPOCH, Ed.). Retrieved from [http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/pdf/18/gestión del talento humano.pdf](http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/pdf/18/gestión%20del%20talento%20humano.pdf)
- Vallejo, V., & Portalanza, A. (2017). Importancia de la gestión del talento humano como estrategias para la atracción y retención de docentes educativos de Ecuador. *Universidad Espíritu Santo*, 24. Retrieved from file:///C:/Users/Hp Pavlion/Downloads/76-140-1-SM.PDF

- Vargas, M. (2019). *Gestión del Talento Humano y El Desempeño Laboral de los Profesionales de la Salud en el Hospital II-1 Rioja*, 2017. (Universidad Cesar Vallejo). Retrieved from http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30511/vargas_lm.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Velásquez, F. (2016). *Nivel de estrés laboral en profesionales en el desempeño laboral en el Hospital Luis Gabriel Dávila (Carchi-Tucán) durante el periodo de Setiembre - Octubre del 2016* (Pontificia Universidad Católica del Ecuador). Retrieved from [http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/13896/Tesis Final Final 2.4.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/13896/Tesis%20Final%20Final%202.4.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Zagastizabal, L. (2018). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en trabajadores del Hospital II EsSalud Huamanga*, 2017 (Universidad César Vallejo). Retrieved from http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20573/zagastizabal_rl.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos									
<p>Problema general ¿De qué manera la gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores del hospital II-2 Tarapoto, 2020?</p> <p>Problemas específicos: ¿Identificar la relación de gestión del talento humano con la calidad del trabajo de los colaboradores del hospital II-2 Tarapoto, 2020?</p> <p>¿Identificar la relación de gestión del talento humano con el nivel de productividad de los colaboradores del hospital II-2 Tarapoto, 2020?</p> <p>¿ Identificar la relación de gestión del talento humano con las metas de los colaboradores del hospital II-2 Tarapoto, 2020</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral de los colaboradores del hospital II-2 Tarapoto, 2020</p> <p>Objetivos específicos Establecer la relación entre la gestión del talento humano con la calidad del trabajo de los colaboradores del hospital II-2 Tarapoto, 2020</p> <p>Establecer la relación entre de la gestión del talento humano con el nivel de productividad de los colaboradores del hospital II-2 Tarapoto, 2020</p> <p>Establecer la relación entre la gestión del talento humano con las metas de los colaboradores del hospital II-2 Tarapoto, 2020</p>	<p>Hipótesis general Hi: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores en el hospital II-2 Tarapoto,2020</p> <p>Hipótesis específicas Existe relación significativa entre la gestión del talento humano con la calidad del trabajo de los colaboradores del hospital II-2 Tarapoto, 2020.</p> <p>Existe relación significativa entre la gestión del talento humano con el nivel de productividad de los colaboradores del hospital II-2 Tarapoto, 2020.</p> <p>Existe relación significativa entre la gestión del talento humano con las metas de los colaboradores del hospital II-2 Tarapoto, 2020.</p>	<p>Técnica</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumento</p> <p>Cuestionario</p>									
Tipo/Diseño de investigación	Población y muestra	VARIABLES Y DIMENSIONES										
<p>Enfoque Cuantitativo</p> <p>Tipo Aplicada</p> <p>Alcance Descriptivo Correlacional</p> <p>Diseño No experimental-transversal</p>	<p>Población La población a utilizar en este trabajo de investigación es el personal Administrativo del Hospital II-2 Tarapoto.</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">Variables</th> <th style="width: 50%;">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Gestión del talento humano</td> <td style="text-align: center;">Selección</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Capacitación</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Evaluación</td> </tr> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Desempeño laboral</td> <td style="text-align: center;">Calidad de trabajo</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Nivel de productividad</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Metas</td> </tr> </tbody> </table>		Variables	Dimensiones	Gestión del talento humano	Selección	Capacitación	Evaluación	Desempeño laboral	Calidad de trabajo	Nivel de productividad
Variables	Dimensiones											
Gestión del talento humano	Selección											
	Capacitación											
	Evaluación											
Desempeño laboral	Calidad de trabajo											
	Nivel de productividad											
	Metas											

CUESTIONARIO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL “HOSPITAL II-2 TARAPOTO 2020”

Estimado colaborador, a continuación, se le presentan una serie de proposiciones relacionadas con la **gestión del talento humano** y el **desempeño laboral** en su trabajo, por favor escoja la alternativa que más se adecue a lo que percibe cotidianamente.

DATOS SOCIO DEMOGRÁFICOS

1. Género

1 Masculino () 2 Femenino ()

2. Edad

25 – 35 () 36 – 46 () 47-57 () 58 a más ()

3. Grado de instrucción

1 Nivel Secundario () 2 Nivel Técnico () 3 Nivel Universitario ()

4. Condición laboral

1 CAS () 2 Nombrado () 3 Locador ()

5. Lugar de procedencia

1 Costa () 2 Sierra () 3 Selva ()

6. Área

1 Logística () 2 Recursos Humanos () 3 Presupuesto ()
4 Dirección () 5 Otros ()

Instrucción: A continuación, se presenta una serie de preguntas, las cuales según su opinión debe marcar con una X en los casilleros según la escala de criterios.

ESCALA VALORATIVA

CATEGORÍA	CÓDIGO
TOTALMENTE DE ACUERDO	5
DE ACUERDO	4
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	3
EN DESACUERDO	2
TOTALMENTE EN DESACUERDO	1

N°	ÍTEMS	PUNTAJES				
		5	4	3	2	1
DIMENSIÓN I: SELECCIÓN DEL PERSONAL						
1	Cree usted que el personal que labora en la institución posee las competencias que el puesto de trabajo exige.					
2	Según su perspectiva de acuerdo a la selección del personal obedece a las necesidades y demandas del puesto de trabajo					
3	Pudo usted evidenciar que la selección del personal prioriza las competencias y el perfil profesional del postulante					
4	Considera usted que el perfil profesional es un requisito indispensable en la selección del personal					
5	Dentro de la selección del personal considera usted que se evalúa prioritariamente el perfil profesional del aspirante					
6	Considera usted que el perfil profesional del postulante sea respaldado por su experiencia que posee.					
7	Considera usted que la experiencia del postulante es valorada técnicamente en los procesos de selección					
8	Considera usted que la experiencia del profesional es determinante en la calidad del servicio que se brinda a los usuarios					
9	Considera usted que la experiencia del profesional en los procesos de selección garantiza un buen desempeño laboral					
DIMENSIÓN II: CAPACITACIÓN DEL PERSONAL						
10	Puede usted observar que en la institución se desarrollan eventos de capacitación para todo el personal					
11	Cree usted que las capacitaciones que se desarrollan en la institución mejoran las habilidades personales de los trabajadores					
12	Considera usted que la capacitación a nivel personal del trabajador mejora el clima institucional					
13	Está usted de acuerdo que los programas de capacitación atienden el desarrollo profesional de los colaboradores.					

14	Cree usted que la capacitación a nivel profesional de los trabajadores mejora la calidad de atención.					
15	Considera usted que la capacitación a nivel profesional de los trabajadores estrecha los lazos afectivos.					
16	Cree usted que la capacitación a nivel social de los trabajadores permite una mejor interrelación con los usuarios					
17	Cree usted que la capacitación a nivel social del trabajador mejora un clima institucional adecuado al interior de la institución					
18	Cree usted que la capacitación a nivel social del personal contribuye a la comunicación empática entre los trabajadores.					
DIMENSIÓN III: EVALUACIÓN DEL PERSONAL						
19	Considera usted que la supervisión de las actividades programadas dentro de la institución es muy frecuente en la institución					
20	Percibe usted los procesos de supervisión contribuyen a mejorar la calidad del servicio					
21	Considera usted que la supervisión permite mejorar el desempeño laboral de los trabajadores					
22	Considera usted que el monitoreo de las actividades programadas se realicen con frecuencia					
23	Considera usted que los procesos de monitoreo permite mejorar los niveles de motivación laboral					
24	Cree usted que el monitoreo permite mejorar los niveles de motivación laboral					
25	Cree usted que se dan frecuencia los procesos de acompañamiento al personal					
26	Considera usted que el acompañamiento mejora los niveles de productividad de los colaboradores.					
27	Cree usted que el acompañamiento permite afianzar la identificación y el compromiso del trabajador con la institución					

N°	ÍTEMS	PUNTAJES				
		5	4	3	2	1
DIMENSIÓN I: CALIDAD						
1	Considera usted que el personal que labora en la institución logra satisfacer las necesidades de los usuarios.					
2	Cree usted que la organización en la entidad se ciñe a satisfacer las necesidades de los usuarios					
3	Considera usted que existe una política institucional de priorizar la satisfacción de las necesidades de los usuarios					
4	Cree usted que las expectativas de los usuarios son plenamente satisfechas					
5	Cree usted que los trabajadores tienen la consigna de superar las expectativas de los usuarios					
6	Considera usted que las expectativas de los usuarios respecto al servicio recibido determinan el nivel de organización de la entidad					
7	Considera usted que el servicio brindado por el personal médico hacia los usuarios está generando una satisfacción					
8	Considera usted que el nivel de satisfacción de los usuarios es tarea de toda la organización					
9	Cree usted que la satisfacción del usuario es la principal tarea a cumplir por todo el personal que labora en la institución					
DIMENSIÓN II: NIVEL DE PRODUCTIVIDAD						
10	Cree usted que puede evidenciar que el trabajo desempeñado por el trabajador es eficiente					
11	Considera usted que los trabajadores tienen la tarea de maximizar todos los recursos materiales y humanos en la ejecución de una tarea					
12	Cree usted que la eficiencia del trabajador se debe a que el personal directivo atiende todas sus necesidades					
13	Puede usted observar en la institución el logro de las metas trazadas					
14	En cuanto a la política y práctica permanente se puede observar el logro de los objetivos institucionales					
15	Cree usted que los objetivos logrados responden al profesionalismo de los trabajadores					
16	Considera usted que la gestión institucional es efectiva					

17	Considera usted que la gestión administrativa de la institución se caracteriza por ser efectiva					
18	Cree usted que la efectividad en todos los procesos y actividades programadas por la institución es una constante					
DIMENSIÓN III: METAS						
19	Considera usted que se debe evidenciar que el personal que labora en la institución alcanza satisfacer sus metas personales					
20	Cree usted que el trabajador está satisfecho con la labor que realiza en la institución					
21	Considera usted que existe una apreciación considerable del trabajador sobre las metas personales alcanzadas en la institución					
22	Considera adecuado que el personal directivo tome en cuenta las metas profesionales del colaborador.					
23	Considera usted que la entidad provee de todos los materiales para que los trabajadores logren alcanzar sus metas profesionales					
24	Cree usted que existe una política institucional de contribuir a que los trabajadores alcancen sus metas profesionales					
25	Puede evidenciar usted que la institución promueve el desarrollo de las capacidades del trabajador para que alcance sus metas laborales					
26	Cree usted que se proporciona materiales y recursos con la finalidad de que el trabajador alcance sus metas laborales					
27	Considera usted que las metas laborales que posee cada trabajador es motivo de atención del personal directivo					



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Gestión del talento humano y su relación en el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital II-2 Tarapoto 2020.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORES:

Pinedo Linares, Ángela Tatiana (ORCID: 0000-0002-0201-4209)

Zaquinaula Córdova, Yansens (ORCID: 0000-0001-7822-6390)

ASESOR:

Mtro. Díaz Saavedra, Robín Alexander (ORCID: 0000-0003-2707-8193)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

TARAPOTO – PERÚ

2020

I. INTRODUCCIÓN

El avance de la globalización a nivel mundial, ha originado cambios vertiginosos en la forma de gestionar el talento humano en las organizaciones, los enfoques van hacia actividades que mejoren el desempeño de los colaboradores mediante la optimización de procesos, entrega de herramientas necesarias y las condiciones físicas necesarias para promover la eficiencia, actualmente cada institución sea pública o privada no están dando la debida importancia a los recursos humanos, sobre todo en aquellos que recae la responsabilidad de velar por el bienestar del personal, observando que los colaboradores no rinden como debe ser afectando mucho a la rentabilidad y al desarrollo de las instituciones, como dice Chiavenato, (2002), el colaborador debe ser considerado como la pieza fundamental dentro de las organizaciones ya que hace posible el desarrollo de las actividades necesarias para dar cumplimiento al modelo de negocio y el logro de los objetivos organizacionales, por lo tanto debe ser gestionado de una manera eficiente. (p.23).

En Colombia, según la Revista Gerencia Política y salud de Bogotá, en cuanto a las condiciones donde se desempeña el personal de salud, es mala, las cifras indican que alrededor del 53% de los empleados cuentan con contratos que no se ajustan a la actividad que realizan por lo que no les permite recibir una remuneración justa de acuerdo a su esfuerzo y tiempo invertido, todo ello ha originado que se produzca un incremento en los índices de inestabilidad y ausentismo laboral. Asimismo, entre los años 2018 y 2019, el 18,5% de personas contaban con 2 trabajos para ser desarrollados durante el día, el cual conlleva a que se tenga que laborar más de las 8 horas reglamentarias, en tanto, un 36,4% afirmó que las demoras en sus pagos por sus servicios prestados eran constantes, mientras que el 35% no tenía un sueldo estable o asignado fijo, un 38% y 40% de los encuestados afirmaron que no cuentan con algún tipo de seguro que les permita cubrir gastos en caso de accidentes o problemas de salud fortuitos, lo que conlleva al mal desempeño laboral, debido a la mala gestión de talento humano en ese país.

En el Perú, los funcionarios y/o trabajadores de los hospitales a nivel nacional son duramente criticados todo el tiempo, debido a que la opinión de la población sobre la atención es deficiente y pésima, considerando además que los lineamientos para la gestión de las personas no es adecuada y carece de actividades que ayuden a desarrollar las habilidades necesarias para hacer frente a las demandas de salud que la población requiere, asimismo, no se brinda las herramientas necesarias para desarrollar el trabajo por lo que el personal se encuentra expuesto a peligros y riesgos de salud a causa de la falta de protocolos de seguridad, mucho más crítica es la situación en donde una enfermedad como el COVID- 19, puso a flote el deficiente sistema de administración y liderazgo por parte de las autoridades en cuanto a la gestión de personal e infraestructura de este importante sector.

Estos problemas se evidencia en un informe del Diario Gestión para el 2019, donde afirman que la burocracia gubernamental, las regulaciones laborales restrictivas, son problemas que están directamente relacionados con la pésima gestión del estado, todo esto cifrado en un 45% de insatisfacción laboral, un 20% de deficiencias en la comunicación entre las diversas áreas administrativas y el cumplimiento de metas; el informe también detectó que el 26.45% de los establecimientos de salud no cuentan con recursos humanos suficientes para la atención en el servicio de manera eficiente.

En Tarapoto, hoy en día se cuenta con nuevas instalaciones en el sector salud, siendo este un derecho fundamental para las personas en la región y el mundo, muchas de estas instituciones en su interior presentan problemas que entorpecen el desarrollo y la gestión eficiente del personal, afectando de este modo al desempeño laboral y cultural, a lo que no es ajeno el Hospital II-2 Tarapoto. Se observa que estos problemas están generando ausencia de la **calidad del trabajo**, puesto que se percibe una mala comunicación, coordinación y al mismo tiempo mala organización en las diferentes áreas del hospital, a esto se suman los bajos **niveles de productividad** evidenciado en la poca gestión de equipos tecnológicos que permitan mejorar la eficiencia y eficacia de los procesos, los equipos de trabajo evidencian un porcentaje bajo en cuanto al cumplimiento de las **metas proyectadas** por las autoridades, gracias a ello surge la presente

investigación que tiene por finalidad conocer la relación de la gestión del talento humano con el desempeño laboral de los colaboradores. Asimismo, planteamos la **formulación del Problema** ¿De qué manera la gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores del hospital II-2 Tarapoto, 2020?, A su vez contemplamos los **problemas específicos**: ¿Identificar la relación de la gestión del talento humano con la calidad del trabajo de los colaboradores del hospital II-2 Tarapoto, 2020?, ¿Identificar la relación de la gestión del talento humano con el nivel de productividad de los colaboradores del hospital II-2 Tarapoto, 2020?, ¿Identificar la relación de la gestión del talento humano con las metas de los colaboradores del hospital II-2 Tarapoto, 2020?. Se tiene la siguiente **Justificación social**, la investigación contribuye a la sociedad en general debido a que, con la exposición de los resultados, se podrá determinar y evaluar la relación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral, así como también servirá de base teórica y analítica a las empresas y lectores interesados en esta realidad problemática. De modo que la **justificación metodológica**, desde el punto de vista metodológico la presente investigación se justifica en las teorías de Hernández, Fernández, & Baptista, (2014), quienes brindan las pautas y secuencias de cómo elaborar una investigación y los pasos a seguir. Ya que, para la **justificación práctica**, la investigación, permitirá diagnosticar los problemas existentes en la institución, con la finalidad de tomar acciones en cuanto a la gestión del talento humano y mejorar el desempeño laboral, permitiendo así que el personal de la entidad esté satisfecho. De esa manera la **justificación teórica**, la investigación se justifica con teorías en base al autor Chiavenato,(2009) para la variable gestión del talento humano, para la segunda variable que es el desempeño laboral a Chiavenato, (2007), bajo lo cual reforzará la investigación en la institución Hospital II Tarapoto, 2020. Asumiendo que el **objetivo general**: Determinar la relación entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital II-2 Tarapoto, 2020. Por otra parte, tendremos los **objetivos específicos**: Establecer la relación entre la gestión del talento humano con la calidad del trabajo de los colaboradores del Hospital II-2 Tarapoto, 2020. Establecer la relación entre la gestión del talento humano con el nivel de productividad de los colaboradores del Hospital II-2 Tarapoto, 2020. Establecer la relación entre la gestión del talento

humano con las metas de los colaboradores del Hospital II-2 Tarapoto, 2020. Por otro lado, se define la hipótesis general: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores en el Hospital II-2 Tarapoto, 2020. Asimismo, se ha obtenido las **hipótesis específicas**: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano con la calidad del trabajo de los colaboradores del Hospital II-2 Tarapoto, 2020. Existe relación significativa entre la gestión del talento humano con el nivel de productividad de los colaboradores del Hospital II-2 Tarapoto, 2020. Existe relación significativa entre la gestión del talento humano con las metas de los colaboradores del Hospital II-2 Tarapoto, 2020.

II.MARCO TEÓRICO.

Antecedentes

Todo Proyecto de Investigación se basa en antecedentes, ya que son investigaciones elaboradas con anterioridad con las cuales se comparte un objeto de estudio, es por ello, que nuestro trabajo de investigación ha tomado varias fuentes de información que son los siguientes:

A nivel internacional

Velásquez, F. (2016). En su investigación titulada. Nivel de estrés laboral en profesionales de la salud y su relación en el desempeño laboral en el hospital Luis Gabriel Dávila (Carchi- Tulcán) durante el periodo de septiembre – octubre del 2016. Pontificia Universidad Católica Del Ecuador. Tuvo como objetivo de investigación identificar el nivel de relación entre variables. Fue un estudio analítico, observacional de tipo transversal, la población de estudio fue de 200 personas, y se contó con una muestra de 167 colaboradores. Se utilizó la técnica de la encuesta para la recolección de los datos. Concluyó que: después de haber llevado a cabo el procesamiento estadístico correspondiente, se determinó que la gran mayoría de colaboradores encuestados, el cual representan un 71,86% presentan estrés laboral. De esta manera se determinó que el objeto de estudio investigado presenta altos índices de estrés, lo cual genera que el desempeño no sea el óptimo. En este sentido, se determinó la incidencia del problema de estrés en los colaboradores como factor determinante que incide en la pérdida de eficiencia laboral, esto debido a que genera desmotivación y agotamiento físico en el personal, el cual conlleva a reducir sus niveles de eficacia y además de la eficiencia, por lo tanto, es responsabilidad de la organización desarrollar actividades y procedimientos que ayuden a minimizar estos índices de afección de los problemas laborales, tomando en cuenta que esto no solo perjudica al colaborador sino también a la organización en general, debido a que, si el colaborador no presenta el desempeño necesario, se verán afectados ciertos procesos que tienen dependencia e interconexiones, por lo tanto, es necesario no solo diseñar las actividades para afrontar este problema sino que también se debe velar por su cumplimiento como parte de las normativas internas para el buen

funcionamiento de las piezas claves para el desarrollo organizacional a través de la salud de sus colaboradores.

Muñoz, L. (2015). En su investigación titulada. Análisis del desarrollo de la Gestión del Talento Humano y la incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital del IESS de Babahoyo, 2015. Universidad Técnica de Babahoyo. Babahoyo. Tuvo como objetivo analizar el estado de las variables definidas para el desarrollo de la investigación. Fue un estudio de tipo descriptivo, explicativo y correlacional. La población de estudio fue de 188 personas y se contó con una muestra de 53 personas. Se hizo uso de la técnica llamada encuesta y la observación para recopilar la información necesaria. Concluyó que: los resultados indican que la gestión del talento humano presenta incidencia sobre el desempeño de los colaboradores, en este sentido, se determina que es una variable de predominancia, por lo tanto, debe ser desarrollada de manera responsable y eficiente ya que, si esta se desarrolla de una mala manera, se presentarán problemas en el desempeño de los colaboradores como efecto de su dependencia. En este sentido, se logró determinar que, es de suprema importancia la gestión del talento dentro de la organización estudiada como uno de los requisitos fundamentales para contar con una fuerza laboral capacitada y comprometida con los objetivos organizacionales ya que, cabe resaltar que, esas son una parte de las funciones esenciales de esta variable dentro de la actividad laboral para aportar valor a través de la dotación de piezas claves y de mucho valor para el desarrollo de las actividades necesarias para dar forma a la eficiencia y competitividad general. Asimismo, la encuesta brindó información sobre los indicadores que los colaboradores consideran de suma importancia para sentir de que la organización desarrolla los lineamientos necesarios para sentir que se está gestionando su bienestar en su trabajo, dentro de ellos, destacaron a las prestaciones de las condiciones físicas necesarias para desarrollar su trabajo y apoyar la eficiencia, asimismo, manifestaron que las capacitaciones según su especialidad también son importantes para ellos, finalmente afirmaron que los pagos impuntuales son el principal motivo de su desmotivación en ocasiones, por lo que pierden el ímpetu natural por desarrollar las actividades.

Alarcón, D. (2015). En su investigación titulada. La Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de las personas con discapacidad en las instituciones públicas de la provincia del Carchi. Universidad Politécnica Estatal del Carchi, Tulcán, Ecuador. Tuvo como objetivo de investigación analizar los niveles de correlación presentes entre las variables de estudio abordadas. Fue un estudio de tipo cuali-cuantitativa, la población y muestra fue 353 personas. Utilizó la técnica de la encuesta estructurada, para la recolección de datos. Concluyó que: El 44.58 % de las entidades analizadas, no desarrollan de manera eficiente las actividades de gestión del talento humano debido a problemas internos relacionados con la burocracia y la búsqueda de intereses personales. Asimismo, se determinó que el 40% de la muestra no desarrollan adecuadamente los procesos de inserción de personal a la entidad, por lo que estos no logran brindar los resultados esperados, perjudicando así el logro de objetivos. Bajo este marco de resultados poco alentadores, se determina que, las empresas analizadas se enfrentarán a un panorama de escasez en cuanto a eficiencia laboral debido a que es muy posible que se presenten problemas de motivación y escasez de las habilidades y conocimientos para el desarrollo de actividades esenciales para llevar a cabo los procesos clave dentro de la organización, esto debido a que todo lo antes mencionado es una función de la gestión del talento humano y, al conocer que esta no se desarrolla de manera efectiva, no se encuentra una prospectiva posible para asegurar el desarrollo de la organización. Por lo tanto, tratándose de una entidad estatal, está sujeta al cumplimiento de metas por periodo, es necesario que sus piezas fundamentales se encuentren debidamente capacitados y con las motivaciones al máximo para desempeñarse de manera excepcional, facilitando el cumplimiento de las metas y objetivos tanto a nivel interno como aquellas planteadas por el gobierno central.

A nivel nacional

Crisóstomo, M. (2018). En su investigación titulada. Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal asistencial en el departamento de farmacia, Hospital Regional de Huacho, 2018. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, Perú. Estuvo bajo el planteamiento objetivo de determinar la

influencia de la gestión en cuanto al recurso humano en el desempeño de los colaboradores. Fue un estudio de tipo transversal, correlacional, de nivel explicativo, diseñado no experimentalmente, la cantidad poblacional y muestral fue de 35 unidades, se empleó la técnica llamada encuesta para la recolección de los datos. Concluyó que: el tratamiento estadístico a la información dio cuenta de la existencia de correlaciones muy altas entre las variables abordadas, las cuales están sustentadas en un a valor de $p = 0,00 < 0,05$; $r = 0,935$, por lo tanto, se determinó que mientras mejor se desarrollen las actividades de gestión del talento, se podrá incrementar el desempeño en los colaboradores como respuesta al factor de correlación entre ellas, por lo tanto, se destaca la importancia de gestionar de una manera eficiente, sabiendo que esto genera resultados positivos o negativos en los colaboradores de acuerdo a como esté realizada. Por todo ello, más que una necesidad para incrementar los resultados, la organización está obligada a desarrollar esta variable ya que es un derecho de los colaboradores contar con un ambiente laboral agradable, las condiciones físicas necesarias, las herramientas adecuadas, la seguridad en el espacio laboral, etc., por lo tanto, se debe brindar bastante interés a la ejecución de los lineamientos internos para administrar al capital humano; de manera extendida a esta conclusión, se acota que los colaboradores encuestados manifestaron que la organización ha descuidado el desarrollo de esta variable en los aspectos de capacitaciones y pagos puntuales, pues es muy común que los pagos se retrasen, lo cual genera complicaciones en su situación financiera familiar debido a que tienen responsabilidades en el hogar, todo ello causa desmotivación y algunos se encuentran evaluando la posibilidad de cambiar de trabajo por las razones expresadas. En tanto, se destaca la importancia que posee la gestión de recursos humanos, pues a medida que esta se vaya mejorando, se podrá cosechar mejores resultados de desempeño laboral que beneficiará el cumplimiento de metas y objetivos necesarios para beneficiar a su vez a los usuarios de este importante servicio.

Zagastizabal, L. (2018). En su investigación titulada Gestión del talento humano y desempeño laboral en trabajadores del Hospital II EsSalud Huamanga, 2017. Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Estuvo guiado bajo el planteamiento objetivo de determinar las correlaciones entre las variables abordadas. Fue un

estudio diseñado descriptivamente y a la vez correlacional, la cantidad poblacional fue de 85 personas de los cuales seleccionó una cantidad muestral de 50 unidades. Se empleó la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento para recabar la información. Se concluyó que: se determinó la existencia de correlaciones positivas entre las variables abordadas en el estudio, las cuales se sustentan en un $\tau_B=0,653$, y un $p \text{ valor}=0,00$ por lo tanto, se destaca la importancia de desarrollar buenos lineamientos y estrategias de gestión en el personal, debido a que esta mejorará considerablemente el desempeño laboral para el logro de los objetivos organizacionales a nivel general en la entidad. Como parte de las afirmaciones basadas en los resultados obtenidos, se conoció que, la entidad presenta bajos niveles de gestión del talento, el cual se ve reflejado en el poco interés por desarrollar las habilidades profesionales del personal y entregar un ambiente laboral propicio para generar un buen desempeño, asimismo, los colaboradores que fueron sometidos a la encuesta revelaron sentirse inseguros al desarrollar sus actividades cotidianas, debido a que no cuentan con los implementos de protección y bioseguridad requerida, el cual los expone ante un peligro de contagios al estar en contacto directo con pacientes que presentan enfermedades contagiosas, por lo tanto, sienten que este aspecto es de poca importancia para los directivos, por el mismo motivo, se han llevado a cabo manifestaciones para tratar este problema, sin embargo, las mejoras han sido sustanciales y no permanentes por lo que no encuentran motivación por parte de la entidad sino que son impulsados por su ímpetu de servicio hacia la sociedad mediante las prestaciones de sus conocimientos en salud.

Asencios, C. (2017). En su investigación titulada. Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue. Lima, 2016. Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Este trabajo planteó como objetivo, determinar los niveles de relación entre las variables consideradas para el proceso. Fue un estudio sustantivo con un nivel descriptivo correlacional, de tipo cuantitativo, de diseño no experimental, la población de estudio estuvo conformada por 165 personas de las cuales 100 colaboradores fue la muestra. Se empleó la encuesta mediante la aplicación del cuestionario para recabar la información necesaria para alimentar los resultados. Concluyó que: al encontrar

un valor de correlación igual a 0.642 y un valor de significancia de 0.000 se determina la existencia de correlaciones entre las mencionadas variables, por lo que se recomienda potenciar las actividades de gestión del talento como herramienta para mejorar el desempeño en los colaboradores como efecto de dependencia a la primera variable. En este sentido, al encontrar una dependencia no alta dependencia, se determinó que las mejoras serán de nivel medio en la mejora del desempeño a través de la mejora en la aplicación de los lineamientos para la gestión de personas, en tanto, esto no quiere decir que, se debe descuidar esta variable por no presentar una correlación alta, sino que se debe seguir potenciando debido a que de ella dependen otros factores importantes que configuran el desarrollo organizacional en conjunto, por lo tanto, si bien las incidencias no serán grandes, el no hacerlo afectará a otras áreas importantes ya que todo funciona como un sistema integrado que al final genera resultados en función a objetivos determinados internamente. Por lo tanto, el hecho de no presentar altas correlaciones no resta importancia, lo cual sugiere una mejora continua y, analizar cuáles son los otros factores que configuran el desempeño en los colaboradores, de manera que se pueda promover la eficiencia y la satisfacción laboral al mismo tiempo como parte de un método sostenible de mejora continua.

A nivel local

Rodriguez, J. (2017). En su trabajo de investigación titulado: Gestión de talento humano y desempeño laboral en los trabajadores de la Oficina de Operaciones Salud Alto Mayo- Unidad Ejecutora 401, 2016. Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú. Posee el objetivo de establecer cuáles son las relaciones entre las variables elegidas para la investigación. Fue un estudio de tipo descriptivo – correlacional, la población y muestra de estudio estuvo conformada por 72 colaboradores. Se utilizó la técnica de la encuesta para la recolección de los datos. Concluyó que: se encontraron evidencias que existen correlaciones entre las variables, las cuales se encuentran sostenidas en un valor de $p=0.789$, lo cual da cuenta de que, a mejor aplicación de la primera variable, se logrará mejorar el desempeño en los colaboradores. Asimismo, se determinó que, a medida que se dé la implementación de la gestión interna de los recursos humanos, la entidad

podrá experimentar mejoras en el desempeño su fuerza laboral, esto como efecto de la dependencia que esta ejerce, por lo cual, resulta favorable mejorar esta variable debido a que obtendrá una doble ventaja entre otros aspectos como la mejora en la motivación, el compromiso, entre otros factores que promueve esta variable; además, después de desglosar los resultados de las encuestas aplicadas a la muestra seleccionada, se encontró que una gran cantidad de encuestados perciben que la gestión de capital humano es baja en la organización pero a pesar de ello, los colaboradores se esfuerzan por mantener los resultados a pesar de que no encuentren motivación extrínseca promovida por la entidad, sino que se sustentan en la satisfacción de sus necesidades y el cumplimiento de sus obligaciones sobre todo en el hogar, esta referencia debe ser considerada por los encargados de promover la gestión interna para empezar a reforzar el cumplimiento de los lineamientos organizacionales orientados a la gestión de las personas, pues cabe resaltar que, al tratarse de una entidad del estado, las directrices están dadas sino que falta interés por aplicarlas.

Vargas, M. (2018). En su trabajo de investigación titulado: Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los profesionales de la Salud en el Hospital II-1 Rioja, 2017. Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú. Estuvo guiado bajo el objetivo de determinar las relaciones estadísticas entre las variables estudiadas. Fue un estudio de diseño no experimental y a la vez descriptivo – correlacional transaccional, la población y muestra de estudio estuvo conformada por 123 colaboradores. Se recurrió al uso de la encuesta mediante el despliegue del cuestionario. Concluyó que: debido a que se encontró un valor de correlación igual a 0.789, se determinó la existencia de correlaciones positivas y a la vez altas entre las variables analizadas, en base a ello, se considera pertinente la determinación que, a mayor actividad de gestión de personas, mayores serán los resultados en cuanto al desempeño brindado por los colaboradores como respuesta a la recepción de los recursos necesarios que impulsan sus ganas de mejorar sus actividades y hacerse cargo del logro de los objetivos, asimismo, se conoció que, las condiciones laborales en las que desarrollan sus actividades el personal médico, son consideradas como no aptas para laborar, pues constantemente se encuentran expuestos a peligros biológicos por no contar con los implementos de bioseguridad necesaria para protegerse de los contagios,

asimismo, las remuneraciones no suelen ser justas y compensatorias por el tiempo invertido para trabajar las jornadas exigidas, además, al realizar la encuesta correspondiente, se conoció que el personal se encuentra muy desmotivado en cuanto a la percepción de cuidado por parte de la directiva y todo aquello que conforma el sistema de salud nacional, pues sienten que solo son usados para ayudar a la población mientras que son otros los que reciben beneficios por las actividades y logros que los colaboradores realizan, dichas afirmaciones son muy alarmantes pues dan luces de que esta realidad pronto puede colapsar y generar que se paren las actividades prestadoras de salud pública la cual perjudicará a la población usuaria de este servicio pero que es entendible por las condiciones antes mencionadas, por lo tanto, es muy importante desarrollar la gestión del personal con eficiencia y calidad.

Teorías Relacionadas al tema

Definición de talento humano

Según Chiavenato, (2009), define al talento humano como:

La aplicación de herramientas y estrategias de gestión que permita a la organización desarrollar las habilidades de los colaboradores, gestionar su satisfacción dentro de las áreas laborales, velar por sus derechos y ayudarlo a tener un buen desempeño mediante la entrega de las condiciones necesarias para laborar, de tal manera que la gestión de la competitividad de la organización esté basada en la calidad de su capital humano. (p.4)

Según Cadena, (2016), la gestión del talento humano debe ser una de las prioridades de las organizaciones debido a su alta importancia para el desarrollo de las actividades necesaria para el funcionamiento integral de la organización y su contribución a la generación de competitividad. Un trabajador que se encuentra motivado, es más propenso a desarrollar compromiso organizacional y mejorar sus resultados debido a su satisfacción para con la misma y, precisamente, esa es una tarea de gestión de los recursos humanos. (p.8).

Importancia de la gestión del talento humano

Según Chiavenato, (2009), manifiesta que la importancia de la gestión del talento humano se basa en:

La capacidad para la integración de recursos necesarios para el funcionamiento eficiente de la organización es tarea de la gestión de los recursos humanos, en ella se destaca la importancia de convertir al personal en el principal cliente interno que se encuentre motivado por las prestaciones y beneficios que le brinda la organización sin llegar a la dependencia directa de incentivos, en tal sentido, la importancia de gestionar al capital humano radica en la posibilidad de desarrollar estrategias y actividades enfocadas en motivar, desarrollar y cultivar los talentos en la organización para que estos aporten valor al desarrollo de los procesos necesarios para el funcionamiento integral. (p.11)

Según Agudelo, (2016), manifiesta que es:

El capital humano es por naturaleza el elemento fundamental dentro de toda organización, por ello es necesario que este sea gestionado de manera eficiente, promoviendo no solo el logro de resultados según sea su ocupación, sino que también debe estar enfocado en desarrollar sus habilidades básicas, de modo que el colaborador encuentre un medio de superación profesional al mismo tiempo que agregue valor a la organización mediante la prestación de sus servicios. (p.3)

Objetivo la gestión del talento humano

Para Vallejo, (2016), el objetivo de gestionar el talento humano, es buscar que este se encuentre comprometido con el logro de los objetivos organizacionales, para ello se debe hacer uso de herramientas y estrategias de gestión que conlleven a despertar ese interés en los colaboradores; sin embargo, la gestión no solo se encarga de administrar el personal que se encuentra dentro de la organización, sino que también debe velar para que la incorporación de personal, se lleve a cabo bajo los lineamientos normativas organizacionales, de manera que los nuevos talentos reúnan las habilidades necesarias para agregar valor a la competitividad general de la organización.(p.16)

Aspectos administrativos de la gestión del talento humano

Según Chiavenato, (2009), sostiene que uno de los factores fundamentales en la gestión del talento humano, son las personas: Bajo un enfoque de humanidad, las personas deben ser vistas como seres valiosos y capaces de desarrollar actividades complejas de alto valor para la sociedad y las organizaciones, desde esta perspectiva, la gestión debe tener en cuenta que las personas son las portadoras del conocimiento necesario para el desarrollo organizacional por lo tanto debe ser tratado de manera respetuosa sin amedrentar sus derechos personales como laborales.

Los seis procesos de la administración de recursos humanos

Según Chiavenato, (2009), sostiene que:

Estos procesos son aplicados para integrar personal a la organización, basado en las necesidades de personal y el perfil de los puestos vacantes, asimismo, buscan desarrollar al personal una vez ingresado a la organización. Estos procesos consisten en los siguientes: 1. Integración de personal: consiste en desarrollar los procesos para incorporar personas a la organización de acuerdo a las necesidades detectadas. 2. Organización de las personas: esto consiste en distribuir las actividades que se deben realizar como parte de las jornadas diarias. 3. Recompensas: consiste en reconocer los resultados obtenidos por los colaboradores en la ejecución de sus actividades asignadas. 4. Desarrollo de personas: consiste en los procedimientos aplicados para potenciar las habilidades y conocimientos de los colaboradores mediante capacitaciones de acuerdo a su puesto de trabajo. 5. Retención de personas: son las disposiciones para generar estrategias que retengan al personal basado en propuestas de valor significativo sin amedrentar sus derechos laborales. 6. Auditar personas: consiste en las actividades que son parte de la gestión del talento humano para hacer seguimiento a los resultados y desempeño de los colaboradores. (p.15)

Motivación en la gestión del talento humano

Según Chiavenato, (2009), define que:

Es muy importante desarrollar motivación en el personal, debido a que este es el recurso principal para impulsar a la acción voluntaria de las personas, esto quiere decir que, cuando un colaborador se encuentra motivado, tendrá la fuerza

necesaria para desempeñarse de manera eficiente. (p.278) Según Peña, (2017), la motivación es una herramienta principal que las organizaciones deben gestionar en sus colaboradores para impulsar el cambio de paradigma y lograr que el desarrollo de las actividades esté basado en el ímpetu interno por llevarlas a cabo y no solo como parte de una obligación. Asimismo, se conoce que mientras un colaborador se encuentra motivado, ayuda a crear un buen ambiente laboral que influencia a los demás, por lo tanto, es de vital importancia que las organizaciones busquen implementar esta dimensión en su personal, ya que de esa manera se contará con impulsores de la eficiencia motivados por diferentes variables que lo impulsarán a realizar sus actividades de una mejor manera, beneficiando a la organización en el cumplimiento de los objetivos. (p.3)

Diseño de cargos

Según Vallejo & Portalanza, (2017), manifiesta que el proceso de diseño:

Posee una alta importancia para la organización debido a que en ella se establecen las actividades que se desarrollarán, asimismo, se asigna los tiempos que estas actividades requieren para ser ejecutadas; su importancia radica en que de este proceso depende la motivación que el ocupante del cargo presente, ya que, se debe considerar que, si la estimación de actividades y tiempos es muy amplia, se generará agotamiento y sobrecarga laboral. (p.8)

Seguridad en el trabajo

Para Albarracín, Chasillacta, Gavilanes, Genoveva, & Guallichico, (2017), la seguridad de los colaboradores dentro de su ámbito laboral, posee una importancia grande en la gestión del talento humano, pues esta se encarga de velar por proporcionar las condiciones necesarias para que las actividades se desarrollen de manera segura sin poner en peligro la integridad física y la salud de los colaboradores. Bajo este concepto, las organizaciones deben ser capaces de gestionar además un sistema de gestión en seguridad apropiado para garantizar la seguridad de su fuerza laboral teniendo en cuenta a demás las disposiciones legales impuestas por las autoridades locales y darle el mantenimiento constante para atender las necesidades del personal. Asimismo, las actuales legislaciones protegen a los colaboradores en cuanto a los peligros y riesgos ocupacionales a través de disposiciones de normativas legales que

obligan a cumplir con la implementación de los sistemas seguridad en el trabajo, de manera que exista un marco legal para que los colaboradores se encuentren respaldados en caso de ser necesario una apelación de este tipo. (p.2)

Dimensiones de la gestión del talento humano

Según Chiavenato, (2009), manifiesta las principales etapas de la gestión de talento humano:

Selección de personal: Es una etapa en la que la organización se encarga de comunicar, difundir y ofertar opciones de empleo; en el reclutamiento como tal, se da la comunicación: lo importante es que se atraigan personas para que sean seleccionadas. (p.117)

Capacitación del personal: consiste en el desarrollo de las habilidades del personal mediante capacitaciones de acuerdo al puesto donde se encuentra laborando, de manera que el desempeño sea más eficiente y menos complicado. (p.369)

La evaluación del personal: Sirve para juzgar el valor y las capacidades de cada uno de los trabajadores, pero principalmente para medir el aporte que hace cada uno de ellos al cumplir con los resultados de la organización. Es un proceso dinámico que incluye al personal (evaluado) y al director (evaluador) y la relación que existe entre ellos; actualmente es una técnica de dirección importante, para las labores administrativas. Sin embargo, es de suma importancia mencionar que, actualmente, se ha distorsionado la verdadera razón de la evaluación del personal, pues es muy común encontrar a personas que creen que este proceso se lleva a cabo con la finalidad de perjudicarlos mediante el retiro del puesto o reducción de sus beneficios en torno a sus resultados, lo cual está alejado de la realidad pues esta busca generalmente conocer las necesidades de las personas que laboran en una organización de manera que se pueda mejorar las condiciones necesarias para obtener un desempeño óptimo y, en caso de que este necesite capacitaciones o herramientas para desarrollar su trabajo, se procederá a la solución en el tiempo estimado, de esta manera el proceso de evaluación no es un medio para despedir personal sino para conocer sus niveles

de desempeño y fortalecer los elementos de motivación para hacerlos más eficientes. (p.533)

Definición de desempeño

Según Chiavenato, (2009), lo define como el ímpetu que los colaboradores emplean para llevar a cabo las actividades encomendadas por la organización, el cual está dado por la forma en como utilicen sus habilidades y conocimientos además de la forma de interrelacionarse con sus compañeros. (p.243)

Romero y Urdaneta, (2009), lo definen como el grado en que las personas ponen el interés para desarrollar las actividades que son parte de su obligación, en ella se incluye los comportamientos que estos presentan en su desempeño. En tal sentido, el desempeño está sujeto a diferentes factores que contribuyen a generar un mal o buen desempeño, sin embargo, lo que más resalta es la vinculación de los conocimientos y habilidades de las personas para llevar a cabo las actividades y superar los obstáculos que se puedan encontrar en el proceso. (p.4)

Importancia de la evaluación del desempeño laboral

Según Alveiro, (2013), sostiene que la importancia de evaluar el desempeño radica en la posibilidad de que la organización pueda conocer cuáles son los niveles de eficiencia de las personas y demás factores que influyen en la forma como se van desarrollando las actividades. Es por ello que, los profesionales encargados de llevar a cabo este proceso, planifiquen de manera clara los objetivos que se buscan alcanzar, ya que en ello radica la forma como se llevará a cabo y los datos que se vayan a recolectar para su posterior análisis. (p.4)

Objetivo de la evaluación del desempeño laboral

Según Chiavenato, (2007), afirma que el objetivo principal es conocer los niveles de desempeño con los que se desenvuelve el personal, asimismo, este se puede utilizar para detectar las necesidades de capacitaciones y los impases que se estén suscitando en el desarrollo de actividades y las interrelaciones entre colaboradores, de manera que se puedan dar solución a los impases en el tiempo pertinente.

Para Sánchez & Calderón, (2012) el desempeño laboral puede definir el nivel de competitividad de la organización en general, debido a que esta moldea el perfil competitivo que radica en la eficiencia del desarrollo de las actividades desarrolladas por los colaboradores en general. (p.5)

Efectos de la evaluación del desempeño laboral

Según Briones y Peñafiel, (2018), sostienen que, al evaluar el desempeño laboral, la organización tiene la oportunidad de conocer las falencias que se puedan encontrar en los colaboradores durante la ejecución de sus actividades, de esta manera es posible aplicar las medidas correctivas pertinentes en el tiempo que los requieran, por lo tanto, este procedimiento se puede aplicar para generar mejoras en la eficiencia personal de los colaboradores, al mismo tiempo que se incrementan los índices de competitividad organizacional a nivel general, por lo tanto, se deja en evidencia lo importante de gestionar el buen desempeño a través de actividades coherentes y pertinentes con relación a la personalidad del personal, de tal manera que se pueda obtener los objetivos perseguidos como parte de la mejora continua y la búsqueda de la superación bilateral en pro del cumplimiento de objetivos de significancia. (p.4)

Pasos para la gestión del desempeño laboral

Según Chiavenato, (2007), la gestión del desempeño en los colaboradores, sigue una serie de pasos: 1. Garantizar que exista un buen clima laboral dentro de la organización que propicie del desarrollo de un ambiente de armonía para el desarrollo de las actividades. 2. Establecer directrices de crecimiento profesional para que los colaboradores puedan encontrar una razón de superación. 3. Proyectar una expectativa de desarrollo en los colaboradores de manera constante. 4. Transformar la evaluación del desempeño en un medio para generar desarrollo y no para castigar. (p.244)

Pedraza Amaya y Conde, (2010), sostienen que las organizaciones deben empezar brindando las condiciones necesarias para el desarrollo de las actividades laborales para luego aplicar la medición de desempeño, de manera que les permita establecer las variaciones de los resultados después de aplicar

las herramientas de mejora, de esta manera, se podrá contemplar la incidencia de las variables sobre el incremento del desempeño. (p.5)

Factores que influyen en el desempeño laboral.

Según Quintero; Africano y Faría, (2016), existen diferentes factores que modelan el desempeño de los colaboradores dentro de su ámbito laboral, estos están relacionados con: La satisfacción en el trabajo: se entiende que si un colaborador se encuentra satisfecho, generará compromiso que le permitirá desempeñarse con mayor eficiencia. Autoestima: los colaboradores con una buena autoestima, se desempeñarán de manera más clara debido a que sus objetivos estarán bien definidos. Trabajo en equipo: la manera como los colaboradores interactúen entre ellos, define en gran manera el desempeño dentro de su ámbito laboral debido a que, mediante esta habilidad, se pueden intercambiar conocimientos para fortalecer los resultados.

Palmar & Valero, (2014), sostienen que, las relaciones con los jefes y directivos influyen en el nivel de desempeño de los colaboradores debido a que en ella se gesta el clima laboral que es otro factor determinante para la satisfacción en el trabajo. De esta manera, el liderazgo directivo pasa a ser un factor de suma importancia para propiciar un ambiente de trabajo óptimo para que el flujo de actividades, comunicación, confianza, etc., se dé de manera eficiente, generando que los colaboradores se sientan en confianza con todos los miembros de la organización de esta manera se contará con una especie de relaciones familiares internas que serán importantes al momento de buscar la cooperación en equipo, motivo por el cual se debe tener en cuenta estos factores al momento de aplicar las herramientas de evaluación de desempeño, de manera que se tenga conocimiento del cómo está caminando esta dimensión y aplicar las mejoras respectivas. (p.10)

Administración del desempeño laboral

Según Chiang y San Martín, (2015), el desempeño laboral está influenciado por diferentes variables originadas por la organización brindadas hacia los

colaboradores, en ella destaca la entrega de los recursos necesarios para el desarrollo de actividades, en ella se incluyen las herramientas, seguridad, salarios, entre otros que son responsabilidad de la empresa que de una u otra manera genera variaciones en el desempeño. (p.2)

Flexibilizar la evaluación del desempeño

Según Manjarrés, Castell y Luna, (2013), el desempeño laboral debe estar afianzado en un buen planeamiento y análisis de las necesidades de la organización en cuanto se haya identificado deficiencias de desempeño, sin embargo, este no es el único método, sino que se debe seguir un planeamiento de evaluaciones periódicas que permitan tener resultados en ciertos intervalos de tiempo; sin embargo, esta última forma, debido a su alto costo para las empresas, es poco desarrollado y se lleva a cabo la medición del desempeño solo cuando se detectan problemas internos, es por ello que las evaluaciones deben ser realistas y no flexibles para beneficiar a un grupo de personas, lo cual desvirtúa el verdadero objetivo de este importante proceso. (p.2)

Dimensiones de desempeño laboral

Chiavenato, (2007), sostiene que los indicadores de medición del desempeño laboral son:

Calidad de trabajo

Consiste en el nivel de la calidad de trabajo entregado por parte de los colaboradores hacia la organización para la cual laboran, en ella se pueden identificar los factores de eficiencia y eficacia abordadas por los mismos. En esta dimensión, las condiciones físicas en las que se desarrolla el trabajo tienden a generar influencia directa sobre el resultado, a ello se agregan las condiciones psicológicas que suelen generar variaciones en las personas para determinar su actitud y desempeño.

Nivel de productividad

Es un elemento muy importante para determinar el grado de colaboración o aporte que los colaboradores realizan hacia la organización en cuanto al logro de los objetivos generales. Este puede calificarse en diferentes escalas que van desde malo hasta muy bueno que es el nivel óptimo al que deben apuntar las organizaciones. Sin embargo, alcanzar este resultado no solo depende de factores internos del colaborador, sino que también está condicionado a la disposición organizacional por poner a disposición de los colaboradores las herramientas necesarias para llevar a cabo los procesos encomendados, en este aspecto se destaca que no solo es necesario brindar las herramientas físicas sino también cognitivas mediante el desarrollo de habilidades hacia el personal para fortalecer su desempeño. (p.250)

Metas

Son aquellos hitos o logros que se deben alcanzar para lograr el objetivo principal, en este sentido, se definen como el desarrollo de actividades orientadas a lograr un fin específico, las cuales generalmente están motivadas por incentivos intrínsecos o extrínsecos de valor brindados tanto por el individuo y la organización mediante una coordinación de sinergia para alcanzarlos. (p.68)

III.METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

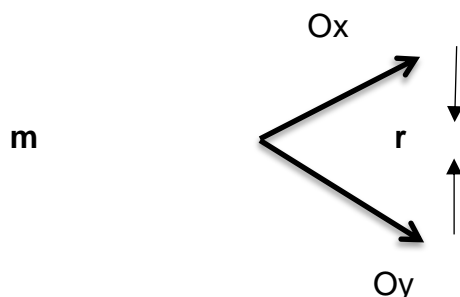
Enfoque: La investigación tendrá un enfoque cuantitativo. Debido a que está orientada a la recopilación de información para que, mediante un análisis estadístico y numérico, se haga la comprobación de las hipótesis abordadas, para que finalmente se establezcan las pautas de comportamiento de las variables y demás aspectos. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014,p.4).

Tipo: La investigación será de tipo aplicada, debido a que está orientada a dar solución a una problemática detectada en el objeto de estudio. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014,p.90).

Alcance: El alcance de la investigación será correlacional, debido que realiza la determinación de las relaciones existentes entre las variables abordadas para su estudio. Los autores resaltan que, generalmente este tipo de alcance se realiza para conocer la relación entre dos o más variables pero que también es aplicable para abordar más variables. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014,p.93).

Diseño de la investigación: Posee un diseño no experimental de corte transversal. Esto debido a que, primeramente, la investigación se desarrollará sin manipular las variables, sino que estas se analizarán en su ambiente natural; asimismo, la recopilación de información referente a la muestra solo se llevará a cabo en una sola vez, lo cual cumple con el principio de transversalidad. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014,p.153).

Dónde:



m = Muestra de investigación

O_x, O_y = Observación de las variables

R = Relación entre variables

X = Gestión del talento humano

Y = Desempeño Laboral

3.2. Variables y operacionalización

Teniendo en cuenta que la investigación es de alcance correlacional, se tendrá en cuenta las dos variables abordadas, las cuales se clasificarán en variable 1(x) y variable 2(y).

Variable Independiente (x): Gestión del talento humano

Variable Dependiente (y): Desempeño Laboral

Definición Conceptual

Gestión del Talento Humano: Chiavenato (2009) lo define como la aplicación de herramientas y estrategias de gestión que permita a la organización desarrollar las habilidades de los colaboradores, gestionar su satisfacción dentro de las áreas laborales, velar por sus derechos y ayudarlo a tener un buen desempeño mediante la entrega de las condiciones necesarias para laborar, de tal manera que la gestación de la competitividad de la organización esté basada en la calidad de su capital humano. (p.4)

Desempeño Laboral: Chiavenato (2007) lo define como el ímpetu que los colaboradores emplean para llevar a cabo las actividades encomendadas por la organización, el cual está dado por la forma en como utilicen sus habilidades y conocimientos además de la forma de interrelacionarse con sus compañeros. (p.243)

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión del talento humano	Según Chiavenato, (2009) lo define como la aplicación de herramientas y estrategias de gestión que permita a la organización desarrollar las habilidades de los colaboradores, gestionar su satisfacción dentro de las áreas laborales, velar por sus derechos y ayudarlo a tener un buen desempeño mediante la entrega de las condiciones necesarias para laborar, de tal manera que la gestión de la competitividad de la organización esté basada en la calidad de su capital humano. (p.4).	Es la forma como una organización o empresa administra su personal, para lo cual recurre a herramientas de gestión que le proporcione la posibilidad de generar un cambio positivo en las personas y se encaminen en el logro de los objetivos.	Selección de Personal	Competencias Perfil Experiencia	Ordinal: Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
			Capacitación de Personal	Personal Profesional Social	
			Evaluación del personal.	Supervisión Monitoreo Acompañamiento	
Desempeño laboral	Según Chiavenato, (2007) lo define como el ímpetu que los colaboradores emplean para llevar a cabo las actividades encomendadas por la organización, el cual está dado por la forma en como utilicen sus habilidades y conocimientos además de la forma de interrelacionarse con sus compañeros. (p.243)	Es la actitud como los colaboradores desarrollan sus actividades dentro de la organización, asimismo esto alude al nivel de rendimiento que los mismos presentan.	Calidad del Trabajo	Necesidades Expectativas Satisfacción	Ordinal: Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
			Nivel de productividad	Eficiencia Eficacia Efectividad	
			Metas	Personales Profesionales Laborales	

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

La población está conformada por los 150 colaboradores de las áreas administrativas del HOSPITAL II DE TARAPOTO, con la finalidad de recolectar datos y verificar resultados en cuanto a la relación de las variables de gestión del talento humano y el desempeño laboral, según Hernández et al., (2014), menciona que la población es el grupo de individuos o cosas que poseen características similares que hacen posible su agrupación. (p. 174)

Criterios de inclusión: Se incluirá a todo el personal de las diferentes áreas administrativas del hospital.

Criterios de exclusión: Para esta investigación se excluye al personal de limpieza y seguridad.

Muestra

Es una parte más pequeña de la población pero que es representativa de la misma, debido a que comparte las características esenciales que permite generalizar los resultados que se obtengan al analizar a este subgrupo. (Hernández et al., 2014,p.273)

Se aplicó la formula siguiente:

Dónde:

n: Muestra

Nivel de confianza: 95%

$$n = \frac{z^2pqN}{E^2(N - 1) + Z^2pq}$$

Z : Nivel de confianza = **1.96**

E : Margen de error = **0.05**

p : Probabilidad de éxito = **0.8**

q : Probabilidad de fracaso = **0.2**

N : Población de estudio = **150**

n =	$\frac{3.8416}{0.0025}$	*	$\frac{0.16}{499}$	*	$\frac{150}{0.61466}$
-----	-------------------------	---	--------------------	---	-----------------------

n =	$\frac{307.328}{1.86}$	94
-----	------------------------	----

La muestra determinada para la investigación es de un total de 94 colaboradores del hospital.

Muestreo

Para la investigación se realizará una muestra probabilística: Según Hernández et al., (2014), sostiene que una muestra probabilística es aquella que se determina haciendo uso de una fórmula estadística. La cual consiste en obtener una cantidad de unidades que representen a la población. (p.177)

3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Encuesta

Para esta investigación se utilizó la técnica de la encuesta para la recolección de los datos, para el desarrollo del trabajo. De esta manera según (Hernández et al., 2014,p.218), nos indica que la encuesta son procesamientos que mediante métodos permiten la recopilación de datos, los cuales son utilizadas para obtener información.

Instrumentos

Cuestionario

Está compuesto por una serie de interrogantes o ítems dirigidos a recolectar información sobre una variable. (Hernández et al., 2014,p.217). Por lo que esta investigación utilizó el cuestionario como instrumento en la cual comprende las preguntas adecuadas para el desarrollo en base a una escala Likert.

Cuestionario 1: Gestión del talento humano, con un total de 27 ítems; con posibilidades de marcación: Totalmente en desacuerdo, En desacuerdo, Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, De acuerdo, Totalmente de acuerdo.

Cuestionario 2: Desempeño laboral, con un total de 27 ítems con posibilidades de marcación: Totalmente en desacuerdo, En desacuerdo, Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, De acuerdo, Totalmente de acuerdo.

Validez

Según (Hernández et al., 2014,p.201), consiste en la determinación del nivel de validez con la que cuenta un instrumento para ser aplicado, el cual debe reunir entre otros, factores de coherencia y pertinencia. El instrumento con el que se medirá y recolectará los datos de esta investigación será validado y aprobado bajo la modalidad de juicio de expertos, dichos instrumentos tendrán que brindar resultados claros y confiables para su aplicación.

Juicio de experto

La validez de los instrumentos para la recolección de datos se realizará mediante el criterio de 3 especialistas.

Confiabilidad

Para dar cumplimiento a este requisito metodológico en la investigación, se procederá a la determinación de la confiabilidad de los instrumentos utilizados, para ello, se recurrió al análisis del Alfa de Cronbach, el cual es definido por los autores como el grado de confianza que brinda un instrumento para obtener resultados con coherencia y consistencia. (Hernández et al., 2014, p.200).

Unidad de análisis

Para la investigación, la unidad de análisis corresponde a todos los colaboradores de las áreas administrativas del Hospital II-2 Tarapoto, 2020.

3.5. Procedimientos

Para la recolección de datos se realizará el siguiente procedimiento:

- A. Se elaborará la carta solicitando la autorización correspondiente a la Gerencia de Recursos Humanos del Hospital II-2 Tarapoto para desarrollar la investigación.

- B. Agendar una reunión formal con el área administrativa del hospital para las indicaciones correspondientes a la aplicación del instrumento y los beneficios que se obtendrá al término de la investigación.
- C. Reunir en el auditorio general a todos los colaboradores de manera voluntaria para la aplicación del instrumento. Cabe resaltar que la duración de la encuesta es de 25 minutos.

3.6. Método de análisis de datos

Una vez terminada la etapa de recolección de información correspondiente a la muestra, se procedió a analizar la información obtenida haciendo uso de la estadística, para lo cual se hizo uso del programa estadístico IBM SPSS Statistics versión 25, el mismo que también fue utilizado para determinar la correlación ente las variables abordadas. Para la presentación de los resultados, se empleó la estadística descriptiva mediante tablas y gráficos, asimismo se recurrió al análisis factorial y análisis de la fiabilidad.

3.7. Aspectos éticos

Se solicitará la autorización oficial del Hospital de Tarapoto para realizar la investigación; las encuestas serán procesadas tal y como llenaron los colaboradores sin manipular los datos para favorecer puntuaciones. En toda la investigación se citarán a los autores con la correspondiente referencia bibliográfica para garantizar la propiedad intelectual de sus conocimientos en base a la guía observable de la Universidad César Vallejo y adaptado a las normas APA. La originalidad de la investigación será garantizada a través del informe de plagio de la plataforma turnitin.

IV.RESULTADOS

4.1. Análisis de resultados

Tabla 1.

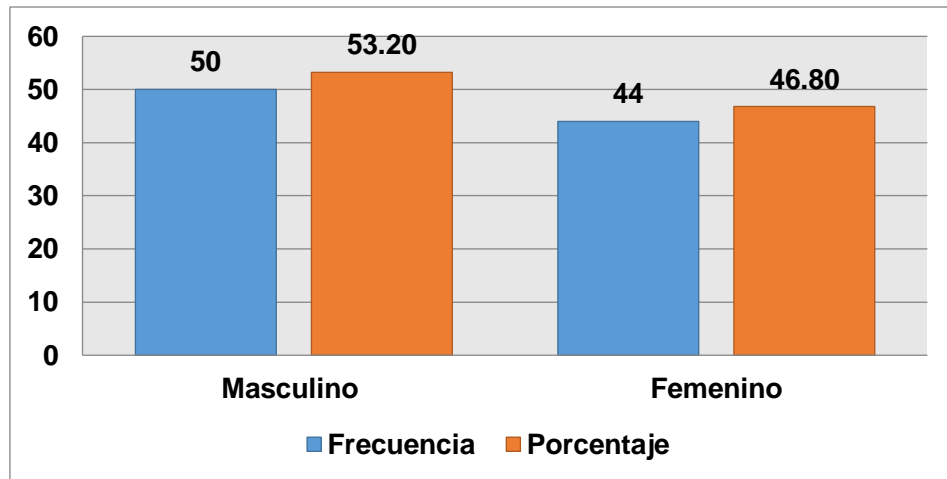
Información sociodemográfica

		Frecuencia	Porcentaje
Género	Masculino	50	53,2
	Femenino	44	46,8
	Total	94	100,0
Edad	25-35	13	13,8
	36-46	23	24,5
	47-57	30	31,9
	58- a mas	28	29,8
	Total	94	100,0
Grado de Instrucción	Nivel secundaria	12	12,8
	Nivel técnico	37	39,4
	Nivel universitario	45	47,9
	Total	94	100,0
Condición laboral	CAS	29	30,9
	Nombrado	50	53,2
	Locador	15	16,0
	Total	94	100,0
Lugar de procedencia	Costa	19	20,2
	Sierra	8	8,5
	Selva	67	71,3
	Total	94	100,0
Área de trabajo	Logística	14	14,9
	Recursos humanos	24	25,5
	Presupuesto	11	11,7
	Otros	45	47,9
	Total	94	100,0

Fuente. Spss. V.25

Figura 1.

Género

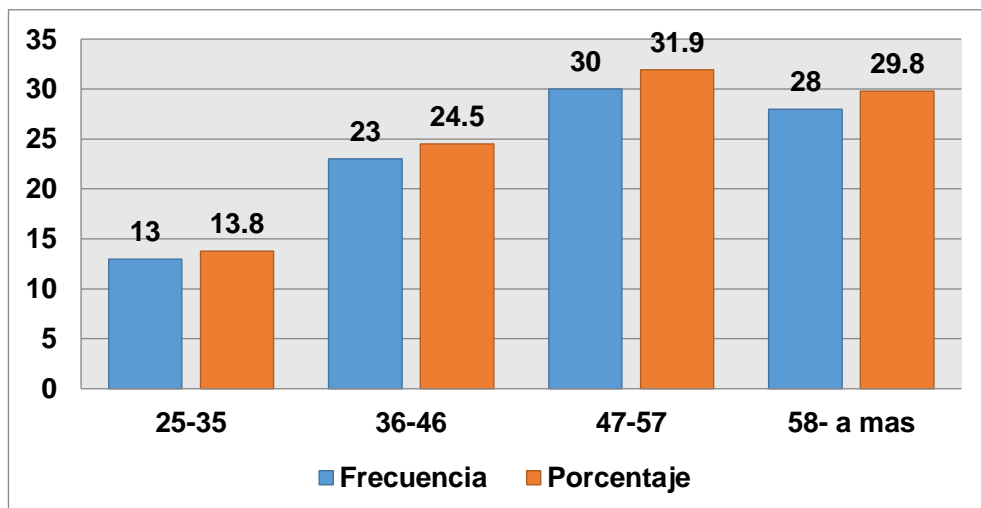


Interpretación:

La figura 1 muestra las distribuciones de género al que pertenecen las personas encuestadas, en la cual se observa que el género masculino es predominante con un 53.20% a diferencia de 46.80% que pertenecen al género femenino.

Figura 2.

Edad



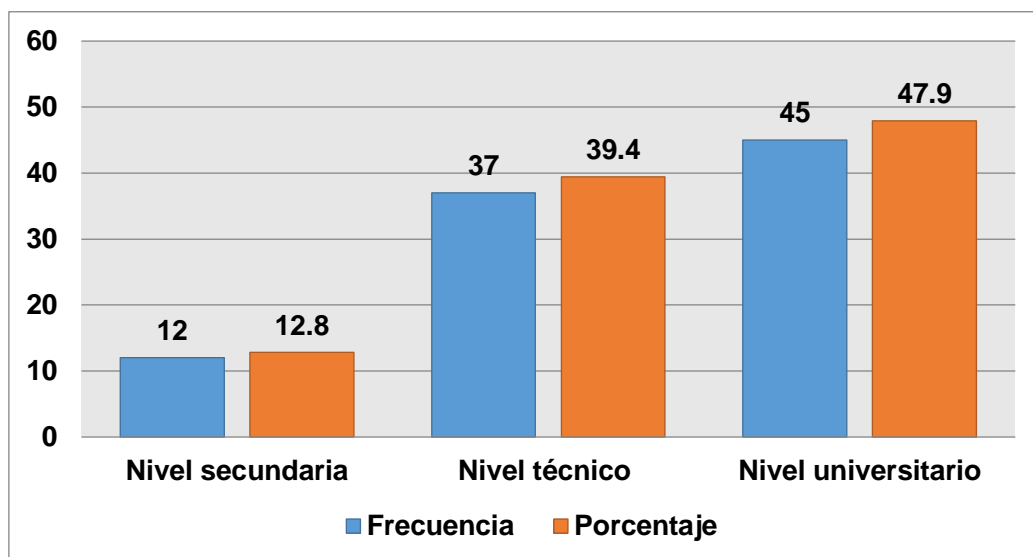
Interpretación

En la figura 2, se puede observar las edades de los colaboradores, el 13.8% están en el rango de 25 - 35 años, el 24.5% están en el rango de 36 - 46

años, el 31.9% están en un rango de 47 - 57 años, el 29.8% de 58 a más años.

Figura 3.

Grado de instrucción

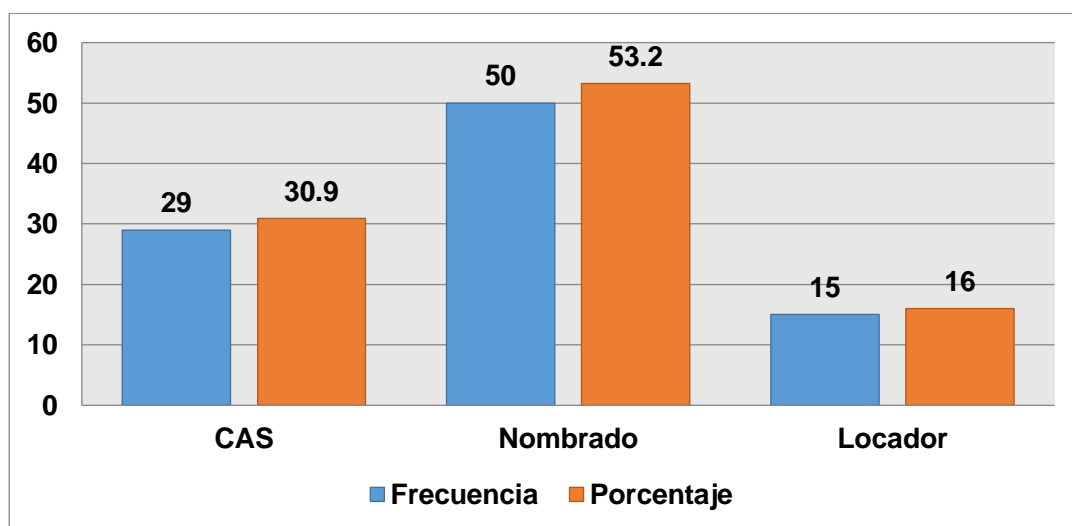


Interpretación

En la figura 3, se puede ver el grado de instrucción de los colaboradores, el 12.8% está en el nivel secundaria, el 39.4 % tiene un nivel técnico y el 47.9% tiene un nivel universitario.

Figura 4.

Condición laboral

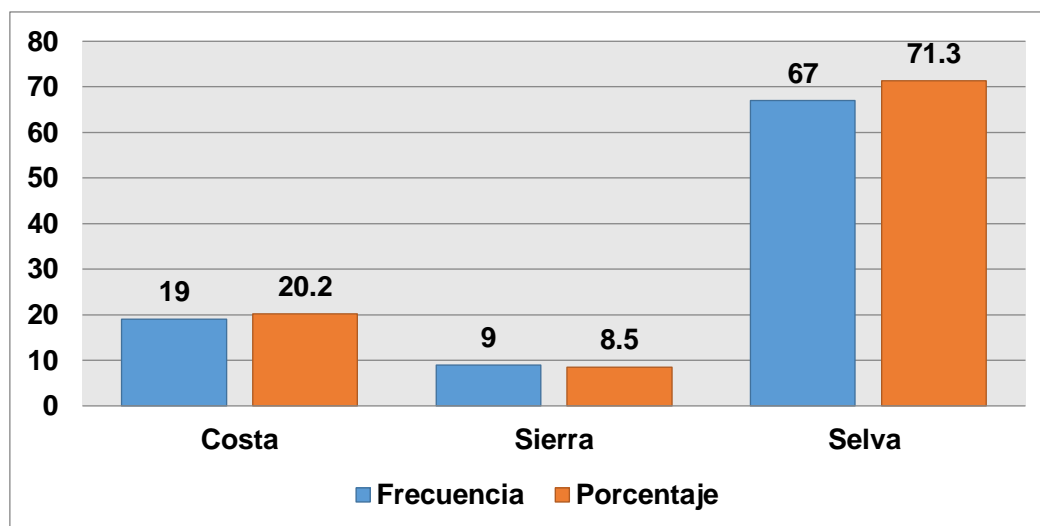


Interpretación

En la figura 4 se puede ver la condición laboral de los colaboradores, el 30.9% están bajo la condición de contrato CAS, el 53.2% son nombrados y solo el 16% está en la condición laboral de locador.

Figura 5.

Lugar de procedencia

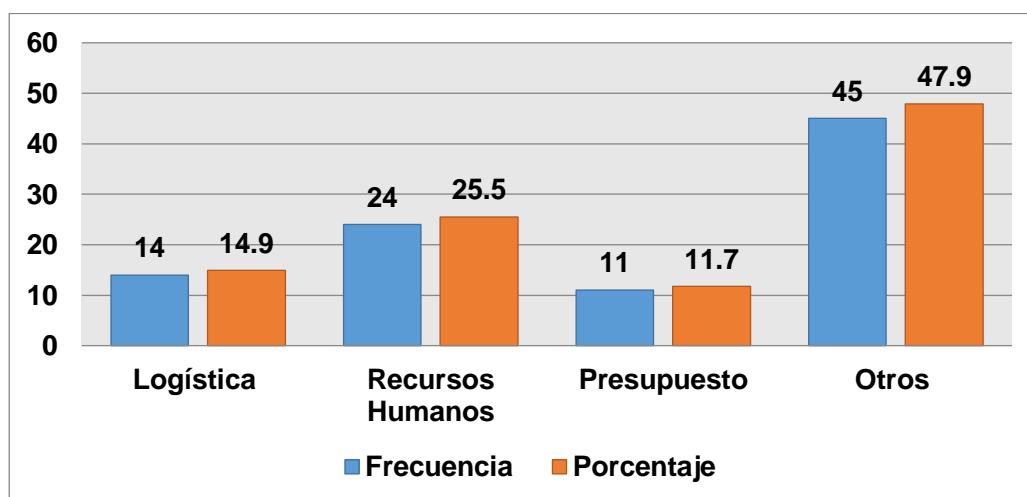


Interpretación

En la figura 5, se puede ver el lugar de procedencia de los colaboradores, donde el 20.2% provienen de la costa, el 8.5% provienen de la sierra y el 71.3% proceden de selva.

Figura 6.

Área de trabajo



Interpretación

En la figura 6, se puede ver al área de trabajo de los colaboradores donde el 14.9% labora en el área de logística, el 25.5% en el área de recursos humanos, el 11.7% labora en el área de presupuesto y el 47.9% en otras áreas de la institución.

Tabla 2.

Análisis de fiabilidad del Alfa de Cronbach

Gestión del talento humano	Dimensiones	Alfa de Cronbach	Ítems
Gestión del talento humano (0.974) (27 ítems)	Selección de personal	0.969	9
	Capacitación de personal	0.922	9
	Evaluación del personal	0.870	9
Desempeño laboral	Dimensiones	Alfa de Cronbach	Ítems
Desempeño laboral (0,937) (27 ítems)	Calidad de trabajo	0.850	9
	Nivel de productividad	0.916	9
	Meta	0.956	9

Fuente: *Elaboración propia*

Interpretación:

La tabla 2 presenta los resultados de confiabilidad de acuerdo al procesamiento del Alfa de Cronbach, en el cual se observa que los valores sobrepasan a 0.7, por lo tanto, se cumple la determinación que para considerar un resultado como fiable, el valor debe estar por encima de esta premisa Según (Hernández et al; 2014, p. 295) Por lo tanto, al haber obtenido estos valores, se afirma que los instrumentos poseen un alto nivel de fiabilidad por lo que cumplen este requisito para ser aplicados.

Tabla 3.

Análisis de la variable gestión del talento humano

		Frecuencia	Porcentaje
Gestión del talento humano	Totalmente en desacuerdo	1	1,1
	En desacuerdo	44	46,8
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	18	19,1
	En acuerdo	27	28,7
	Totalmente de acuerdo	4	4,3
	Total	94	100,0
Selección de personal	Totalmente en desacuerdo	34	36,2
	En desacuerdo	9	9,6
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	19	20,2
	En acuerdo	28	29,8
	Totalmente de acuerdo	4	4,3
	Total	94	100,0
Capacitación de personal	Totalmente en desacuerdo	1	1,1
	En desacuerdo	42	44,7
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	20	21,3
	En acuerdo	28	29,8
	Totalmente de acuerdo	3	3,2
	Total	94	100,0
Evaluación de personal	Totalmente en desacuerdo	1	1,1
	En desacuerdo	18	19,1
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	43	45,7
	En acuerdo	25	26,6
	Totalmente de acuerdo	7	7,4
	Total	94	100,0

Interpretación

En la tabla 3 se observa el resultado al análisis de tipo descriptivo realizado a la variable gestión del talento humano donde de la totalidad de personas sometidas a la encuesta, el 1.1% manifestaron estar totalmente en desacuerdo y el 46.8% está en desacuerdo; con respecto a la primera dimensión selección de personal el 36.2% manifestaron estar totalmente en desacuerdo y el 9.6% están en desacuerdo; del mismo modo para la segunda dimensión capacitación de personal el 1.1% manifestaron estar totalmente en desacuerdo y el 44.7% está en desacuerdo con las estrategias de capacitación de personal; de igual forma para la tercera dimensión que es la evaluación de personal el 1.1% manifestaron estar totalmente en desacuerdo a diferencia de un 45.7% que está en una posición de ni de acuerdo ni en desacuerdo con la evaluación de personal.

Tabla 4.

Análisis de la variable desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Desempeño laboral	Totalmente en desacuerdo	0	0,0
	En desacuerdo	8	8,5
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	22	23,4
	En acuerdo	61	64,9
	Totalmente de acuerdo	3	3,2
	Total	94	100,0
Calidad	Totalmente en desacuerdo	1	1,1
	En desacuerdo	12	12,8
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	53	56,4
	En acuerdo	25	26,6
	Totalmente de acuerdo	3	3,2
	Total	94	100,0
Nivel de	Totalmente en desacuerdo	1	1,1

productividad	En desacuerdo	8	8,5
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	17	18,1
	En acuerdo	64	68,1
	Totalmente de acuerdo	4	4,3
	Total	94	100,0
Metas	Totalmente en desacuerdo	1	1,1
	En desacuerdo	7	7,4
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	18	19,1
	En acuerdo	49	52,1
	Totalmente de acuerdo	19	20,2
	Total	94	100,0

Fuente: *Elaboración propia*

Interpretación:

La tabla 4 presenta los análisis descriptivos de la variable desempeño laboral donde, el 8.5% afirmaron estar en desacuerdo, 23.5% está en una posición de ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 64.9% está en acuerdo y solo el 3.2% está totalmente de acuerdo con el buen desempeño laboral; con respecto a la primera dimensión calidad el 1.1% está totalmente en desacuerdo, el 12.8% está en desacuerdo, 56.4% está en una posición de ni de acuerdo ni en desacuerdo; del mismo modo para la segunda dimensión nivel de productividad el 1.1% está totalmente en desacuerdo y el 68.1% está de acuerdo con los niveles de productividad; de igual forma para la tercera dimensión metas el 1.1% manifestaron estar totalmente en desacuerdo, el 7.4% está en desacuerdo, 19.1% está en una posición de ni de acuerdo ni en desacuerdo con el cumplimiento de metas, el 52.1% está en acuerdo y solo el 20.2% está totalmente de acuerdo con las metas institucionales.

Tabla 5.

Prueba de normalidad Kolmogorov-Sminov de una muestra

	Estadístico	N	Sig.
Gestión del talento humano	,294	94	,000
Selección de personal	,237	94	,000
Capacitación de personal	,283	94	,000
Evaluación del personal	,251	94	,000
Desempeño laboral	,387	94	,000
Calidad	,300	94	,000
Nivel de productividad	,400	94	,000
Metas	,300	94	,000

Fuente: *Elaboración propia*

Interpretación:

La tabla 5 muestra el análisis de la prueba de normalidad mediante el procedimiento llamado Kolmogorov-Smirnov el cual fue aplicado en base a una cantidad muestral de 94 unidades, esta información muestra que la distribución es no paramétrica, por lo tanto, se optó por utilizar el estadístico denominado Rho de Spearman para determinar los niveles de relación entre las variables.

Hipótesis general

Hi: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores en el hospital II-2 Tarapoto, 2020

Regla de decisión

-Si el p valor es $> 0,05$ se acepta la Hipótesis Nula (H_0).

-Si el p valor $< 0,05$ se rechaza la Hipótesis Nula, por lo tanto, se acepta la Hipótesis Alterna (H_1).

Tabla 6.

Análisis de correlación entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital II-2 Tarapoto, 2020

Gestión del talento humano	Desempeño laboral		
	Rho de Spearman	p- valor	N
	0,105	0,315	94

Fuente: *Elaboración propia*

Interpretación:

En la tabla 6 se presenta la relación entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital II-2 Tarapoto 2020, mediante el análisis estadístico Rho de Spearman se obtuvo el coeficiente de 0.105 (correlación positiva baja), y un p valor igual a 0,315 ($p\text{-valor} \leq 0.05$), por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir la gestión del talento humano se relaciona con un (nivel bajo) con el desempeño laboral los colaboradores del Hospital II-2 Tarapoto 2020. Indicando que a mejor gestión del talento humano mayor serán los niveles de desempeño laboral de los colaboradores del Hospital II-2 Tarapoto 2020

Hipótesis específica 1

Existe relación significativa entre la gestión del talento humano con la calidad del trabajo de los colaboradores del hospital II-2 Tarapoto, 2020.

Tabla 7.

Análisis de correlación entre la gestión del talento humano con la calidad del trabajo de los colaboradores del Hospital II-2 Tarapoto, 2020

Gestión del talento humano	Calidad de trabajo		
	Rho de Spearman	p- valor	N
	0,036	0,032	94

Fuente: *Elaboración propia*

Interpretación:

En la tabla 7 se presenta la relación entre la gestión del talento humano con la calidad del trabajo de los colaboradores del Hospital II-2 Tarapoto 2020, mediante el análisis estadístico Rho de Spearman se obtuvo el coeficiente de 0.036 (correlación positiva muy baja), y un p valor igual a 0,032 ($p\text{-valor} \leq 0.05$), por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir la gestión del talento humano se relaciona con un (nivel muy bajo) con la calidad de trabajo del Hospital II-2 Tarapoto 2020. Indicando que a mejor gestión del talento humano mayor será la calidad del trabajo de los colaboradores del Hospital II-2 Tarapoto 2020, en la cual la proporción de incidencia será igual al valor de correlación.

Hipótesis específica 2

Existe relación significativa entre la gestión del talento humano con el nivel de productividad de los colaboradores del hospital II-2 Tarapoto, 2020.

Tabla 8.

Análisis de correlación entre la gestión del talento humano con el nivel de productividad de los colaboradores del Hospital II-2 Tarapoto, 2020

Gestión del talento humano	Nivel de Productividad		
	Rho de Spearman	p- valor	N
	0,135	0,193	94

Interpretación:

La tabla 8 muestra el nivel de relación entre la gestión del talento humano con la productividad de los colaboradores del Hospital II-2 Tarapoto 2020, de tal manera que se evidencia un valor de Rho de Spearman igual a 0.135 el cual corresponde a un tipo de relación catalogado como positiva pero que esta se da en un nivel muy bajo, asimismo, se obtuvo un p valor igual a 0,032 ($p\text{-valor} \leq 0.05$), de manera que se procedió al rechazo de la hipótesis nula, por lo tanto, se establece que, a pesar de que se incrementen las actividades de gestión del talento humano, esta no efectuará altos niveles de mejora sobre la productividad de los

colaboradores debido a la presencia de correlaciones muy bajas encontradas.

Hipótesis específica 3

Existe relación significativa entre la gestión del talento humano con las metas de los colaboradores del hospital II-2 Tarapoto, 2020.

Tabla 9.

Análisis de correlación entre la gestión del talento humano con las metas de los colaboradores del Hospital II-2 Tarapoto, 2020.

Gestión del talento humano	Metas		
	Rho de Spearman	p- valor	N
	- 0,015	0,087	94

Interpretación:

En la tabla 9 se presenta los resultados de correlación entre la gestión del talento humano con las metas de los colaboradores del hospital II-2 Tarapoto, 2020., el cual presenta un valor Rho de Spearman igual a -0.015 el cual corresponde a una interpretación de correlación negativa y a la vez muy baja, asimismo, al tener un p valor igual a 0,087 ($p\text{-valor} \leq 0.05$), se procedió a la aceptación de la hipótesis nula descartando así el planteamiento alterno, con lo cual se establece que, las variables al no presentar relaciones positivas, significa que, a pesar de que se ,mejoren las actividades de gestión del talento, no se podrá obtener buenos resultados de mejora sobre las metas de los colaboradores analizados.

V.DISCUSIÓN

En el presente capítulo, se desarrolla la discusión de resultados, los cuales se desarrollan teniendo en cuenta los resultados obtenidos y comparando las divergencias o convergencias con aquellas conclusiones establecidas por los autores tomados en los antecedentes. Partimos de que los resultados obtenidos se ha comprobado que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño de los colaboradores del Hospital II-2 Tarapoto 2020, con un coeficiente de correlación positiva baja de 0,105, con un p-valor de 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.005$), estos datos se relacionan con la investigación de Asencios, C. (2017), al mencionar que al encontrar un valor de correlación igual a 0.642 y un valor de significancia de 0.000 se determina la existencia de correlaciones entre las mencionadas variables, por lo que se recomienda potenciar las actividades de gestión del talento como herramienta para mejorar el desempeño en los colaboradores como efecto de dependencia a la primera variable. En este sentido, al encontrar una dependencia no alta dependencia, se determinó que las mejoras serán de nivel medio en la mejora del desempeño a través de la mejora en la aplicación de los lineamientos para la gestión de personas, en tanto, esto no quiere decir que, se debe descuidar esta variable por no presentar una correlación alta, sino que se debe seguir potenciando debido a que de ella dependen otros factores importantes que configuran el desarrollo organizacional en conjunto, por lo tanto, si bien las incidencias no serán grandes, es no hacerlo afectará a otras áreas importantes ya que todo funciona como un sistema integrado que al final genera resultados en función a objetivos determinados internamente. Por lo tanto, el hecho de no presentar altas correlaciones no resta importancia, lo cual sugiere una mejora continua y, analizar cuáles son los otros factores que configuran el desempeño en los colaboradores, de manera que se pueda promover la eficiencia y la satisfacción laboral al mismo tiempo como parte de un método sostenible de mejora continua.

Así mismo la investigación se relaciona con Crisóstomo, M. (2018), al determinar que, el tratamiento estadístico a la información dio cuenta de la existencia de correlaciones muy altas entre las variables abordadas, las cuales están sustentadas en un a valor de $p = 0,00 < 0,05$; $r = 0,935$, por lo tanto, se determinó

que mientras mejor se desarrollen las actividades de gestión del talento, se podrá incrementar el desempeño en los colaboradores como respuesta al factor de correlación entre ellas, por lo tanto, se destaca la importancia de gestionar de una manera eficiente, sabiendo que esto generará resultados positivos o negativos en los colaboradores de acuerdo a como esté realizada. Por todo ello, más que una necesidad para incrementar los resultados, la organización está obligada a desarrollar esta variable ya que es un derecho de los colaboradores contar con un ambiente laboral agradable, las condiciones físicas necesarias, las herramientas adecuadas, la seguridad en el espacio laboral, et., por lo tanto, se debe brindar bastante interés a la ejecución de los lineamientos internos para administrar al capital humano; de manera extendida a esta conclusión, se acota que los colaboradores encuestados manifestaron que la organización ha descuidado el desarrollo de esta variable en los aspectos de capacitaciones y pago puntual, pues es muy común que los pagos se retrasen, lo que genera complicaciones en la situación financiera familiar debido a que tienen responsabilidades en el hogar, todo ello causa desmotivación y algunos se encuentran evaluando la posibilidad de cambiar de trabajo por las razones expresadas. En tanto, se destaca la importancia que posee la gestión de recursos humanos, pues a medida que esta se vaya mejorando, se podrá cosechar mejores resultados de desempeño laboral que beneficiará el cumplimiento de metas y objetivos necesarios para beneficiar a su vez a los usuarios de este importante servicio; asimismo, se encontró convergencia con el autor Zagastizabal, L. (2018), al mencionar que, se determinó la existencia de correlaciones positivas entre las variables abordadas en el estudio, las cuales se sustentan en un $\tau_B=0,653$, y un $p\text{ valor}=0,00$ por lo tanto, se destaca la importancia de desarrollar buenos lineamientos y estrategias de gestión en el personal, debido a que esta mejorará considerablemente el desempeño laboral para el logro de los objetivos organizacionales a nivel general en la entidad. Como parte de las afirmaciones basadas en los resultados obtenidos, se conoció que, la entidad presenta bajos niveles de gestión del talento, el cual se ve reflejado en el poco interés por desarrollar las habilidades profesionales del personal y entregar un ambiente laboral propicio para generar un buen desempeño, asimismo, los colaboradores que fueron sometidos a la encuesta revelaron sentirse inseguros al desarrollar sus actividades cotidianas,

debió a que no cuentan con los implementos de protección y bioseguridad requerida, el cual los expone ante un peligro de contagios al estar en contacto directo con pacientes que presentan enfermedades contagiosas, por lo tanto, sienten que este aspecto es de poca importancia para los directivos, por el mismo motivo, se han llevado a cabo manifestaciones para tratar este problema, sin embargo, las mejoras han sido sustanciales y no permanentes por lo que no encuentran motivación por parte de la entidad sino que son impulsados por su ímpetu de servicio hacia la sociedad mediante las prestaciones de sus conocimientos en salud. Asimismo, se encontró divergencias con el autor Rodríguez, J. (2017) al mencionar que, se encontraron evidencias que determinan que las correlaciones entre las variables, las cuales se encuentran sostenidas en un valor de $p=0.789$, lo cual da cuenta de que, a mejor aplicación de la primera variable, se logrará mejorar el desempeño en los colaboradores. Asimismo, se determinó que, a medida que se dé la implementación de la gestión interna de los recursos humanos, la entidad podrá experimentar mejoras en el desempeño de su fuerza laboral, esto como efecto de la dependencia que esta ejerce, por lo cual, resulta favorable mejorar esta variable debido a que obtendrá una doble ventaja entre otros aspectos como la mejora en la motivación, el compromiso, entre otros factores que promueve esta variable; además, después de desglosar los resultados de las encuestas aplicadas a la muestra seleccionada, se encontró que una gran cantidad de encuestados encuentran que la gestión de capital humano es baja en la organización pero a pesar de ello, los colaboradores se esfuerzan por mantener los resultados a pesar de que no encuentren motivación extrínseca promovida por la entidad, sino que se sustentan en la satisfacción de sus necesidades y el cumplimiento de sus obligaciones sobre todo en el hogar, esta referencia debe ser considerada por los encargados de promover la gestión interna para empezar a reforzar el cumplimiento de los lineamientos organizacionales orientados a la gestión de las personas, pues cabe resaltar que, al tratarse de una entidad del estado, las directrices están dadas sino que falta interés por aplicarlas.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1.** De acuerdo al objetivo general se determinó que existe una relación significativa entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital II-2 Tarapoto 2020, con un coeficiente de correlación positiva baja de 0,105, con un p- valor de 0,000 (p- valor \leq 0.005).
- 6.2.** De acuerdo al primer objetivo específico se determinó que existe una relación significativa entre la gestión del talento humano con la calidad del trabajo de los colaboradores del Hospital II-2 Tarapoto 2020, con un coeficiente de correlación positiva muy baja de 0,036, con un p- valor de 0,032 (p- valor \leq 0.005).
- 6.3.** De acuerdo al segundo objetivo específico se determinó que existe una relación significativa entre la gestión del talento humano con el nivel de productividad de los colaboradores del Hospital II-2 Tarapoto 2020, con un coeficiente de correlación positiva muy baja de 0,135, con un p- valor de 0,193 (p- valor \leq 0.005).
- 6.4.** De acuerdo al tercer objetivo específico se determinó que no existe una relación significativa entre la gestión del talento humano con las metas de los colaboradores del Hospital II-2 Tarapoto 2020, con un coeficiente de correlación negativa muy baja de -0,015, con un p- valor de 0,087 (p- valor \leq 0.005).

VII.RECOMENDACIONES

- 7.1.** Mejorar las actividades orientadas a la gestión del talento humano mediante capacitaciones, actividades de integración, esto debido a que un gran porcentaje de los encuestados manifestaron que esta variable no se desarrolla de manera adecuada, de esta manera, se podrá fortalecer las bases para alcanzar un buen desempeño.
- 7.2.** Mantener las buenas prácticas de procedimientos para la incorporación de personal a la organización considerando de manera esencial la formación académica y los resultados de las pruebas aplicadas para determinar el potencial de los aspirantes al cargo.
- 7.3.** Fortalecer las actividades de desarrollo de personal mediante la realización de talleres, capacitaciones y habilidades blandas que permita a los colaboradores tener las habilidades necesarias para brindar un buen servicio hacia la ciudadanía, esto debido a que los datos muestran que esta dimensión aun es deficiente.
- 7.4.** Aplicar de manera más continua los procesos de medición de desempeño en los colaboradores, de manera que se puedan detectar las falencias que impidan un desempeño eficiente, de manera que se pueda solucionar los impases y necesidades a tiempo mediante medidas correctivas pertinentes.
- 7.5.** Reforzar las actividades de motivación al personal buscando incrementar los niveles de desempeño a través de la generación del medio propulsor de la actividad e iniciativa, para ello se debe conocer las necesidades de los colaboradores de modo que se pueda desarrollar las actividades de motivación más centradas en cada uno de ellos y se obtenga mejores resultados.
- 7.6.** Fortalecer el cumplimiento de las supervisiones según lo establecido en el planeamiento institucional de modo que se pueda verificar la calidad de desempeño de los colaboradores en cuanto a la entrega del servicio hacia la población usuaria, asimismo, de esta manera se pueda determinar los resultados sobresalientes para aplicar los incentivos pertinentes a los que sean merecedores, de tal manera se podrá incrementar la calidad del desempeño.

- 7.7.** Mejorar las relaciones humanas, trabajos en equipo, implementar programas de capacitación continua para sensibilizar a los trabajadores para poder brindar una atención eficiente, de esa manera mejorar los niveles de productividad.
- 7.8.** Se recomienda a los directivos de la institución desarrollar talleres de direccionamiento de metas y empoderamiento, con la finalidad de que todo el personal esté encaminado al cumplimiento de los objetivos institucionales.