



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los
colaboradores de un hospital público de Trujillo, 2021.**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Quezada Leyva, Lourdes Anamelix (ORCID: 0000-0002-8611-0432)

Seminario Alván, Carlos Enrique (ORCID: 0000-0001-9637-1321)

ASESORA:

Dra. Luna Gamarra, Magaly Ericka (ORCID: 0000-0002-7543-9275)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

TRUJILLO – PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios, quien como guía estuvo presente en el caminar de nuestras vidas, bendiciéndonos y dándonos fuerzas para culminar con éxito nuestra carrera profesional.

Lourdes Quezada Leyva:

A mi madre Violeta Leyva Ruiz la heroína de mi vida, quien con su inmenso amor, valentía y coraje me inculco a perseguir mis sueños y no temer las adversidades porque Dios siempre está conmigo; a mis ángeles del cielo Edinson y Orlando Leiva ahora les puedo decir “promesa cumplida”.

Carlos Seminario Alvan:

A mis padres Roger Seminario Cañote y Sidlia Alván Ramírez por su amor y sacrificio en todos estos años, por ustedes eh logrado llegar hasta aquí, a mi abuelita Pasita Ramírez Flores por estar siempre a mi lado.

Finalmente quiero dedicar esta tesis con amor a nuestro hijo Thiago Sebastian Seminario Quezada, por ser nuestra fuente de motivación para poder superarnos cada días más y luchar para que la vida nos depare un futuro mejor.

Agradecimiento

A Dios por unirnos y brindarnos paciencia, sabiduría permitiendo culminar con éxito nuestra carrera profesional.

A nuestras familias por brindarnos su apoyo, quienes estuvieron alentándonos para cumplir nuestros objetivos.

A la Dra. Magaly Ericka Luna Gamarra que con su experiencia y conocimiento nos orientaron al correcto desarrollo y culminación de la presente tesis.

Índice de contenidos

| | |
|--|------|
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento..... | iii |
| Índice de contenidos..... | iv |
| Índice de tablas | v |
| Índice de figuras | vi |
| Resumen | vii |
| Abstract | viii |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 4 |
| III. METODOLOGÍA | 10 |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación | 10 |
| 3.2. Variables y operacionalización..... | 11 |
| 3.3. Población, muestra y muestreo | 12 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 13 |
| 3.5. Procedimientos | 13 |
| 3.6. Método de análisis de datos | 14 |
| 3.7. Aspectos éticos..... | 14 |
| IV. RESULTADOS..... | 15 |
| V. DISCUSIÓN | 28 |
| VI. CONCLUSIONES | 32 |
| VII. RECOMENDACIONES | 33 |
| REFERENCIAS | 34 |
| ANEXOS..... | 39 |

Índice de tablas

| | | |
|-----------------|--|----|
| Tabla 1 | Tabla de frecuencias de la gestión del talento humano | 15 |
| Tabla 2 | Tabla de frecuencias de la incorporación de personal | 16 |
| Tabla 3 | Tablas de frecuencias del desarrollo de las personas | 17 |
| Tabla 4 | Tablas de frecuencias de la retención de las personas | 18 |
| Tabla 5 | Tablas de frecuencias de las recompensas | 19 |
| Tabla 6 | Tablas de frecuencias de supervisión y control..... | 20 |
| Tabla 7 | Tablas de frecuencias del desempeño laboral | 21 |
| Tabla 8 | Tablas de frecuencias de los aspectos relacionados con el trabajador .. | 22 |
| Tabla 9 | Tablas de frecuencias de los aspectos relacionados con la organización | 23 |
| Tabla 10 | Interpretación del coeficiente de correlación | 24 |
| Tabla 11 | Correlación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral | 25 |
| Tabla 12 | Correlación entre la gestión del talento humano y los aspectos relacionados con el trabajador | 26 |
| Tabla 13 | Correlación entre la gestión del talento humano y los aspectos relacionados con la organización | 27 |

Índice de figuras

| | | |
|-----------------|--|----|
| Figura 1 | Nivel de gestión del talento humano..... | 15 |
| Figura 2 | Diagrama de barras de la incorporación de personal | 16 |
| Figura 3 | Diagrama de barras del desarrollo de las personas | 17 |
| Figura 4 | Diagrama de barras de la retención de las personas | 18 |
| Figura 5 | Diagrama de barras de las recompensas | 19 |
| Figura 6 | Diagrama de barras de la supervisión y control..... | 20 |
| Figura 7 | Nivel de desempeño laboral | 21 |
| Figura 8 | Diagrama de barras de los aspectos relacionados con el trabajador | 22 |
| Figura 9 | Diagrama de barras de los aspectos relacionados con la organización | 23 |

Resumen

En el presente estudio se estableció como principal objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de un hospital público de Trujillo, 2021; es así que, se empleó un diseño metodológico no experimental de nivel correlacional y de enfoque cuantitativo, a través de la administración de dos instrumentos de recolección de datos dirigidos a una muestra de 92 trabajadores administrativos de un hospital público de Trujillo, empleando para su selección al muestreo aleatorio simple. De acuerdo a los resultados obtenidos a nivel inferencial, se obtuvo una significancia bilateral de 0,000 y un coeficiente de correlación de 0,635, llegando a la conclusión de que existe relación positiva entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de un hospital público de Trujillo, 2021, con un grado de correlación moderado, por lo que, al gestionar de una mejor manera el talento humano de la institución, aumentará de manera positiva el desempeño laboral de sus colaboradores.

Palabras clave: gestión, talento, desempeño, colaborador, hospital

Abstract

The main objective of this study was to determine the relationship between human talent management and the work performance of the collaborators of a public hospital in Trujillo, 2021; thus, a non-experimental methodological design of correlational level and quantitative approach was used, through the administration of two data collection instruments aimed at a sample of 92 administrative workers of a public hospital in Trujillo, using simple random sampling for their selection. According to the results obtained at the inferential level, a bilateral significance of 0.000 and a correlation coefficient of 0.635 were obtained, reaching the conclusion that there is a positive relationship between the management of human talent and the work performance of the collaborators of a public hospital in Trujillo, 2021, with a moderate degree of correlation, so that, by managing the human talent of the institution in a better way, the work performance of its collaborators will increase in a positive way.

Keywords: management, talent, performance, employee, hospital

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente el desarrollo constante de nuestra sociedad exige a las empresas realizar mejoras continuas en el contexto y circunstancias en la que trabajan sus empleados a través de una adecuada gestión de sus empleados (Low et al., 2020), precisamente en este campo es importante porque suele repercutir en el desempeño de los colaboradores, quienes con su esfuerzo contribuyen al logro de los objetivos organizacionales, recibiendo por su trabajo una remuneración y una serie de beneficios (Sjöberg et al., 2019).

La gestión del talento humano ha incentivado a las empresas a centrar su mirada e interés en el desempeño de sus colaboradores, reconociendo su papel activo dentro de la productividad organizacional, convirtiéndose en instrumento estratégico de amplio impacto que fomenta el tratamiento de capacidades y destrezas, mejorando los niveles productivos del trabajador o por otro lado la deficiente gestión de dichos talentos puede convertirse en la causa principal de un bajo desempeño laboral (Chiavenato, 2020).

En Latinoamérica, las empresas se muestran cada vez más interesadas por evaluar el desempeño de sus trabajadores (Oliveira et al., 2019). Tal es el caso de Colombia, donde la evaluación del desempeño está siendo una práctica muy empleada en el sector de la microempresa, demostrando que un buen manejo de su talento humano, conllevando a que las empresas mejoren sus niveles productivos y por ende sus estados financieros (García et al., 2020).

En el Perú, el desempeño laboral está estrechamente ligado con los niveles de productividad y gestión de recursos, pues un óptimo desempeño influye en la mejora de procesos, ahorro de capitales e incremento de rentabilidad. (Armijos y Bermúdez, 2019). De acuerdo al informe The Conference Board, el Perú se presenta como un país de fuerte economía regional mostrando un incremento de su productividad, situándose en una mejor posición que Bolivia (1.8%), Uruguay (1.6%), Chile (1.1%) entre otros (Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI], 2018).

En el contexto local existe evidencia científica en instituciones públicas del sector salud que revelan los principales factores de un bajo nivel de desempeño laboral entre los que resalta la deficiente gestión del recurso humano, lo que obstaculiza la evolución personal, así como, el progreso profesional de los

trabajadores al interior de una institución (Farfán, 2020).

En medio de este panorama, encontramos al Hospital Regional Docente de Trujillo, institución pública donde no existe una valoración del desempeño que ayude a estar al tanto del desenvolvimiento de sus trabajadores, además el nivel de gestión del recurso humano es precario, al igual que los ascensos internos, sumado a la burocracia que dilata procesos y la demora para ejecutar sus funciones.

Entre las consecuencias de un bajo desempeño laboral está el bajo del nivel de productividad, haciendo que los trabajadores desarrollen sus funciones con retrasos, debido a que no están actualizados, ocasionando pérdidas de recursos y un mal aprovechamiento del talento humano (Ramos et al. 2019), como es el caso del Hospital Regional en Trujillo.

Ante ello, se plantea el siguiente problema de investigación: ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de un hospital público de Trujillo, 2021?, asimismo, de manera específica: ¿Qué relación existe entre la Gestión de Talento Humano y los aspectos relacionados con el trabajador en un hospital público de Trujillo, 2021? Y ¿Qué relación existe entre la Gestión de Talento Humano y los aspectos relacionados con la organización en un hospital público de Trujillo, 2021?

El desarrollo de la presente investigación se dio bajo los lineamientos científicos establecidos para este tipo de estudio, teniendo una *justificación teórica* en función de los aportes señalados en esta investigación consignando el despliegue de cada una de las variables para una mejor comprensión y base científica de sus componentes, a través de la síntesis y tendencias en cuanto a la gestión del talento humano y del desempeño laboral, mientras que la *justificación social* se basa en la necesidad de conocer los factores, y sus relaciones, que inquietan el desempeño de los servidores públicos de los hospitales para mejorar la calidad de atención brindada a los ciudadanos. Asimismo, desde la *justificación metodológica*, radica en el uso de instrumentos validados y confiables para medir el nivel de desempeño laboral y la gestión del talento humano, los mismos que pueden ser utilizados por organizaciones del sector salud. Igualmente, presenta una *justificación práctica* gracias a que servirá como base para tomar mejores decisiones en mejora del desempeño laboral, ya que a partir de las conclusiones

del estudio se podrá tomar en cuenta si existe o no una relación entre ambas variables para gestionar de una mejor manera el talento humano con la finalidad de aumentar los índices de desempeño de los colaboradores del hospital.

En tal sentido, el objetivo general del presente estudio es determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de un hospital público de Trujillo, 2021. Para lo cual, de forma específica: determinar la relación entre la Gestión de Talento Humano y los aspectos relacionados con el trabajador de un hospital público de Trujillo, 2021, determinar la relación entre la Gestión de Talento Humano y los aspectos relacionados con la organización de un hospital público de Trujillo, 2021.

Se abordó como hipótesis de investigación, considerando los aportes de Manjarrez et al. (2020), que existe relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de un hospital público de Trujillo, 2021. Asimismo, de manera específica se plantea como hipótesis que existe relación positiva entre la Gestión de Talento Humano y los aspectos relacionados con el Trabajador de un hospital público de Trujillo, 2021, existe relación positiva entre la Gestión de Talento Humano y los aspectos relacionados con la organización de un hospital público de Trujillo, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Para el desarrollo del presente estudio se realizó una revisión sistemática bibliográfica, consignando como antecedentes de investigaciones internacionales al estudio realizado por Robles (2020), cuyo propósito fue analizar la relación entre las el salario emocional y desempeño en un hospital ecuatoriano. Para ello se empleó un test a una muestra conformada por 163 trabajadores de dicho centro médico. Concluyendo en que en efecto sí existe una relación entre dichas variables, particularmente encontrando que el 52,15 % de los sujetos evaluados presentó altos niveles de irritabilidad en cuanto a su entorno, presentando dificultados que afectan su salud. reconociendo la importancia de observar continuamente la conducta de los trabajadores en el sector salud si se busca que un trabajador sea productivo se debe brindar las condiciones necesarias para ello.

Asimismo, Inácio et al. (2019), desarrollaron su estudio con el propósito de realizar una evaluación de la frecuencia de competencias en el aspecto profesional de la plana de enfermeros hospitalarios de Brasil, desarrollando un estudio descriptivo transeccional. Seleccionando como muestra a los 45 trabajadores pertenecientes al centro médico paulista. Se empleó como técnica la encuesta, aplicando un respectivo cuestionario, figurando entre sus principales resultados que un 42,2 % manifestó no recibir capacitación alguna que mejore su desempeño laboral, siendo la comunicación interna la competencia que se presenta con mayor frecuencia, y es justo allí donde se deben mejorar los esfuerzos.

Por otro lado, Armijos y Bermúdez (2019), realizaron una investigación con el objetivo general de estudiar el papel del factor humano al interior de una empresa de 45 colaboradores. Concluyendo en que como el principal agente productivo de una empresa se encuentra factor humano, reuniendo una serie de características importantes como el conocimiento, la experiencia, la motivación, la competencia y el compromiso de cada colaborador.

En el mismo sentido, encontramos a López et al. (2017), quienes buscaron realizar en su investigación una correcta evaluación de los talentos humanos en un centro hospitalario de Cuba. Por tal motivo, los investigadores emplearon una muestra constituida por los 32 colaboradores pertenecientes a dicha institución, además, se empleó la encuesta como técnica, con su respectivo cuestionario. Entre sus principales resultados figuran percepciones positivas en función a la actual

gestión del talento en la institución, asimismo en cuanto al desempeño laboral, el 59,4 % afirma que periódicamente se ejecutan algunas evaluaciones sobre su desenvolvimiento personal y laboral.

A nivel nacional se encontraron varias investigaciones con respecto a las variables de estudio, entre ellas figura la de Farfán (2020), quien planteó como finalidad el evaluar la relación entre las mismas variables que el presente estudio laboral en un hospital de Trujillo, desarrollando una investigación de alcance correlacional y diseño no experimental. Su muestra estuvo integrada por 36 empleados, usando la técnica de la encuesta mediante la aplicación de un cuestionario. Los resultados mostraron que la gestión del capital humano representada por un 69 % es buena, mientras que el desempeño presentó un nivel considerado excelente y medio por un 33 % en ambos casos. Concluyendo en una relación significativa entre ambas variables.

Por su parte, Rodas (2019), quien es su estudio tuvo como fin establecer la incidencia de la gestión de talento humano en el desempeño de los empleados de un hospital del Callao, desarrollo una investigación descriptiva de carácter transversal, con una muestra conformada por 102 trabajadores, empleando la encuesta con su instrumento el cuestionario. Concluyendo que la primera variable no influye en el desempeño en dicho centro hospitalario, dado que el p_valor obtenido (0,606) en la correlación evaluada fue mayor al nivel de significancia (0,05), evaluados a un nivel de confianza de 95 %.

En tanto, Crisóstomo (2019), en su estudio planteó un objetivo de enfoque cuantitativo y nivel correlacional para evaluar la posible asociación entre la GTH y el desempeño en trabajadores de una hospital en el sur del país, empleando la misma metodología de los antecedentes previos, considerando a una población de 35 de los servidores públicos de dicho hospital. Del cual se obtuvo como resultados inferenciales un indicador de 0,000 confirmando así la hipótesis alterna de la investigación; es decir, se afirmó la existencia de una correlación positiva entre las variables con un coeficiente de 0,935, siendo muy alta.

Asimismo, encontramos a Chávez (2018), con su estudio para establecer el vínculo entre las mismas variables del presente estudio, también desarrolladas en un hospital público de la ciudad de Ayacucho. La investigación fue descriptiva de carácter correlacional, presentando una muestra integrada por 60 empleados, los

cuales resolvieron un cuestionario. Concluyendo en que sí existe una relación significativa media entre dichas variables del mencionado centro de salud ($p_valor = 0,000$, Coeficiente = 0,424), asimismo se demuestra un vínculo entre las habilidades, comportamientos y motivaciones con el desempeño de cada trabajador, por lo que a nivel cuantitativo se evidenció también la relación entre las capacidades, conocimiento, habilidades y actitudes con el desempeño ($p_valor = 0,000$, Coeficiente = 0,676), compensación personal y desempeño ($p_valor = 0,000$, Coeficiente = 0,617).

Mientras que, Bonilla (2018), en un estudio realizado en la ciudad de Pimentel, evaluó, como principal propósito, la relación entre la GTH y el desempeño de los trabajadores del área administrativa de un nosocomio, empleando un diseño metodológico no experimental y alcance cuantitativo, aplicando también dos cuestionarios a los trabajadores de la institución mediante una muestra de 114 trabajadores. De esta manera, el autor encontró que efectivamente existe una relación significativa entre dichas variables dado que se obtuvo un p -valor $< 0,05$.

Se presenta además el estudio realizado por Ramos (2018), quien tuvo por finalidad establecer la correlación entre la primera variable y el desempeño laboral de colaboradores de un hospital de Lima. Empleando como técnica de estudio la encuesta con su respectivo instrumento el cuestionario, en base a una escala tipo Likert. El instrumento fue aplicado a 50 profesionales de dicha institución encontrándose en los resultados una correlación significativa entre ambas variables ($p_valor = 0,003$, $Rho = 0,413$), demostrando que una eficiente gestión del talento humano mejora el desempeño y por ende el rendimiento de cada colaborador hospitalario. Adicionalmente se obtuvo que en cada una de las evaluaciones considerando sus dimensiones se mostró la misma tendencia, con valores menor a 0,05 y correlaciones de grado moderado.

El desarrollo del presente estudio exigió una ardua búsqueda de literatura a fin a las variables de estudio desarrolladas, mediante la revisión de bases teóricas especializadas en el tema se pudo profundizar la investigación. Asimismo, se observa que las empresas actualmente buscan que el recurso humano emplee todas sus destrezas como herramientas que mejoran su desempeño en el trabajo y sus estándares de vida (Alarcón et al., 2019).

La *gestión del talento humano* es definida como el proceso oportuno y

eficiente de las habilidades y potencialidades existentes en cada empleado, valorando el aporte del recurso humano como factor esencial en el proceso productivo, buscando un desarrollo integral y participativo de cada trabajador en su puesto de trabajo (Chiavenato, 2020). También es concebida como un conglomerado de prácticas y políticas indispensables en la gestión de cargos directivos afines a trabajadores y/o recurso humano, lo que involucra a su vez una selección del personal altamente estricta y calificada, cumplimiento de beneficios y derechos del trabajador (Valencia, 2018). Asimismo, la gestión del talento humano es definida también como la base principal responsable del funcionamiento de la organización, pues se centra en la administración del recurso humano y en sus capacidades, generando resultados que pueden consolidar los productos y servicios ofrecidos por una empresa en el mercado (Borrás y Campos, 2015).

La gestión del talento humano toma en consideración un conjunto de factores que facilitan su estudio (Kimouche y Rouabhi, 2016). Siendo su objetivo principal la mejora completa de los trabajadores contando con un personal altamente calificado, que posea todas las herramientas y conocimientos que den valor agregado a la organización (Sani et al, 2017). Para ello la dirección de dicha área debe estar liderada por gestores con una alta capacidad (Gonzales, 2015).

Asimismo, el principal fin que persigue la administración del recurso humano es producir una mejora de la contribución productiva de los trabajadores de una determinada empresa, generando una responsabilidad grande desde los principios éticos y sociales, avalando los procesos de gestión correspondientes al trabajador (Pastor et al., 2017).

En las dimensiones de la *Gestión del talento humano*, existen una serie de aspectos que caracterizan una buena gestión de dicha variable dentro de las organizaciones. Uno de ellos es el relacionado con la *incorporación del personal* que tiene en cuenta el reclutamiento, selección de personal y contratación, teniendo en consideración las exigencias que deben cumplir las personas para ocupar el cargo solicitado (Pacheco, 2018). Asimismo, el *desarrollo de las personas*, pues mediante ello se está pendiente de que los colaboradores sigan creciendo. Por otro lado, otro aspecto importante es la *retención de personas*, en dicho sentido la organización busca mantener al personal con aquellos que laboran exitosamente. Asimismo, se toma en cuenta *recompensas a las personas*, en donde se busca

premiar el mérito dentro de la organización (Maldonado et al., 2020). Finalmente, como parte de la *supervisión y control*, están aquellas acciones que buscan garantizar el logro de lo planificado (Godoy, 2017).

Por su parte, *desempeño laboral* es definido como la valoración objetiva y verificable del desenvolvimiento y la calidad del trabajo realizado por el empleado dentro de una organización, tomando en cuenta los aspectos relacionados con el trabajador y los aspectos relacionados con la organización, haciendo de su evaluación algo riguroso y de calidad, siendo importante también las relaciones que entabla en su área de trabajo (Ramos et al., 2019). También es concebido como una valiosa fuente información acerca de los procedimientos internos, selección de trabajadores, incentivos y recompensas, al margen de los motivos de las evaluaciones toda empresa necesita conocer información precisa del desenvolvimiento de su personal, para mejorar los resultados, ahorrando tiempo y esfuerzos (Denisi y Murphy, 2017). El desempeño laboral consiste también en el estudio de la correlación entre la diversidad de funciones y la actitud negativa en el ámbito de trabajo, proponiendo la ejecución de actividades de acuerdo a las preferencias de los colaboradores, haciéndolos sentir importantes para la empresa (Morf et al. 2017). Para otros autores el desempeño laboral es el nivel productivo del trabajador no únicamente medido en cuanto al cumplimiento de tareas sino en base a otras dimensiones como eficacia, eficiencia, mejora de procesos, ahorro de recursos, etc. (Fine y Edward, 2017). Asimismo, el desempeño no únicamente se encarga de evaluar conocimientos sino también experiencias y habilidades sociales del trabajador (Bragg y Bowling, 2018). El desempeño laboral es un esquema que abarca actitudes de los trabajadores que son reguladas por las organizaciones, apuntando hacia un fin común que es el logro de los objetivos organizacionales, enfatizando que dichas conductas sujetas a escrutinio son el resultado de las vivencias de cada trabajador dentro y fuera del centro laboral (Campbell y Wiernik, 2015).

De acuerdo al Ministerio de Salud (2020), el *desempeño laboral* presenta dos dimensiones para su estudio y correcta evaluación una de ellas son *los factores generales (relacionados con el trabajador)*, que abarcan aspectos como el nivel de conocimiento de funciones, la responsabilidad funcional y administrativa, la iniciativa e identificación el espíritu de superación y las relaciones interpersonales,

asimismo se encuentran *los factores específicos (relacionados con la organización)*, que comprende el planeamiento organizacional, la calidad del trabajo, la coordinación, la capacidad de investigación y la asesoría.

Según Denisi y Murphy (2017), las dimensiones del desempeño laboral son las siguientes: *desempeño de funciones*, hace referencia al conjunto de actitudes que influyen en el proceso productivo, y ayuda a describir como cada trabajador se desenvuelve en sus funciones diarias describiendo también el contexto en el que trabajan. *Desempeño de contexto*, hace referencia a los comportamientos de los trabajadores que permiten a alcanzar los objetivos organizacionales, lo que permite la mejora del contexto social y psicológico de cada colaborador. Y la *actitud laboral negativa*, hace referencia al desarrollo de actitudes voluntarias que tienen ciertos trabajadores y que atentan contra el clima organizacional.

Según Rehman y Shahnawaz (2018), el desempeño laboral también puede ser evaluado mediante *el desempeño de funciones y el desempeño de contexto*, el primero se interesa en el desarrollo de las actividades de trabajo y el segundo hace referencia al desarrollo de funciones que no necesariamente están ligadas al puesto de trabajado de los colaboradores. Convirtiéndose en una nueva forma de observar los comportamientos y desenvolvimiento de cada empleado.

No obstante, Abanto (2016), también diseñó un instrumento similar para medir el nivel de desempeño en instituciones públicas, tomando en consideración cuatro dimensiones; *desempeño de actividades*, en el que lo relevante se evalúa el conocimiento, habilidad y destreza de los colaboradores; *desempeño contextual*, referido a las actividades y acciones desarrolladas por los colaboradores, más allá de las funciones formalmente descritas; *desempeño organizacional*, en función de las actividades realizadas y el uso adecuado de las herramientas brindadas; y *evaluación del desempeño*, referente seguimiento que realizan las organizaciones cuando se evalúa y mide el rendimiento de los colaboradores.

De acuerdo a la normativa legal del Perú, se encuentra la Resolución Ministerial N° 626-2008 del Ministerio de Salud (MINSA), que establece las normas, los procedimientos e instrumentos empleados en para evaluar el desempeño laboral de los trabajadores pertenecientes al Ministerio de Salud, teniendo una aplicación desconcentrada a nivel nacional independientemente de la condición de contrato del empleado (Ministerio de Salud, 2008).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

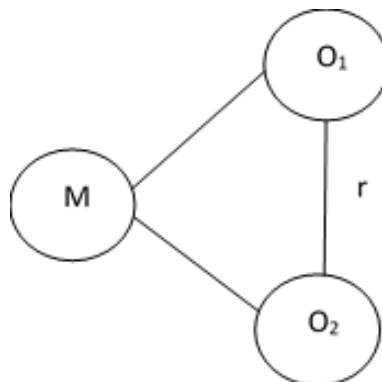
Tipo

El estudio presenta un tipo de investigación básica, dado que no busca resolver un problema práctico, sino que, dado que simplemente se pretende observar las variables y establecer una posible relación, sin modificar la realidad. Asimismo, tendrá un enfoque cuantitativo.

Diseño

El diseño fue no experimental, con nivel correlacional pues en el presente estudio se analizó la relación entre las variables desarrolladas.

El mismo que se esquematiza así:



En el cual:

M: Personal administrativo de un hospital público de Trujillo

O₁: Gestión del talento humano

O₂: Desempeño laboral

r: Relación

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión del talento humano

Definición conceptual

Es el proceso oportuno y eficiente de las habilidades y potencialidades existentes en cada empleado, valorando el aporte del recurso humano como factor esencial en el proceso productivo, buscando un desarrollo integral y participativo de cada trabajador en su puesto de trabajado (Chiavenato, 2020).

Definición operacional

La presente variable fue medida a través de un cuestionario empleando como técnica a la encuesta y como instrumento el cuestionario, dicho instrumento será elaborado en base a las dimensiones propuestas por Maldonado et al. (2020).

En cuanto a sus dimensiones, se tomó en cuenta las siguientes:

Incorporación de personal. Tiene en cuenta el reclutamiento, selección de personal y contratación, teniendo en consideración las exigencias que deben cumplir las personas para ocupar el cargo solicitado (Pacheco, 2018).

Desarrollo de las personas. Mediante ello se está pendiente de que los colaboradores sigan creciendo (Pacheco, 2018).

Retención de personas. La organización busca mantener al personal con aquellos que laboran exitosamente (Pacheco, 2018).

Recompensas. Se busca premiar el mérito dentro de la organización (Maldonado et al., 2020).

Supervisión y control. Son aquellas acciones que buscan garantizar el logro de lo planificado (Godoy, 2017).

Escala de medición: Ordinal

Variable 2: Desempeño laboral

Definición conceptual

Es el desenvolvimiento y la calidad del trabajo realizado por el empleado dentro de una organización, tomando en cuenta sus conocimientos y habilidades

profesionales y personales, haciendo de su evaluación algo riguroso y de calidad (Ramos et al., 2019).

Definición operacional

La presente variable fue medida a través de una ficha técnica de evaluación del desempeño, mediante una escala gráfica (superior, superior al promedio, promedio, inferior al promedio e inferior) empleada por el MINSA (2020) para evaluar el desempeño laboral de sus colaboradores.

En cuanto a sus dimensiones, se tomó en cuenta las siguientes:

Aspectos Relacionados con el Trabajador. Son aquellos que abarcan aspectos como el nivel de conocimiento de funciones, la responsabilidad funcional y administrativa, la iniciativa e identificación el espíritu de superación y las relaciones interpersonales (Minsa, 2020).

Aspectos Relacionados con la Organización. Comprende el planeamiento organizacional, la calidad del trabajo, la coordinación, la capacidad de investigación y la asesoría (Minsa, 2020).

Escala de medición: Ordinal

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

Población

Estuvo conformada por 120 trabajadores del personal administrativo de un hospital público de Trujillo, 2021.

Muestra

Se calculó a través de la fórmula para una población finita (Anexo 3), considerando que las variables son cuantitativas, obteniendo así una muestra representativa de 92 colaboradores del personal administrativo de un hospital público de Trujillo.

Muestreo

La técnica de muestreo empleada fue aleatorio simple para una población finita.

Unidad de análisis

Personal administrativo de un hospital.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas.

Se empleó como técnica a la encuesta, que permitió la recopilación de datos acerca de los trabajadores del personal administrativo de un hospital público de Trujillo, con respecto a ambas variables desarrolladas.

Instrumentos.

La presente investigación empleó como instrumentos dos cuestionarios, uno para cada variable de estudio, con la finalidad de recopilar información sustancial, que permita realizar un mejor análisis de investigación. Dichos cuestionarios respondieron a las dimensiones e indicadores consignados en el presente estudio.

Validez

Se determinó la validez de contenido a partir del juicio de expertos [Anexo 4], tomando en cuenta la opinión de tres especialistas en la materia; Dra. Magaly Luna, Mg. Juan Armas y el Dr. Segundo Soto, quienes brindaron su valoración en cuanto a cada uno de los ítems y su coherencia con las dimensiones e indicadores de las variables en estudio.

Confiabilidad

La consistencia interna de los instrumentos se calculó el índice de Alpha de Cronbach [Anexo 4], obteniendo valores mayor a 0,7. En el primero de ellos el valor obtenido fue de 0,979 siendo un valor muy bueno; mientras que, en el segundo casi, el valor fue de 0,846, también un valor muy bueno. Esto significa que ambos cuestionarios son altamente confiables de acuerdo a Hernández et al. (2014), quienes manifiestan que los valores de confianza mayores a 0,7 son aceptables.

3.5. Procedimientos

Dado que se estudió a los trabajadores del personal administrativo de un hospital público de Trujillo, se realizó previamente la coordinación con las autoridades del

nosocomio para la aplicabilidad de los instrumentos. En ese sentido, se estableció una fecha específica para la obtención de los datos, especialmente en horarios fuera de trabajo para no dificultar las labores cotidianas de los colaboradores. Asimismo, los medios o canales usados para la recolección de los datos fueron principalmente los medios virtuales como los formularios de Google, WhatsApp web y Telegram.

3.6. Método de análisis de datos

Se hizo uso del método estadístico a nivel descriptivo e inferencial para analizar los datos obtenidos de acuerdo a los objetivos propuestos. Al respecto, en base a la normalidad de los datos se determinó como el estadístico idóneo para evaluar la correlación a la Rho se Spearman. Rincón (2019), señala que la estadística descriptiva ayuda a comprender las frecuencias relativas y absolutas de los resultados agrupados por dimensiones y/o variables; mientras que la estadística inferencial, brinda un cierto grado de precisión en cuanto a la asociación de dos o más factores, los cuales permiten corroborar o rechazar alguna hipótesis.

3.7. Aspectos éticos

El presente trabajo de investigación cumple con los principios éticos profesionales como responsabilidad, autonomía, veracidad de datos, y justicia, pues se respeta el aporte de los autores consignados en el estudio acorde con el principio de responsabilidad. Es así que, cada artículo científico, tesis e información bibliográfica fueron citados haciendo uso de las Normas APA 7ma edición. En cuanto al principio de autonomía, por lo que la información recopilada fue utilizada únicamente para fines académicos. Respecto al principio de veracidad de los datos, no se realizó ningún tipo de manipulación que permita obtener resultados acordes al interés de los investigadores; sino que, por el contrario, se plasmaron resultados de acuerdo a la realidad. Mientras que, el principio de justicia se aplicó en la valoración imparcial u equitativa de los participantes, si afectar a otros. Asimismo, el estudio respeta los lineamientos consignados en la guía de productos observables de la Universidad César Vallejo.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

Variable: Gestión del talento humano

Tabla 1

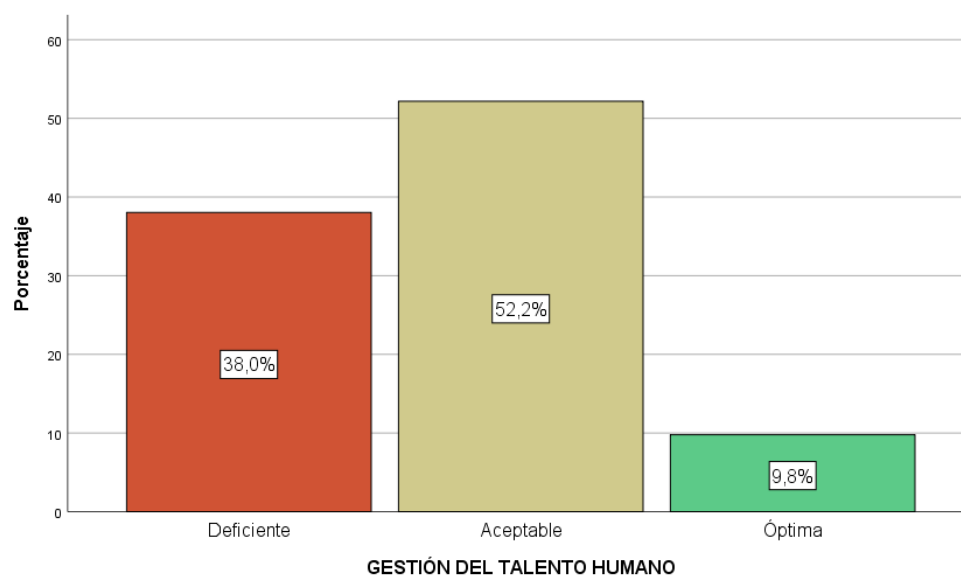
Tabla de frecuencias de la gestión del talento humano

| Nivel | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|------------|------------|------------|----------------------|
| Deficiente | 35 | 38,0 | 38,3 |
| Aceptable | 48 | 52,2 | 90,2 |
| Óptima | 9 | 9,8 | 100,0 |
| Total | 92 | 100,0 | |

Nota. Datos procesados en SPSS versión 27

Figura 1

Nivel de gestión del talento humano



En la tabla y figura 1, se observa que el nivel de gestión del talento humano es percibido como aceptable, por el 52,2% de los colaboradores, seguido del 38,0% que lo percibe como deficiente y apenas el 9,8% lo considera óptimo.

Dimensión 1: Incorporación de personal

Tabla 2

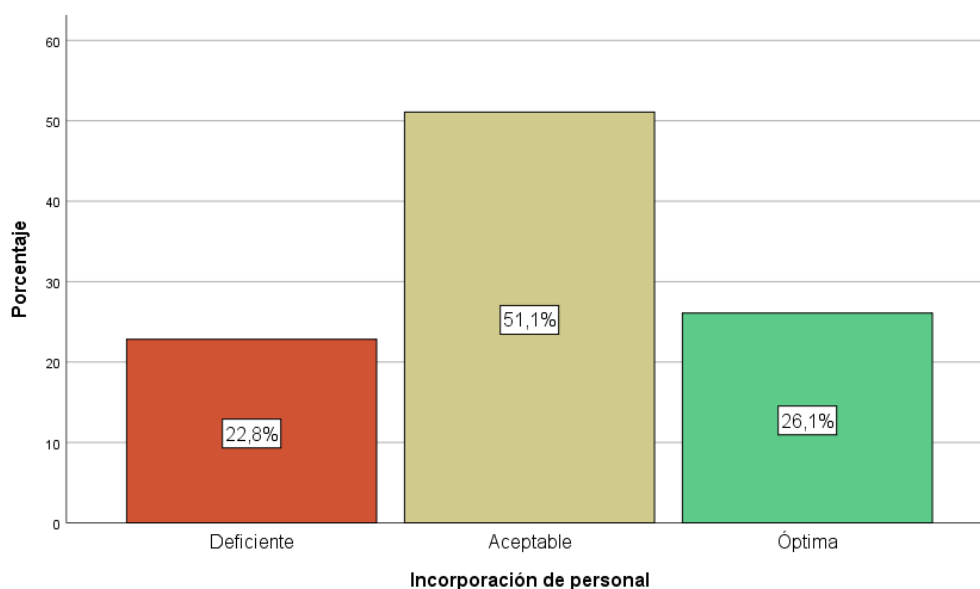
Tabla de frecuencias de la incorporación de personal

| Nivel | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|------------|------------|------------|----------------------|
| Deficiente | 21 | 22,8 | 22,8 |
| Aceptable | 47 | 51,1 | 73,9 |
| Óptima | 24 | 26,1 | 100,0 |
| Total | 92 | 100,0 | |

Nota. Datos procesados en SPSS versión 27

Figura 2

Diagrama de barras de la incorporación de personal



En la tabla y figura 2, se aprecia que el 51,1% de los trabajadores de un hospital público de Trujillo perciben a la incorporación de personal como aceptable, seguido del 26,1% que lo percibe como óptimo y el 22,8% como deficiente.

Dimensión 2: Desarrollo de las personas

Tabla 3

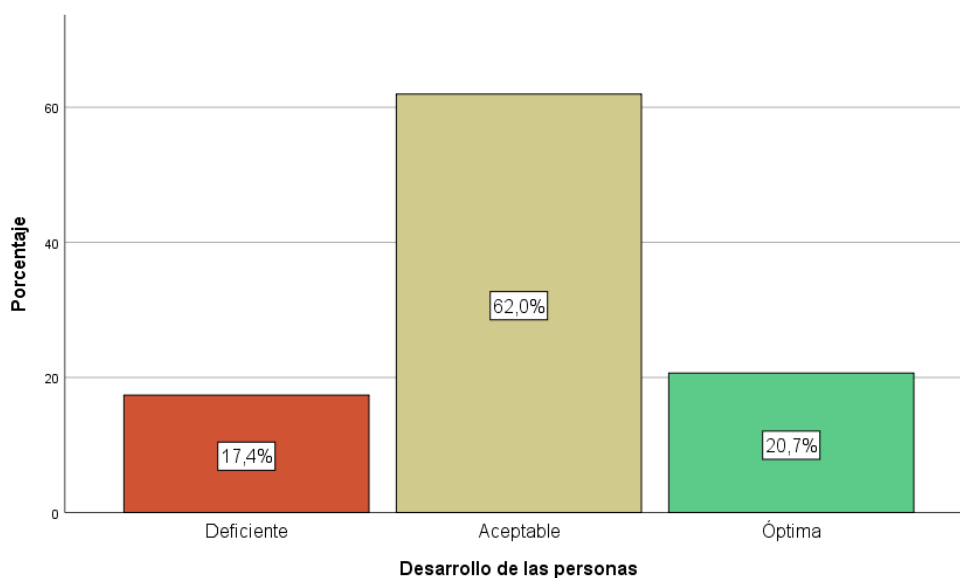
Tablas de frecuencias del desarrollo de las personas

| Nivel | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|------------|------------|------------|----------------------|
| Deficiente | 16 | 17,4 | 17,4 |
| Aceptable | 57 | 62,0 | 79,3 |
| Óptima | 19 | 20,7 | 100,0 |
| Total | 92 | 100,0 | |

Nota. Datos procesados en SPSS versión 27

Figura 3

Diagrama de barras del desarrollo de las personas



En la tabla y figura 3, se aprecia que el 62,0% de los colaboradores de un hospital público de Trujillo perciben al desarrollo de las personas como aceptable, seguido del 20,7% que lo percibe como óptimo y 17,4% que lo percibe como deficiente.

Dimensión 3: Retención de las personas

Tabla 4

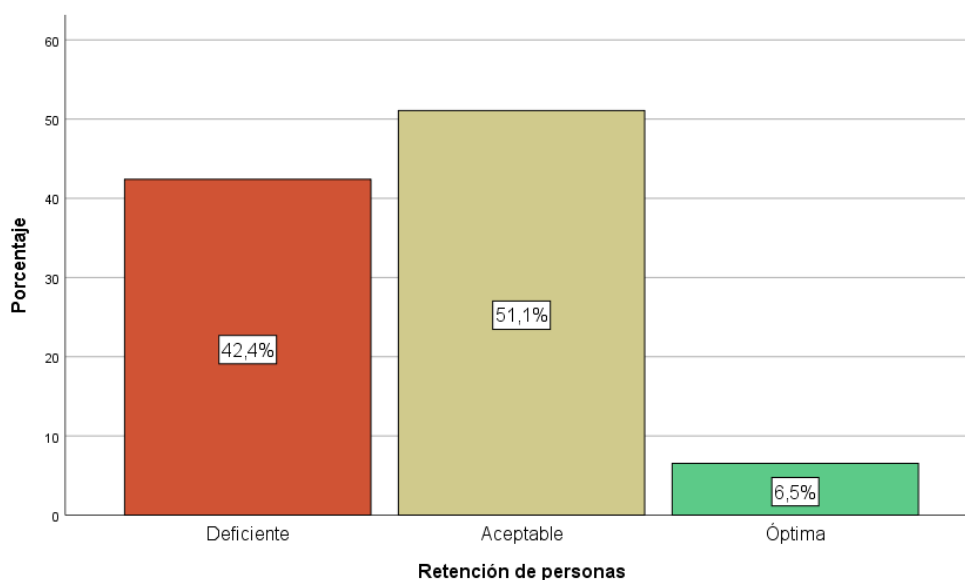
Tablas de frecuencias de la retención de las personas

| Nivel | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|------------|------------|------------|----------------------|
| Deficiente | 39 | 42,4 | 42,4 |
| Aceptable | 47 | 51,1 | 51,1 |
| Óptima | 6 | 6,5 | 100,0 |
| Total | 92 | 100,0 | |

Nota. Datos procesados en SPSS versión 27

Figura 4

Diagrama de barras de la retención de las personas



En la tabla y figura 4, se aprecia que el 51,1% de los colaboradores de un hospital público de Trujillo perciben a retención de las personas como aceptable, el 42,4% lo percibe como deficiente y el 6,5% como óptimo.

Dimensión 4: Recompensas

Tabla 5

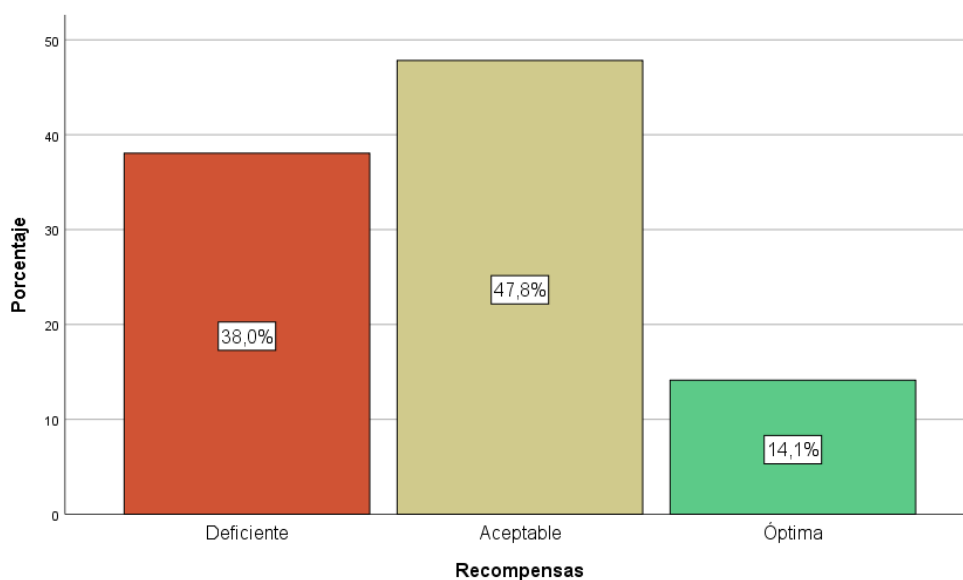
Tablas de frecuencias de las recompensas

| Nivel | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|------------|------------|------------|----------------------|
| Deficiente | 35 | 38,0 | 38,0 |
| Aceptable | 44 | 47,8 | 85,9 |
| Óptima | 13 | 14,1 | 100,0 |
| Total | 92 | 100,0 | |

Nota. Datos procesados en SPSS versión 27

Figura 5

Diagrama de barras de las recompensas



En la tabla y figura 5, se aprecia que el 47,8% de los colaboradores de un hospital público de Trujillo perciben a la dimensión recompensas como aceptable por, el 38,0% lo percibe como deficiente y el 14,1% como óptimo.

Dimensión 5. Supervisión y control

Tabla 6

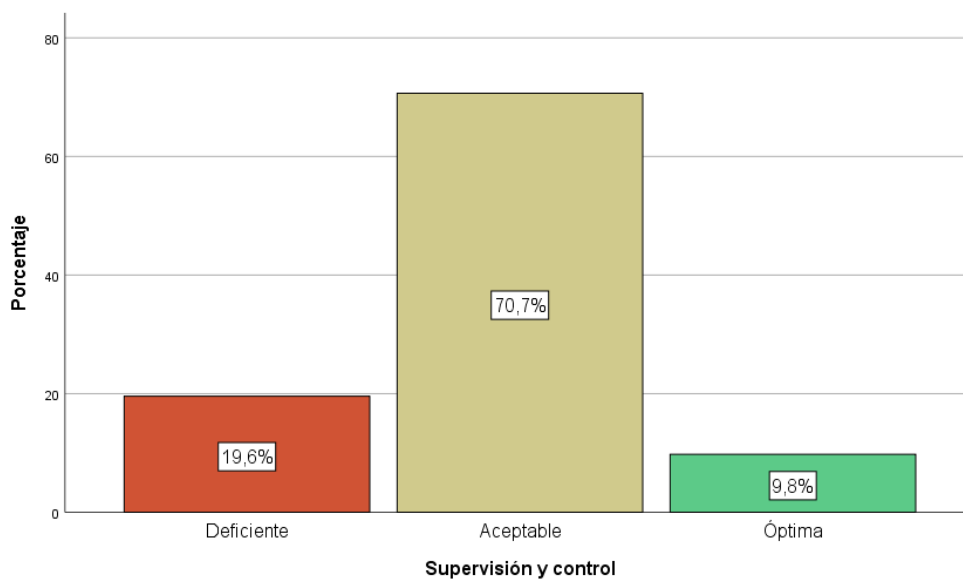
Tablas de frecuencias de supervisión y control

| Nivel | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|------------|------------|------------|----------------------|
| Deficiente | 18 | 19,6 | 19,6 |
| Aceptable | 65 | 70,7 | 90,2 |
| Óptima | 9 | 9,8 | 100,0 |
| Total | 92 | 100,0 | |

Nota. Datos procesados en SPSS versión 27

Figura 6

Diagrama de barras de la supervisión y control



En la tabla y figura 6, se aprecia que el 70,7% de los colaboradores encuestados perciben que la supervisión y control en un hospital público de Trujillo es aceptable, el 19,6% considera que es deficiente y el 9,8% como óptimo.

Variable 2: Desempeño laboral

Tabla 7

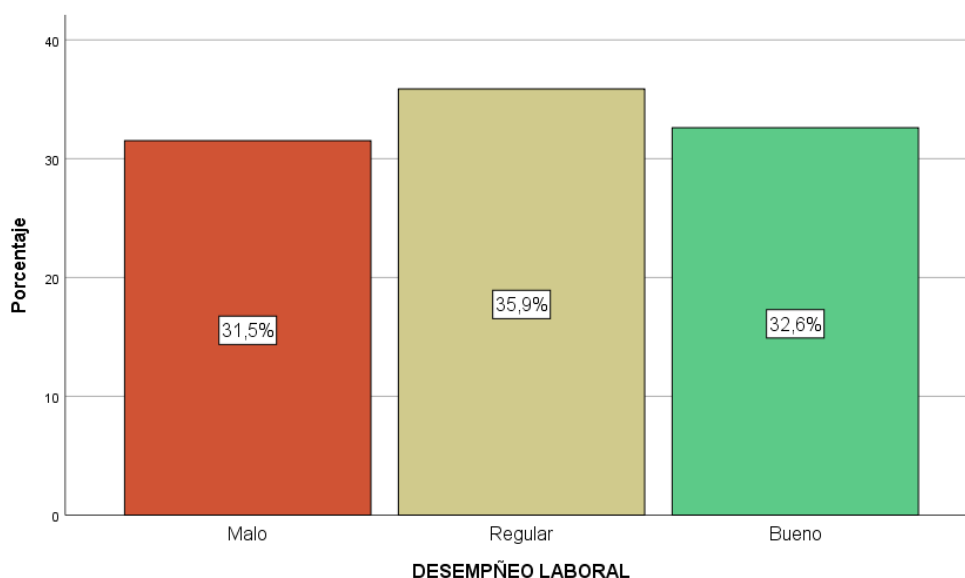
Tablas de frecuencias del desempeño laboral

| Nivel | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|---------|------------|------------|----------------------|
| Malo | 29 | 31,5 | 31,5 |
| Regular | 33 | 35,9 | 67,4 |
| Bueno | 30 | 32,6 | 100,0 |
| Total | 92 | 100,0 | |

Nota. Datos procesados en SPSS versión 27

Figura 7

Nivel de desempeño laboral



En cuanto al desempeño laboral en un hospital público de Trujillo, en la tabla y figura 7, se aprecia que este es regular de acuerdo al 35,9% de los colaboradores; sin embargo, el 32,6% señala que obtuvo un desempeño bueno y el 31,5% un desempeño malo.

Dimensión 1: Aspectos relacionados con el trabajador

Tabla 8

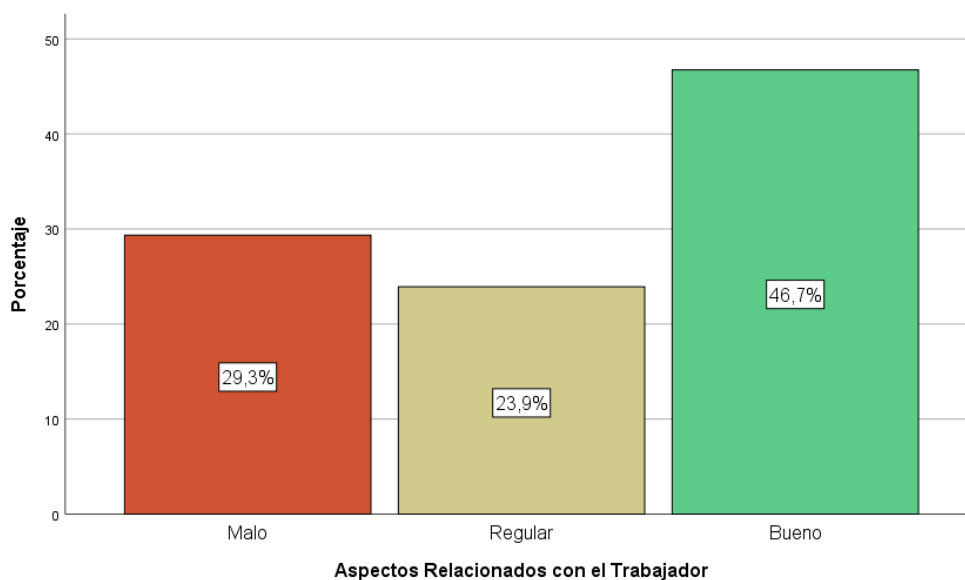
Tablas de frecuencias de los aspectos relacionados con el trabajador

| Nivel | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|---------|------------|------------|----------------------|
| Malo | 27 | 29,3 | 29,3 |
| Regular | 22 | 23,9 | 53,3 |
| Bueno | 43 | 46,7 | 100,0 |
| Total | 92 | 100,0 | |

Nota. Datos procesados en SPSS versión 27

Figura 8

Diagrama de barras de los aspectos relacionados con el trabajador



En la tabla y figura 8, se aprecia que en la dimensión aspectos relacionados con el trabajador se obtuvo un desempeño bueno por el 64,7% de los colaboradores; sin embargo, el 29,3% obtuvo un desempeño malo y el 23,9 un desempeño regular.

Dimensión 2: Aspectos relacionados con la organización

Tabla 9

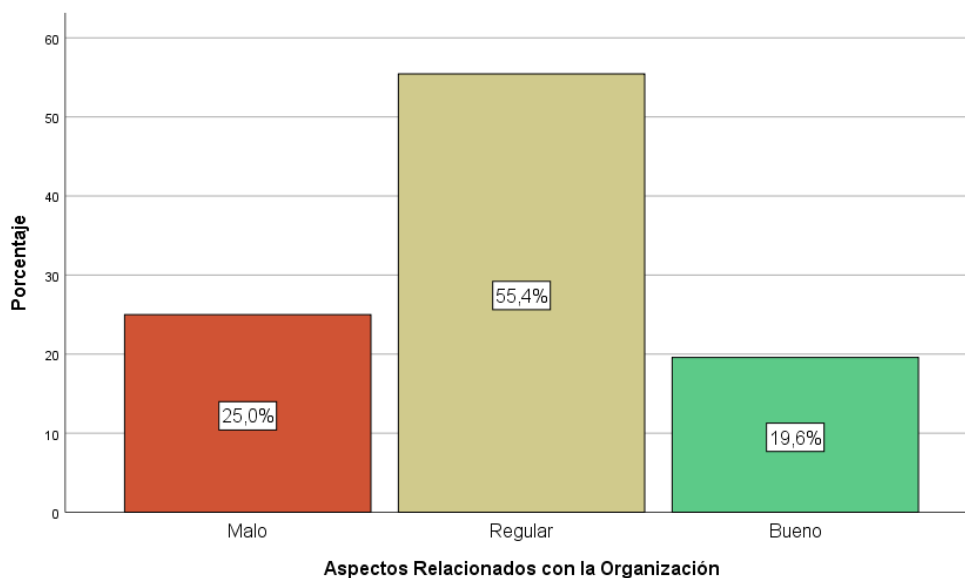
Tablas de frecuencias de los aspectos relacionados con la organización

| Nivel | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|---------|------------|------------|----------------------|
| Malo | 23 | 25,0 | 25,0 |
| Regular | 51 | 55,4 | 80,4 |
| Bueno | 18 | 19,6 | 100,0 |
| Total | 92 | 100,0 | |

Nota. Datos procesados en SPSS versión 27

Figura 9

Diagrama de barras de los aspectos relacionados con la organización



En la tabla y figura 9, se aprecia que en la dimensión aspectos relacionados con la organización se obtuvo un desempeño regular por el 55,4% de los colaboradores; sin embargo, el 25,0% obtuvo un desempeño malo y el 19,6 un desempeño bueno.

4.2. Análisis inferencial

Rincón (2019), afirma que este tipo de estadística estudia las técnicas y procedimientos para la generalización de los resultados ostentando un cierto grado de precisión, mediante el uso de fórmulas estadísticas, para corroborar o rechazar alguna afirmación a priori.

Tabla de coeficiente de correlación

En cuanto a la interpretación del coeficiente Rho de Spearman, a continuación, se muestra la siguiente tabla con los rangos posibles a obtener:

Tabla 10

Interpretación del coeficiente de correlación

| Rango | Tipo de relación |
|---------------|--|
| -1,00 | Correlación negativa perfecta |
| -0,90 a -0,90 | Correlación negativa muy fuerte |
| -0,70 a -0,89 | Correlación negativa considerable |
| -0,40 a -0,69 | Correlación negativa moderada |
| -0,20 a -0,39 | Correlación negativa débil |
| -0,01 a -0,19 | Correlación negativa muy débil |
| 0,00 | No existe correlación alguna entre las variables |
| 0,01 a 0,19 | Correlación positiva muy débil |
| 0,20 a 0,39 | Correlación positiva débil |
| 0,40 a 0,69 | Correlación positiva moderada |
| 0,70 a 0,89 | Correlación positiva considerable |
| 0,90 a 0,99 | Correlación positiva muy fuerte |
| 1,00 | Correlación positiva perfecta |

Nota: Metodología de la investigación, quinta edición, por Hernández et al. (2014).

En la tabla 10, se aprecia la interpretación del coeficiente de correlación de la prueba estadística Rho de Spearman, cuyos resultados fluctúan entre -1,00 a +1,00.

Regla de decisión

Si, Sig. bilateral $\leq 0,05$, entonces se rechaza la H_0 y se acepta la H_a .

Si, Sig. bilateral $> 0,05$, entonces se rechaza la H_a y se acepta la H_0 .

Donde:

Sig. bilateral = 5% (0,05)

H_0 = Hipótesis Nula

H_a = Hipótesis alterna

Prueba de hipótesis general

H_a : Existe relación positiva entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de un hospital público de Trujillo, 2021.

H_0 : No existe relación positiva entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de un hospital público de Trujillo, 2021.

Tabla 11

Correlación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral

| | | | Gestión del talento humano | Desempeño laboral |
|-----------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|-------------------|
| Rho de Spearman | Gestión del talento humano | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,635** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 92 | 92 |
| | Desempeño laboral | Coeficiente de correlación | ,635** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 92 | 92 |

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

En la tabla 11, se refleja una significancia de $0,000 < 0,05$ (5%), por lo que se acepta la hipótesis alterna, es decir; existe relación positiva entre la gestión del talento

humano y el desempeño laboral de los colaboradores de un hospital público de Trujillo, 2021. El coeficiente es de 0,635, lo que se traduce en un grado moderado de correlación.

Prueba de hipótesis específica 1

H₁: Existe relación positiva entre gestión del talento humano y los aspectos relacionados con el trabajador de un hospital público de Trujillo, 2021.

H₀: No existe relación positiva entre gestión del talento humano y los aspectos relacionados con el trabajador de un hospital público de Trujillo, 2021.

Tabla 12

Correlación entre la gestión del talento humano y los aspectos relacionados con el trabajador

| | | | Gestión del talento humano | Aspectos relacionados con el trabajador |
|-----------------|---|----------------------------|----------------------------|---|
| Rho de Spearman | Gestión del talento humano | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,418** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 92 | 92 |
| | Aspectos relacionados con el trabajador | Coeficiente de correlación | ,418** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 92 | 92 |

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

En la tabla 12, se refleja una significancia de $0,000 < 0,05$, por lo que se acepta la hipótesis alterna, es decir; existe relación positiva entre gestión del talento humano y los aspectos relacionados con el trabajador de un hospital público de Trujillo, 2021. El coeficiente es de 0,418, lo que se traduce en un grado moderado de correlación.

Prueba de hipótesis específica 2

H₂: Existe relación positiva entre gestión del talento humano y los aspectos relacionados con la organización de un hospital público de Trujillo, 2021.

H₀: No existe relación positiva entre gestión del talento humano y los aspectos relacionados con la organización de un hospital público de Trujillo, 2021.

Tabla 13

Correlación entre la gestión del talento humano y los aspectos relacionados con la organización

| | | Gestión del talento humano | Aspectos relacionados con la organización |
|-----------------|---|----------------------------|---|
| Rho de Spearman | Gestión del talento humano | 1,000 | ,428** |
| | | | |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | | N | 92 |
| | Aspectos relacionados con la organización | ,428** | 1,000 |
| | | | |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | | N | 92 |

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

En la tabla 13, se refleja una significancia de $0,000 < 0,05$, por lo que se acepta la hipótesis alterna, es decir; existe relación positiva entre gestión del talento humano y los aspectos relacionados con la organización de un hospital público de Trujillo, 2021. El coeficiente es de 0,428, lo que se traduce en un con un grado moderado de correlación.

V. DISCUSIÓN

Como parte del **objetivo general del estudio**, se determinó la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de un hospital público de Trujillo, 2021, obteniendo de esta manera un nivel de significancia de 0,000 [$< 0,05$], resultados que conllevaron a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Así también, el coeficiente de correlación obtenido en dicha evaluación fue de 0,635, por lo que presentó una relación de grado moderado de acuerdo a la tabla de interpretación de Rho de Spearman. Estos resultados se asemejan a los obtenidos por Rodas (2019), quien en su tesis formuló también como principal objetivo el establecimiento de una posible asociación entre las mismas variables de estudio, obteniendo un p_valor significativo ($<0,05$) y un coeficiente de correlación de 0,606, concluyendo que existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño en un centro hospitalario de la ciudad del Callao. Así también, dentro del ámbito local y considerando de igual manera un establecimiento hospitalario, Farfán (2019), demostró la estrecha asociación entre el desempeño laboral del personal y la gestión del talento humano, con un valor menor a 0,05 y un coeficiente de correlación de 0,614. Estos resultados se condicen con el enfoque conceptual de Chiavenato (2020), quien define a la gestión del talento humano como el proceso oportuno y eficiente de las habilidades y potencialidades existentes en cada empleado, valorando el aporte del recurso humano como factor esencial en el proceso productivo, buscando un desarrollo integral y participativo de cada trabajador en su puesto de trabajado, por lo que ello involucra un conjunto de pasos que ayuden a desempeñar correctamente sus funciones en su centro de trabajo. En tanto, al ser administrada de manera eficiente se tendrán los resultados esperados por parte de fuerza laboral.

En cuanto a los primeros hallazgos, como parte de los **resultados descriptivos**, se identificó que el nivel de gestión del talento humano es percibido como aceptable por el 52,2 % de los colaboradores, como dato más relevante, ello en función a sus cinco dimensiones, con resultados similares: incorporación de personal (51,1 %), desarrollo de personas (62,0 %), retención de las personas (51,1%), recompensas (47,8%), supervisión y control (70,7%). Por otro lado, respecto a los resultados

descriptivos de la segunda variable; el 35,9 % presentó un desempeño regular en un hospital público de Trujillo, ello también siguiendo el mismo patrón de sus dimensiones: los aspectos relacionados con el trabajador fueron evaluados como buenos, mientras que, los aspectos relacionados con la organización fueron considerados como regulares según el 55,4% de los trabajadores de dicho nosocomio. Al respecto, Hermoza (2020), dentro del contexto internacional, en su estudio obtuvo resultados similares, encontrando que el 52,2 % del personal presentó altos niveles de irritabilidad en cuando al entorno en el que desarrollan sus funciones, conllevando a tener niveles de desempeño mediocres; mientras que, contrariamente López et al. (2017), asegura que en un centro hospitalario de Cuba, en el cual realizó su investigación, el 59,4% de los empleados evaluados manifestó que de manera periódica se ejecutan un conjunto de evaluaciones en cuanto al desenvolvimiento personal y laboral por lo que les incentiva a seguir mejorando cada día. En tanto, Inácio et al. (2019), concluyeron que como parte de la gestión el talento humano de un hospital en Brasil, el 42,2 % de los colaboradores no han recibido capacitación alguna afectando directamente en su desempeño, debiendo así mejorar sus esfuerzos. En la misma línea, el factor humano necesita ser manejado de manera adecuada mediante una serie de características importantes como el fortalecimiento del conocimiento, la experiencia, la motivación, la competencia y el compromiso de cada colaborador (Armijos y Bermúdez, 2019). De igual manera, desde el aspecto conceptual, dichos resultados armonizan con Borrás y Campos (2015), quienes señalan que gestión del talento humano es la base principal y responsable del funcionamiento de la organización, pues se centra en la administración del recurso humano y en sus capacidades, generando resultados que pueden consolidar los productos y servicios ofrecidos por una empresa en el mercado, siendo su objetivo principal la mejora completa de los trabajadores contando con un personal altamente calificado, que posea todas las herramientas y conocimientos que den valor agregado a la organización.

Por su parte, el **primer objetivo específico** del presente estudio se formuló con la intención de determinar la relación entre la gestión del talento humano y los aspectos relacionados con el trabajador de un hospital público de Trujillo, 2021, obteniendo así un valor de 0,000 [$< 0,05$], resultados que conllevan a descartar

la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Y un grado de correlación positiva moderada dado el coeficiente de 0,418; lo que se traduce en que; al fortalecer la gestión del talento humano en el nosocomio, se tendrán mejoras en el desempeño trabajador considerando los aspectos relacionados con ellos tales como: un mayor conocimiento de sus funciones, responsabilidad, identificación con la institución, iniciativa, espíritu de superación y relaciones interpersonales. Ello es similar a lo manifestado por Chávez (2018), quien en su estudio evaluó el vínculo entre las mismas variables del presente estudio desarrolladas también en un hospital público de la ciudad de Ayacucho, demostrando la asociación entre dichos componentes ($p_valor = 0,000$, Coeficiente = 0,424), se igual manera, demostró un vínculo significativo entre sus dimensiones relacionadas con el trabajador como habilidades, comportamientos y motivaciones con el desempeño de cada trabajador, ($p_valor = 0,000$, Coeficiente = 0,676), compensación personal y desempeño ($p_valor = 0,000$, Coeficiente = 0,617). Estos resultados se condicen con el enfoque conceptual de Pastor et al. (2017), quien manifiesta como principal fin que persigue la administración del recurso humano, la mejora de la contribución productiva de los trabajadores de una determinada empresa, generando una responsabilidad grande desde los principios éticos y sociales, avalando los procesos de gestión correspondientes al trabajador, por lo que al estimular dicho aspecto, el trabajador se siente más involucrado y comprometido con sus labores, conllevando a obtener los resultados esperados.

Respecto al **segundo objetivo específico**, se determinó la posible asociación entre la gestión del talento humano y los aspectos relacionados con la organización de un hospital público de Trujillo, 2021, obteniendo así un valor de 0,000 [$< 0,05$], resultados que conllevaron a descartar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Y un grado de correlación positiva moderada dado el coeficiente de 0,428; lo que se traduce en que; al fortalecer la gestión del talento humano en el nosocomio, se tendrán también mejoras en cuanto el desempeño trabajador considerando los aspectos relacionados con la organización tales como: planeamiento y organización de funciones, calidad del trabajo ejecutado, coordinación con sus colegas, motivación y resolución de problemas. Al respecto Ramos (2018), quien tuvo por finalidad también establecer la correlación entre la primera variable y el desempeño laboral de colaboradores de un hospital de Lima,

evidenció en sus resultados una correlación significativa entre ambas variables ($p_valor = 0,003$, $Rho = 0,413$), demostrando que una eficiente gestión del talento humano mejora el desempeño y por ende el rendimiento de cada colaborador hospitalario. Adicionalmente se obtuvo que en cada una de las evaluaciones considerando sus dimensiones se mostró la misma tendencia, con valores menor a 0,05 y correlaciones de grado moderado. Estos resultados se condicen con el enfoque conceptual de Ramos et al. (2019), quien manifiesta que el desempeño mide la valoración objetiva y verificable del desenvolvimiento y la calidad del trabajo realizado por el empleado dentro de una organización, tomando en cuenta los aspectos relacionados con el trabajador y los aspectos relacionados con la organización, hacen de su evaluación algo riguroso y de calidad, siendo importante también las relaciones que entabla en su área de trabajo, no únicamente se encarga de evaluar conocimientos sino también experiencias y habilidades sociales del trabajador.

VI. CONCLUSIONES

Primera

En la presente investigación se determinó la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de un hospital público de Trujillo, 2021, habiéndose obtenido una significancia bilateral de 0,000 y un coeficiente obtenido fue de 0,635, estableciéndose un grado de correlación positiva moderada.

Segunda

Se determinó la relación que existe entre la gestión del talento humano y los aspectos relacionados con el trabajador de un hospital público de Trujillo, 2021, demostrado por una significancia bilateral de 0,000 y un coeficiente de correlación de 0,418, que indica un grado de correlación positiva moderada.

Tercera

Se determinó la relación que existe entre la gestión del talento humano y los aspectos relacionados con la organización de un hospital público de Trujillo, 2021, demostrado por una significancia bilateral de 0,000 y un coeficiente de correlación de 0,428, que indica también un grado de correlación positiva moderada.

VII. RECOMENDACIONES

Primera

A los directores del hospital público se les sugiere tomar en cuenta esta investigación como evidencia para fortalecer el área de gestión del talento humano de la institución con la finalidad de aumentar los niveles de desempeño de sus colaboradores, dada la correlación que existe entre ambas variables, buscando incentivar su participación mediante talleres y capacitaciones en los que se integren y alcancen metas conjuntas.

Segunda

En lo que respecta a los aspectos relacionados con el trabajador, se sugiere a los encargados del área de recursos humanos del hospital en estudio, impulsar el desarrollo profesional de los colaboradores de la institución a través de capacitaciones, convenidos con universidades o institutos para complementar sus conocimientos laborales y así aumentar su desempeño.

Tercera

En cuanto a los aspectos relacionados con la organización, se recomienda a la jefatura del área de recursos humanos de la entidad, mejorar sus ambientes laborales, brindándoles espacios seguros y adecuados para poder desarrollar sus actividades de manera eficiente, en coordinación con las demás áreas del hospital.

REFERENCIAS

- Abanto, Y. (2016). *Gestión por resultados y el desempeño laboral en los trabajadores de la oficina de Administración de la Municipalidad Provincial de Jaén - 2016* [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo].
- Alarcón, M., Freire, L., Pérez, O., Frías, R., y Nogueira, D. (2019). Medición del rendimiento del Talento Humano en Instituciones de Educación Superior: producción científica. *Ingeniería Industrial*, 40(1), 24-36. <http://scielo.sld.cu/pdf/rii/v40n1/1815-5936-rii-40-01-24.pdf>
- Armijos, F., y Bermudez, A. (2019). Management of Human Resources Management. *Universidad y Sociedad*, 11(4), 163-170. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v11n4/2218-3620-rus-11-04-163.pdf>
- Baloch, M., Meng, F., y Xu, Z. (2017). Dark Triad, Perceptions of Organizational Politics and Counterproductive Work Behaviors: The Moderating Effect of Political Skills. *Frontiers in Psychology*, 8(1), 1-14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01972>
- Bonilla, J., y Paz, M. (2018). *La gestión del talento humano basado en competencias y la motivación de los trabajadores del area administrativa del hospital li Luis Heysen Inchaústegui de la ciudad de Pimentel-2016* [Tesis de posgrado, Universidad Señor de Sipán]. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/5211>
- Borrás, F., y Campos, L. (2015). La gestión de los intangibles: propuestas para la medición de su eficiencia en las empresas cubanas. *Economía y Desarrollo*, 133-148. <http://scielo.sld.cu/pdf/eyd/v155n2/eyd10215.pdf>
- Bragg, C. B., y Bowling, N. (2018). Not all forms of misbehavior are created equal: Differential personality facet-counterproductive work behavior relations. *International Journal of Selection and Assessment*, 26(1), 27-35. <https://doi.org/10.1111/ijjsa.12200>
- Campbell, J., y Wiernik, B. (2015). The Modeling and Assessment of Work Performance. *Annual Review of Organizational Psychology and*

Organizational Behavior, 2(1), 47-74. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111427>

Chávez, R. (2018). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Regional de Ayacucho, 2018* [Tesis de Posgrado, Universidad César Vallejo]. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29183/chavez_lr.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chiavenato, I. (2020). *Gestión del talento humano- El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones* (Quinta ed.). McGraw-Hill Interamericana.

Crisóstomo, M. (2019). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal asistencial en el departamento de farmacia, hospital regional de Huacho, 2018* [Tesis de posgrado, Universidad Nacional José Fautino Sánchez Carrión]. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/2884>

Cuesta, A., y Valencia, M. (2018). Human Capital: Context of their management. Challenges for Cuba. *Ingeniería Industrial*, 34(2), 135-145. <http://scielo.sld.cu/pdf/rii/v39n2/1815-5936-rii-39-02-135.pdf>

Denisi, A., y Murphy, K. (2017). Performance appraisal and performance management: 100 years of progress? *Revista de psicología aplicada*, 102(3), 421-433. <https://doi.org/10.1037/apl0000085>

Farfán, B. (2020). *Gestión del Talento Humano relacionado con el Desempeño Laboral en el Personal Administrativo de un Hospital Nivel III – E.* [Tesis de Posgrado, Universidad César Vallejo].

Fine, S., y Edward, M. (2017). Breaking the rules, not the law: The potential risks of counterproductive work behaviors among overqualified employees. *International Journal of Selection and Assessment*, 25(4), 401-405. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12194>

García, M., Salas, L., y Orozco, H. (Junio de 2020). El impacto del género del gerente sobre el desempeño organizacional: análisis en las pymes. *Entramado*, 16, 12-26. <http://dx.doi.org/10.18041/1900-3803/entramado.1.6062>

- Gonzales, M. (2015). *Selección de personal: buscando al mejor candidato*. Editorial Alfaomega.
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México D.F.: Mc Graw Hill Education.
- Inácio, M., Andrian, L., Rodrigues, Z., De Souza, F., Pedreschi, L., y Henriques, S. (2019). Avaliação de desempenho por competências em enfermeiros hospitalares. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 11(5), 2-8. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.3173.3184>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática - INEI. (2018). *Productividad Laboral en el Perú*. Lima. https://apps.camaralima.org.pe/repositorioaps/0/0/par/r774_1/informeeconomico_773.pdf
- Kimouche, B., y Rouabhi, A. (2016). The impact of intangibles on the value relevance of accounting information: Evidence from French companies. *Intangible Capital*, 12(2), 506-529. <http://dx.doi.org/10.3926/ic.653>
- López, P., Díaz, Z., Segredo, A., y Pomares, Y. (2017). Evaluación de la gestión del talento humano en entorno hospitalario cubano. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43(1), 3-15. <http://scielo.sld.cu/pdf/rcsp/v43n1/spu02117.pdf>
- Low, T., Ramos, J., y Hernández, A. (2020). The changing Role of personal resources in perceived employability of young people in different labor conditions. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 36(2), 169-179. <https://doi.org/10.5093/jwop2020a16>
- Maldonado, V., Reyes, W., Zapata, J., y Apolinario, P. (2020). Nivel de gestión del Talento Humano en las Municipalidades Distritales de Quilcas y Quichuay - Huancayo. *Sciéndo*, 23(3), 153-160. <http://dx.doi.org/10.17268/sciendo.2020.020>
- Manjarrez, N., Boza, J., y Mendoza, E. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el cantón Quevedo, Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 12(1), 359-365. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n1/2218-3620-rus-12-01-359.pdf>

- Ministerio de Salud. (2008, 11 de Setiembre). *Resolución Ministerial N° 626-2008 sobre las normas, instrumentos y procedimientos para la evaluación del Desempeño Laboral del personal de Ministerio de Salud*. Lima: Diario Oficial El Peruano. file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/RM626-2008.pdf
- Ministerio de Salud. (2020). *Instrumentos de evaluación del desempeño y conducta laboral*. doi:<https://sites.google.com/site/plataformavirtualminsa/evaluacion-del-desempeno>
- Montoya, C., y Boyero, M. (2016). El Recurso Humano como elemento fundamental para la gestión decalidad y la competitividad organizacional. *Visión de Futuro*, 20(2), 1-20. <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357947335001.pdf>
- Morf, M., Feierabend, A., y Staffelbach, B. (2017). Task variety and counterproductive work behavior. *Journal of Managerial Psychology*, 32(8), 581-592. <https://doi.org/10.1108/JMP-02-2017-0048>
- Oliveira, M., Natividade, J., Assis, R., y Mambrini, N. (2019). Performance, Satisfaction and Intention to Remain in Organizations: Individual to Contextual Predictors. *Trends in Psychology*, 27(2), 549-567. <https://doi.org/10.9788/tp2019.2-18>
- Pastor, D., Glova, J., Lipták, F., y Kováč, V. (2017). Intangibles and methods for their valuation in financial terms: Literature. *Intangible Capital*, 13(2), 387-410. <http://dx.doi.org/10.3926/ic.752>
- Ramos, G. (2018). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de Medicina del Hospital Municipal de los Olivos, Lima-2017* [Tesis de Posgrado, Universidad César Vallejo].
- Ramos, P., Barrada, J., Fernández, E., y Koopmans, L. (2019). Assessing job performance using brief self-report scales: the case of the individual work performance questionnaire. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 35(3), 195-205. <http://dx.doi.org/10.5093/jwop2019a21>

- Rehman, U., y Shahnawaz, M. (2018). Machiavellianism, job autonomy, and counterproductive work behaviour among Indian managers. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 34(2), 83-88. <https://doi.org/10.5093/jwop2018a10>
- Robles, R. (2020). Salario emocional en el desempeño laboral del personal de enfermería: Caso del Área de Emergencia de un Hospital Público de la Provincia de los Ríos. *Revista Mapa*, 3(16), 1-15. <http://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/5180/1/Mu%c3%b1oz%20Lara%20Marjorie%20Elizabeth.pdf>
- Rodas, M. (2019). *Gestión del talento humano en el desempeño del personal de salud del Hospital de Rehabilitación del Callao, 2019* [Tesis de Posgrado, Universidad César Vallejo].
- Sani, G., Zamora, B., y Moscoso, N. (2017). *Diseño de un manual de procedimientos de mejora para la gestión de talento humano en la empresa MASTERSOFT S.A, Guayaquil* [Tesis Pregrado, Universidad de Guayaquil].
- Sjöberg, O., Veloso, C., Cuadra, A., Gil, F., Cuadra, F., y Ponce, F. (2019). Improving life satisfaction and job satisfaction of employees, trough an intervention to the supervisors. *Interdisciplinary Journal of Philosophy & Psychology*, 14(17), 1-14. <http://dx.doi.org/10.4067/s0718-50652019000100217>
- Valencia, M. (2018). *Estudio descriptivo de la gestión de talento humano en las pequeñas y medianas empresas que comercializan servicios y equipamiento para centro de datos, en la ciudad de Quito* [Tesis Posgrado, Universidad Andina Simón Bolívar]. <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6172/1/T2600-MBA-Valencia-Estudio.pdf>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de las variables

| Variable | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Escala |
|----------------------------|---|--|----------------------------|---|---------|
| Gestión del talento humano | La gestión del talento humano es definida como el proceso oportuno y eficiente de las habilidades y potencialidades existentes en cada empleado, valorando el aporte del recurso humano como factor esencial en el proceso productivo, buscando un desarrollo integral y participativo de cada trabajador en su puesto de trabajado (Chiavenato, 2020). | La presente variable fue medida a través de un cuestionario empleando como técnica a la encuesta y como instrumento el cuestionario, dicho instrumento será elaborado en base a las dimensiones propuestas por Maldonado et al. (2020), empleando una escala de tipo Likert. | Incorporación de personal | <ul style="list-style-type: none"> - Reclutamiento - Selección - Contratación | Ordinal |
| | | | Desarrollo de las personas | <ul style="list-style-type: none"> - Capacitación - Desarrollo organizacional - Aprendizaje | |
| | | | Retención de personas | <ul style="list-style-type: none"> - Relaciones entre trabajadores - Bienestar y calidad de vida - Evaluación del personal | |
| | | | Recompensas | <ul style="list-style-type: none"> - Remuneración - Incentivos - Prestaciones y servicios | |
| | | | Supervisión y control | <ul style="list-style-type: none"> - Supervisión - Control preventivo - Control posterior | |

| Variable | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Escala |
|----------------------|---|---|---|---|---------|
| Desempeño laboral | Es la valoración objetiva y verificable del desenvolvimiento y la calidad del trabajo realizado por el empleado dentro de una organización, tomando en cuenta sus los aspectos relacionados con el trabajador y con la organización (Ramos et al., 2019). | La presente variable fue medida a través de una ficha técnica de evaluación del desempeño, mediante una escala gráfica (superior, superior al promedio, promedio, inferior al promedio e inferior) empleada por el MINSA (2020) para evaluar el desempeño laboral de sus colaboradores. | Aspectos Relacionados con el Trabajador | <ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento de funciones - Responsabilidad funcional - Responsabilidad administrativa - Identificación con la institución - Iniciativa - Espíritu de superación - Relaciones interpersonales | Ordinal |
| | | | Aspectos Relacionados con la Organización | <ul style="list-style-type: none"> - Planeamiento y organización de funciones - Calidad de trabajo - Coordinación - Motivación - Resolución de problemas | |

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario 1 - Gestión del Talento Humano

Respetado(a) participante, anticipadamente agradecer su participación voluntaria al desarrollo del presente cuestionario, el cual será de gran aporte para los fines académicos por los cuales fue credo. Es necesario mencionar que, este cuestionario es anónimo, y no existen preguntas buenas ni malas, por favor lo invitamos a marcar con una equis (X), de acuerdo a lo que usted considera para cada enunciado:

| Siempre (S) | Casi siempre (CS) | A veces (A) | Casi nunca (CN) | Nunca (N) |
|-------------|-------------------|-------------|-----------------|-----------|
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

| Enunciado | S | CS | A | CN | N |
|--|---|----|---|----|---|
| Dimensión 1: Incorporación de personal | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

El reclutamiento de las personas que realiza su institución le parece adecuado

Los puestos de trabajo están adecuadamente diseñados

Se realiza entrevistas y/o pruebas de capacidad para evaluar el comportamiento y reacciones de los postulantes

Se realiza la verificación de datos que el aspirante consiga en su C.V. para la contratación

El proceso de incorporación de personal que realiza el hospital es correcto

Dimensión 2: Desarrollo de personas

En la institución se promueve y ejecutan capacitaciones

Se aplica lo asimilado en las capacitaciones

La institución implementa programas de formación orientados a mejorar las competencias personales

Se realizan programas para el desarrollo de personal

Se realizan actividades de aprendizaje que contribuyan a su crecimiento profesional

Dimensión 3: Retención de personas

Existe respeto por las normas y reglamentos internos

Existe una buena relación entre los colaboradores de la institución

Se labora con responsabilidad y respeto

Las medidas de atención adoptadas por el área de RR.HH. ayudan a mejorar la calidad de vida de los colaboradores

Se hace una evaluación permanente de aptitudes y méritos de los colaboradores

Dimensión 4: Recompensas

La remuneración que percibe está acorde con las

tareas que realiza

La institución ofrece incentivos para los colaboradores

El trabajar con eficacia se tienen en cuenta para los incentivos económicos

La institución premia e involucra a los colaboradores por sus logros

El logro de objetivos institucionales en la institución genera algún tipo de reconocimientos y/o beneficios para el colaborador

Dimensión 5: Supervisión y control

Se realiza con frecuencia acciones de supervisión y control en la institución

La supervisión evalúa el avance de la capacitación en su área

Usted colabora de manera correcta con la

Supervisión de sus actividades

Se gestiona medidas preventivas de control para evitar contingencias

Se implementan acciones de control posterior

¡Muchas gracias por su participación!

Cuestionario 2 - Desempeño laboral

Respetado(a) participante, anticipadamente agradecer su participación voluntaria al desarrollo del presente cuestionario, el cual será de gran aporte para los fines académicos por los cuales fue credo. Es necesario mencionar que, este cuestionario es anónimo, y no existen preguntas buenas ni malas, por favor lo invitamos a marcar con una equis (X), de acuerdo a lo que usted considera para cada enunciado:

| | | | | |
|-------------|-------------------|-------------|-----------------|-----------|
| Siempre (S) | Casi siempre (CS) | A veces (A) | Casi nunca (CN) | Nunca (N) |
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

| Enunciado | S | CS | A | CN | N |
|---|---|----|---|----|---|
| Dimensión 1: Aspectos Relacionados con el Trabajador | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

Aplico adecuadamente los conocimientos teóricos – prácticos propios de mi formación académica y experiencia profesional.

Constantemente me capacito para incrementar mis conocimientos en mi especialidad, mejorando el desarrollo de mis funciones.

Demuestro dedicación, puntualidad y eficiencia en el cumplimiento de las funciones asignadas.

Conozco mis derechos laborales y la normativa institucional.

Cumplo responsablemente con mis deberes, mostrando responsabilidad en el cumplimiento de las normas.

Conozco los objetivos, principios, procedimientos y filosofía de la institución donde laboro.

Me encuentro comprometido con el trabajo y fines que presenta la institución.

Contribuyo a mantener el buen nombre de la institución.

Identifico, organizo y propongo soluciones creativas ante diversas situaciones laborales.

Muestro interés por ampliar y perfeccionar mis conocimientos profesionales, mi capacidad de adaptación y nuevos métodos procedimentales que me permitan mejorar mi rendimiento en el trabajo.

Brindo un trato amable, cálido y sincero.

Muestro interés por trabajar en equipo y mantener un buen clima laboral.

Dimensión 2: Aspectos Relacionados con la Organización

Organizo, planifico y programo el desarrollo de mis funciones de manera ordenada.

Hago uso eficiente de los recursos y materiales empleados para el desarrollo de mis funciones.

Participo activamente de todas las actividades que desarrolla la institución.

Soy minucioso, ordenado y responsable en el desarrollo de mis actividades demostrando eficiente productividad.

Relaciono e integro los recursos de manera oportuna y precisa para el logro de actividades planificadas y programadas.

Mantengo una constante coordinación con los demás colegas de trabajo.

Me encuentro motivado por investigar y buscar nuevos conocimientos que permitan mejorar el trabajo realizado por la institución.

Propongo alternativas y brindo recomendaciones precisas en asuntos institucionales de mi competencia.

Agradecemos su participación.

Anexo 3. Cálculo del tamaño de muestra

$$n = \frac{Z^2 \times p \times q \times N}{(N - 1) \times e^2 + Z^2 \times p \times q}$$

Donde:

n = muestra

Z = nivel de confianza (1.96)

p = probabilidad de éxito (0.5)

q = probabilidad de fracaso (0.5)

e = error máximo (0.05)


N = tamaño de la población (120)

$$n = \frac{1.96^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 120}{(120 - 1) \times 0.05^2 + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}$$


n= 92

Anexo 4. Evidencias y procedimiento de validez y confiabilidad


| Titulo de la investigación: "Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de un hospital público de Trujillo, 2021" | | | | | | | |
|---|----------------------------|-------------------------------|---|--|---------------------|-----------|-----------------------------|
| Apellidos y nombres de los investigadores: Quezada Leyva, Lourdes Anamelix; Seminario Alván, Carlos Enrique | | | | | | | |
| Apellidos y nombres del experto: Dra. Magaly Ericka Luna Gamarra | | | | | | | |
| ASPECTO POR EVALUAR | | | | | OPINION DEL EXPERTO | | |
| VARIABLES | DIMENSIONES | INDICADORES | ÍTEM /PREGUNTA | ESCALA | SI CUMPLE | NO CUMPLE | OBSERVACIONES / SUGERENCIAS |
| Gestión del talento humano | Incorporación de personal | Reclutamiento | 1. El reclutamiento de las personas que realiza su institución le parece adecuado 2. Los puestos de trabajo están adecuadamente diseñados | 5= Siempre 4= Casi Siempre 3= A veces 2= Casi Nunca 1= Nunca | | | |
| | | Selección | 3. Se realiza entrevistas y/o pruebas de capacidad para evaluar el comportamiento y reacciones de los postulantes | | | | |
| | | Contratación | 4. Se realiza la verificación de datos que el aspirante consiga en su C.V. para la contratación 5. El proceso de incorporación de personal que realiza el hospital es correcto | | | | |
| | Desarrollo de las personas | Capacitación | 6. En la institución se promueve y ejecutan capacitaciones 7. Se aplica lo asimilado en las capacitaciones | | | | |
| | | Desarrollo organizacional | 8. La institución implementa programas de formación orientados a mejorar las competencias personales 9. Se realizan programas para el desarrollo de personal | | | | |
| | | Aprendizaje | 10. Se realizan actividades de aprendizaje que contribuyan a su crecimiento profesional | | | | |
| | Retención de personas | Relaciones entre trabajadores | 11. Existe respeto por las normas y reglamentos internos 12. Existe una buena relación entre los colaboradores de la institución | | | | |
| | | Bienestar y calidad de vida | 13. Se labora con responsabilidad y respeto 14. Las medidas de atención adoptadas por el área de RR.HH. ayudan a mejorar la calidad de vida de los colaboradores | | | | |
| | | Evaluación del personal | 15. Se hace una evaluación permanente de aptitudes y méritos de los colaboradores | | | | |
| | Recompensas | Remuneración | 16. La remuneración que percibe está acorde con las tareas que realiza | | | | |

| | | | | | | |
|---|-----------------------|--------------------------|---|--|--|--|
| | | Incentivos | 17. La institución ofrece incentivos para los colaboradores 18. El trabajar con eficacia se tienen en cuenta para los incentivos económicos | | | |
| | | Prestaciones y servicios | 19. La institución premia e involucra a los colaboradores por sus logros 20. El logro de objetivos institucionales en la institución genera algún tipo de reconocimientos y/o beneficios para el colaborador | | | |
| | Supervisión y control | Supervisión | 21. Se realiza con frecuencia acciones de supervisión y control en la institución 22. La supervisión evalúa el avance de la capacitación en su área 23. Usted colabora de manera correcta con la Supervisión de sus actividades | | | |
| | | Control preventivo | 24. Se gestiona medidas preventivas de control para evitar contingencias | | | |
| | | Control posterior | 25. Se implementan acciones de control posterior | | | |
| Firma del experto: | | | | | | |
|  Magaly Ericka Luna Gamarra DNI 06629455 | | | Dra. Magaly Ericka Luna Gamarra Fecha: 26/09/2021 | | | |


| Titulo de la investigación: "Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de un hospital público de Trujillo, 2021" | | | | | | | |
|---|---|--|---|--|---------------------|-----------|-----------------------------|
| Apellidos y nombres de los investigadores: Quezada Leyva, Lourdes Anamelix; Seminario Alván, Carlos Enrique | | | | | | | |
| Apellidos y nombres del experto: Dra. Magaly Ericka Luna Gamarra | | | | | | | |
| ASPECTO POR EVALUAR | | | | | OPINION DEL EXPERTO | | |
| VARIABLES | DIMENSIONES | INDICADORES | ÍTEM /PREGUNTA | ESCALA | SI CUMPLE | NO CUMPLE | OBSERVACIONES / SUGERENCIAS |
| Desempeño laboral | Aspectos Relacionados con el Trabajador | Conocimiento de funciones | 26. Aplico adecuadamente los conocimientos teóricos – prácticos propios de mi formación académica y experiencia profesional. 27. Constantemente me capacito para incrementar mis conocimientos en mi especialidad, mejorando el desarrollo de mis funciones. | 5= Siempre 4= Casi Siempre 3= A veces 2= Casi Nunca 1= Nunca | | | |
| | | Responsabilidad funcional | 28. Demuestro dedicación, puntualidad y eficiencia en el cumplimiento de las funciones asignadas. 29. Conozco mis derechos laborales y la normativa institucional. | | | | |
| | | Responsabilidad administrativa | 30. Cumpro responsablemente con mis deberes, mostrando responsabilidad en el cumplimiento de las normas. 31. Conozco los objetivos, principios, procedimientos y filosofía de la institución donde laboro. | | | | |
| | | Identificación con la institución | 32. Me encuentro comprometido con el trabajo y fines que presenta la institución. 33. Contribuyo a mantener el buen nombre de la institución. | | | | |
| | | Iniciativa | 34. Identifico, organizo y propongo soluciones creativas ante diversas situaciones laborales. | | | | |
| | | Espíritu de superación | 35. Muestro interés por ampliar y perfeccionar mis conocimientos profesionales, mi capacidad de adaptación y nuevos métodos procedimentales que me permitan mejorar mi rendimiento en el trabajo. 36. Brindo un trato amable, cálido y sincero. | | | | |
| | | Relaciones interpersonales | 37. Muestro interés por trabajar en equipo y mantener un buen clima laboral. | | | | |
| | Aspectos Relacionados con la Organización | Planeamiento y organización de funciones | 38. Organizo, planifico y programo el desarrollo de mis funciones de manera ordenada. 39. Hago uso eficiente de los recursos y materiales | | | | |

| | | | | | | |
|---|--|-------------------------|---|--|--|--|
| | | | empleados para el desarrollo de mis funciones. | | | |
| | | Calidad de trabajo | 40. Participo activamente de todas las actividades que desarrolla la institución. 41. Soy minucioso, ordenado y responsable en el desarrollo de mis actividades demostrando eficiente productividad. | | | |
| | | Coordinación | 42. Relaciono e integro los recursos de manera oportuna y precisa para el logro de actividades planificadas y programadas. 43. Mantengo una constante coordinación con los demás colegas de trabajo. | | | |
| | | Motivación | 44. Me encuentro motivado por investigar y buscar nuevos conocimientos que permitan mejorar el trabajo realizado por la institución. | | | |
| | | Resolución de problemas | 45. Propongo alternativas y brindo recomendaciones precisas en asuntos institucionales de mi competencia. | | | |
| Firma del experto: | | | | | | |
|  Magaly Ericka Luna Gamarra DNI 06625435 | | | Dra. Magaly Ericka Luna Gamarra Fecha: 26/09/2021 | | | |


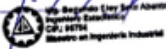
| Titulo de la investigación: "Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de un hospital público de Trujillo, 2021" | | | | | | | |
|---|----------------------------|-------------------------------|---|--|---------------------|-----------|-----------------------------|
| Apellidos y nombres de los investigadores: Quezada Leyva, Lourdes Anamelix; Seminario Alván, Carlos Enrique | | | | | | | |
| Apellidos y nombres del experto: Mg. Juan Carlos Armas Chang | | | | | | | |
| ASPECTO POR EVALUAR | | | | | OPINION DEL EXPERTO | | |
| VARIABLES | DIMENSIONES | INDICADORES | ÍTEM /PREGUNTA | ESCALA | SI CUMPLE | NO CUMPLE | OBSERVACIONES / SUGERENCIAS |
| Gestión del talento humano | Incorporación de personal | Reclutamiento | 1. El reclutamiento de las personas que realiza su institución le parece adecuado 2. Los puestos de trabajo están adecuadamente diseñados | 5= Siempre 4= Casi Siempre 3= A veces 2= Casi Nunca 1= Nunca | | | |
| | | Selección | 3. Se realiza entrevistas y/o pruebas de capacidad para evaluar el comportamiento y reacciones de los postulantes | | | | |
| | | Contratación | 4. Se realiza la verificación de datos que el aspirante consiga en su C.V. para la contratación 5. El proceso de incorporación de personal que realiza el hospital es correcto | | | | |
| | Desarrollo de las personas | Capacitación | 6. En la institución se promueve y ejecutan capacitaciones 7. Se aplica lo asimilado en las capacitaciones | | | | |
| | | Desarrollo organizacional | 8. La institución implementa programas de formación orientados a mejorar las competencias personales 9. Se realizan programas para el desarrollo de personal | | | | |
| | | Aprendizaje | 10. Se realizan actividades de aprendizaje que contribuyan a su crecimiento profesional | | | | |
| | Retención de personas | Relaciones entre trabajadores | 11. Existe respeto por las normas y reglamentos internos 12. Existe una buena relación entre los colaboradores de la institución | | | | |
| | | Bienestar y calidad de vida | 13. Se labora con responsabilidad y respeto 14. Las medidas de atención adoptadas por el área de RR.HH. ayudan a mejorar la calidad de vida de los colaboradores | | | | |
| | | Evaluación del personal | 15. Se hace una evaluación permanente de aptitudes y méritos de los colaboradores | | | | |
| | Recompensas | Remuneración | 16. La remuneración que percibe está acorde con las tareas que realiza | | | | |

| | | | | | | | |
|--------------------|-----------------------|--------------------------|---|---|--|--|--|
| | | Incentivos | 17. La institución ofrece incentivos para los colaboradores 18. El trabajar con eficacia se tienen en cuenta para los incentivos económicos | | | | |
| | | Prestaciones y servicios | 19. La institución premia e involucra a los colaboradores por sus logros 20. El logro de objetivos institucionales en la institución genera algún tipo de reconocimientos y/o beneficios para el colaborador | | | | |
| | Supervisión y control | Supervisión | 21. Se realiza con frecuencia acciones de supervisión y control en la institución 22. La supervisión evalúa el avance de la capacitación en su área 23. Usted colabora de manera correcta con la Supervisión de sus actividades | | | | |
| | | Control preventivo | 24. Se gestiona medidas preventivas de control para evitar contingencias | | | | |
| | | Control posterior | 25. Se implementan acciones de control posterior | | | | |
| Firma del experto: | | |  Lic. Adm. Armas Chang Juan CLAD 16236 | Mg. Juan Carlos Armas Chang Fecha: 27/09/2021 | | | |


| Titulo de la investigación: "Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de un hospital público de Trujillo, 2021" | | | | | | | |
|---|---|--|---|--|---------------------|-----------|-----------------------------|
| Apellidos y nombres de los investigadores: Quezada Leyva, Lourdes Anamelix; Seminario Alván, Carlos Enrique | | | | | | | |
| Apellidos y nombres del experto: Mg. Juan Carlos Armas Chang | | | | | | | |
| ASPECTO POR EVALUAR | | | | | OPINION DEL EXPERTO | | |
| VARIABLES | DIMENSIONES | INDICADORES | ÍTEM /PREGUNTA | ESCALA | SI CUMPLE | NO CUMPLE | OBSERVACIONES / SUGERENCIAS |
| Desempeño laboral | Aspectos Relacionados con el Trabajador | Conocimiento de funciones | 26. Aplico adecuadamente los conocimientos teóricos – prácticos propios de mi formación académica y experiencia profesional. 27. Constantemente me capacito para incrementar mis conocimientos en mi especialidad, mejorando el desarrollo de mis funciones. | 5= Siempre 4= Casi Siempre 3= A veces 2= Casi Nunca 1= Nunca | | | |
| | | Responsabilidad funcional | 28. Demuestro dedicación, puntualidad y eficiencia en el cumplimiento de las funciones asignadas. 29. Conozco mis derechos laborales y la normativa institucional. | | | | |
| | | Responsabilidad administrativa | 30. Cumpro responsablemente con mis deberes, mostrando responsabilidad en el cumplimiento de las normas. 31. Conozco los objetivos, principios, procedimientos y filosofía de la institución donde laboro. | | | | |
| | | Identificación con la institución | 32. Me encuentro comprometido con el trabajo y fines que presenta la institución. 33. Contribuyo a mantener el buen nombre de la institución. | | | | |
| | | Iniciativa | 34. Identifico, organizo y propongo soluciones creativas ante diversas situaciones laborales. | | | | |
| | | Espíritu de superación | 35. Muestro interés por ampliar y perfeccionar mis conocimientos profesionales, mi capacidad de adaptación y nuevos métodos procedimentales que me permitan mejorar mi rendimiento en el trabajo. 36. Brindo un trato amable, cálido y sincero. | | | | |
| | | Relaciones interpersonales | 37. Muestro interés por trabajar en equipo y mantener un buen clima laboral. | | | | |
| | Aspectos Relacionados con la Organización | Planeamiento y organización de funciones | 38. Organizo, planifico y programo el desarrollo de mis funciones de manera ordenada. 39. Hago uso eficiente de los recursos y materiales | | | | |

| | | | | | |
|--------------------|-------------------------|---|-----------------------------|-------------------|--|
| | | empleados para el desarrollo de mis funciones. | | | |
| | Calidad de trabajo | 40. Participo activamente de todas las actividades que desarrolla la institución. 41. Soy minucioso, ordenado y responsable en el desarrollo de mis actividades demostrando eficiente productividad. | | | |
| | Coordinación | 42. Relaciono e integro los recursos de manera oportuna y precisa para el logro de actividades planificadas y programadas. 43. Mantengo una constante coordinación con los demás colegas de trabajo. | | | |
| | Motivación | 44. Me encuentro motivado por investigar y buscar nuevos conocimientos que permitan mejorar el trabajo realizado por la institución. | | | |
| | Resolución de problemas | 45. Propongo alternativas y brindo recomendaciones precisas en asuntos institucionales de mi competencia. | | | |
| Firma del experto: | |  Lic. Juan Carlos Armas Chang Juan CLAD 16236 | Mg. Juan Carlos Armas Chang | Fecha: 27/09/2021 | |

| Titulo de la investigación: "Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de un hospital público de Trujillo, 2021" | | | | | | | |
|---|----------------------------|-------------------------------|---|--|---------------------|-----------|-----------------------------|
| Apellidos y nombres de los investigadores: Quezada Leyva, Lourdes Anamelix; Seminario Alván, Carlos Enrique | | | | | | | |
| Apellidos y nombres del experto: Dr. Segundo Eloy Soto Abanto | | | | | | | |
| ASPECTO POR EVALUAR | | | | | OPINION DEL EXPERTO | | |
| VARIABLES | DIMENSIONES | INDICADORES | ÍTEM /PREGUNTA | ESCALA | SI CUMPLE | NO CUMPLE | OBSERVACIONES / SUGERENCIAS |
| Gestión del talento humano | Incorporación de personal | Reclutamiento | 1. El reclutamiento de las personas que realiza su institución le parece adecuado 2. Los puestos de trabajo están adecuadamente diseñados | 5= Siempre 4= Casi Siempre 3= A veces 2= Casi Nunca 1= Nunca | | | |
| | | Selección | 3. Se realiza entrevistas y/o pruebas de capacidad para evaluar el comportamiento y reacciones de los postulantes | | | | |
| | | Contratación | 4. Se realiza la verificación de datos que el aspirante consiga en su C.V. para la contratación 5. El proceso de incorporación de personal que realiza el hospital es correcto | | | | |
| | Desarrollo de las personas | Capacitación | 6. En la institución se promueve y ejecutan capacitaciones 7. Se aplica lo asimilado en las capacitaciones | | | | |
| | | Desarrollo organizacional | 8. La institución implementa programas de formación orientados a mejorar las competencias personales 9. Se realizan programas para el desarrollo de personal | | | | |
| | | Aprendizaje | 10. Se realizan actividades de aprendizaje que contribuyan a su crecimiento profesional | | | | |
| | Retención de personas | Relaciones entre trabajadores | 11. Existe respeto por las normas y reglamentos internos 12. Existe una buena relación entre los colaboradores de la institución | | | | |
| | | Bienestar y calidad de vida | 13. Se labora con responsabilidad y respeto 14. Las medidas de atención adoptadas por el área de RR.HH. ayudan a mejorar la calidad de vida de los colaboradores | | | | |
| | | Evaluación del personal | 15. Se hace una evaluación permanente de aptitudes y méritos de los colaboradores | | | | |
| | Recompensas | Remuneración | 16. La remuneración que percibe está acorde con las tareas que realiza | | | | |

| | | | | | | | |
|--------------------|-----------------------|--------------------------|---|---|--|--|--|
| | | Incentivos | 17. La institución ofrece incentivos para los colaboradores 18. El trabajar con eficacia se tienen en cuenta para los incentivos económicos | | | | |
| | | Prestaciones y servicios | 19. La institución premia e involucra a los colaboradores por sus logros 20. El logro de objetivos institucionales en la institución genera algún tipo de reconocimientos y/o beneficios para el colaborador | | | | |
| | Supervisión y control | Supervisión | 21. Se realiza con frecuencia acciones de supervisión y control en la institución 22. La supervisión evalúa el avance de la capacitación en su área 23. Usted colabora de manera correcta con la Supervisión de sus actividades | | | | |
| | | Control preventivo | 24. Se gestiona medidas preventivas de control para evitar contingencias | | | | |
| | | Control posterior | 25. Se implementan acciones de control posterior | | | | |
| Firma del experto: | | |   | Dr. Segundo Eloy Soto Abanto Fecha: 05/10/2021 | | | |

| Título de la investigación: “Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de un hospital público de Trujillo, 2021” | | | | | | | |
|---|---|--|---|--|---------------------|-----------|-----------------------------|
| Apellidos y nombres de los investigadores: Quezada Leyva, Lourdes Anamelix; Seminario Alván, Carlos Enrique | | | | | | | |
| Apellidos y nombres del experto: Dr. Segundo Eloy Soto Abanto | | | | | | | |
| ASPECTO POR EVALUAR | | | | | OPINION DEL EXPERTO | | |
| VARIABLES | DIMENSIONES | INDICADORES | ÍTEM /PREGUNTA | ESCALA | SI CUMPLE | NO CUMPLE | OBSERVACIONES / SUGERENCIAS |
| Desempeño laboral | Aspectos Relacionados con el Trabajador | Conocimiento de funciones | 26. Aplico adecuadamente los conocimientos teóricos – prácticos propios de mi formación académica y experiencia profesional. 27. Constantemente me capacito para incrementar mis conocimientos en mi especialidad, mejorando el desarrollo de mis funciones. | 5= Siempre 4= Casi Siempre 3= A veces 2= Casi Nunca 1= Nunca | | | |
| | | Responsabilidad funcional | 28. Demuestro dedicación, puntualidad y eficiencia en el cumplimiento de las funciones asignadas. 29. Conozco mis derechos laborales y la normativa institucional. | | | | |
| | | Responsabilidad administrativa | 30. Cumpro responsablemente con mis deberes, mostrando responsabilidad en el cumplimiento de las normas. 31. Conozco los objetivos, principios, procedimientos y filosofía de la institución donde laboro. | | | | |
| | | Identificación con la institución | 32. Me encuentro comprometido con el trabajo y fines que presenta la institución. 33. Contribuyo a mantener el buen nombre de la institución. | | | | |
| | | Iniciativa | 34. Identifico, organizo y propongo soluciones creativas ante diversas situaciones laborales. | | | | |
| | | Espíritu de superación | 35. Muestro interés por ampliar y perfeccionar mis conocimientos profesionales, mi capacidad de adaptación y nuevos métodos procedimentales que me permitan mejorar mi rendimiento en el trabajo. 36. Brindo un trato amable, cálido y sincero. | | | | |
| | Relaciones interpersonales | 37. Muestro interés por trabajar en equipo y mantener un buen clima laboral. | | | | | |
| | Aspectos Relacionados con la Organización | Planeamiento y organización de funciones | 38. Organizo, planifico y programo el desarrollo de mis funciones de manera ordenada. 39. Hago uso eficiente de los recursos y materiales | | | | |

| | | | | | | |
|---|--|-------------------------|---|--|--|--|
| | | | empleados para el desarrollo de mis funciones. | | | |
| | | Calidad de trabajo | 40. Participo activamente de todas las actividades que desarrolla la institución. 41. Soy minucioso, ordenado y responsable en el desarrollo de mis actividades demostrando eficiente productividad. | | | |
| | | Coordinación | 42. Relaciono e integro los recursos de manera oportuna y precisa para el logro de actividades planificadas y programadas. 43. Mantengo una constante coordinación con los demás colegas de trabajo. | | | |
| | | Motivación | 44. Me encuentro motivado por investigar y buscar nuevos conocimientos que permitan mejorar el trabajo realizado por la institución. | | | |
| | | Resolución de problemas | 45. Propongo alternativas y brindo recomendaciones precisas en asuntos institucionales de mi competencia. | | | |
| Firma del experto: | | | | | | |
|  <p>Dr. Segundo Eloy Soto Abanto Fecha: 05/10/2021</p> | | | | | | |

Confiabilidad de los instrumentos

Resumen de procesamiento de casos

| | N | % |
|-----------------------|----|-------|
| Casos Válido | 15 | 100,0 |
| Excluido ^a | 0 | ,0 |
| Total | 15 | 100,0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Fiabilidad del instrumento 1 – Gestión del talento humano

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,979 | 25 |

Nota. Se muestra un Alfa de Cronbach de 0,979, por lo que resulta ser un instrumento confiable.

Fiabilidad del instrumento 2 – Desempeño laboral

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,846 | 20 |





Nota. Se muestra un Alfa de Cronbach de 0,846, por lo que resulta ser un instrumento confiable.

Fiabilidad total – Gestión del talento humano y Desempeño laboral

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,966 | 45 |

Nota. Se muestra un Alfa de Cronbach de 0,966, por lo que al integrar ambos instrumentos también resultan confiables.

Anexo 5. Autorización de la empresa

| | | | |
|--|---------------------------------------|---|---|
|  GOBIERNO REGIONAL LA LIBERTAD | GERENCIA REGIONAL DE SALUD |  HOSPITAL REGIONAL DOCENTE DE TRUJILLO |  BICENTENARIO PERÚ LA LIBERTAD 2020 |
| <small>*AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA*</small> | | | |
| <h1>CONSTANCIA</h1> | | | |
| EL JEFE DE LA OFICINA DE APOYO A LA DOCENCIA E INVESTIGACION DEL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE DE TRUJILLO | | | |
| AUTORIZA: | | | |
| Realizar el Proyecto de Tesis Titulado: “GESTION DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE UN HOSPITAL PUBLICO DE TRUJILLO, 2021” | | | |
| Tiendo como autores a los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo: | | | |
| Autores: | | | |
| - SEMINARIO ALVAN CARLOS ENRIQUE | | | |
| - QUEZADA LEYVA LOURDES ANAMELIX | | | |
| No se autoriza el ingreso a UCI de Emergencia | | | |
| Trujillo, 24 de noviembre del 2021 | | | |
|  | | | |
| “Justicia Social con Inversión” | | | |
| <small>Av. Mansiche 795 - Teléf. 231581 – Anexo 225 – 481218 – Telefax. 233112 – Trujillo – Perú capacitacion.hrdt@gmail.com</small> | | | |

ESNA/Laci
c.c. archivo
SISG 1492

Anexo 6. Matriz de datos

| N° | GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|----------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | G T1 | G T2 | G T3 | G T4 | G T5 | G T6 | G T7 | G T8 | G T9 | GT 10 | GT 11 | GT 12 | GT 13 | GT 14 | GT 15 | GT 16 | GT 17 | GT 18 | GT 19 | GT 20 | GT 21 | GT 22 | GT 23 | GT 24 | GT 25 |
| 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 |
| 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 5 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 6 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 7 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 |
| 8 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 9 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 10 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 11 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 12 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 13 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 14 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 15 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 |

| N° | DESEMPEÑO LABORAL | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|-------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| | DL 1 | DL 2 | DL 3 | DL 4 | DL 5 | DL 6 | DL 7 | DL 8 | DL 9 | DL10 | DL11 | DL12 | DL13 | DL14 | DL15 | DL16 | DL17 | DL18 | DL19 | DL20 |
| 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 6 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 7 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 8 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 9 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 10 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 11 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 12 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 13 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 14 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 |
| 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 |

Anexo 7. Matriz de consistencia

| Título | Problema | Objetivos | Hipótesis | Variables | Metodología |
|---|---|---|--|---------------------------------------|--|
| Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de un hospital público de Trujillo, 2021 | Problema general | Objetivo general | Hipótesis general | V1. Gestión del talento humano | Tipo: Básica |
| | ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de un hospital en la ciudad de Trujillo, 2021? | Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de un hospital en la ciudad de Trujillo, 2021. | Existe relación directa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de un hospital en la ciudad de Trujillo, 2021 | V2. Desempeño laboral | Nivel: Correlacional |
| | Problemas específicos | Objetivos específicos | Hipótesis específicas | | Enfoque: Cuantitativo |
| | ¿Qué relación existe entre Gestión de Talento Humano y los aspectos relacionados con el trabajador de un hospital en la ciudad de Trujillo, 2021? | Determinar la relación entre la Gestión de Talento Humano y los aspectos relacionados con el trabajador de un hospital público de Trujillo, 2021. | Existe relación directa entre Gestión de Talento Humano y los aspectos relacionados con el trabajador de un hospital en la ciudad de Trujillo, 2021. | | Diseño: No experimental |
| | ¿Qué relación existe entre Gestión de Talento Humano y los aspectos relacionados con la organización de un hospital en la ciudad de Trujillo, 2021? | Determinar la relación entre la Gestión de Talento Humano y los aspectos relacionados con la organización de un hospital público de Trujillo, 2021 | Existe relación directa entre Gestión de Talento Humano y los aspectos relacionados con la organización de un hospital en la ciudad de Trujillo, 2021. | | Población: 120 colaboradores |
| | | | | | Muestra: 92 colaboradores |
| | | | | | Técnica: Encuesta |
| | | | | | Instrumento: Cuestionario |

Anexo 8. Pantallazo del turnitin

feedback studio Seminario Alván Carlos Enrique Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de un hospital p... ?

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de un hospital público de Trujillo, 2021,

AUTORES:
Quezada Leyva, Lourdes Anamelix (ORCID: 0000-0002-8611-0432)
Seminario Alván, Carlos Enrique (ORCID: 0000-0001-9637-1321)

ASESORA:
Dra. Magaly Encicla Luna Gamarra (ORCID: 0000-0002-7543-8275)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión de Organizaciones

Resumen de coincidencias X

23 %

| | | | |
|---|---|------|---|
| 1 | repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet | 11 % | > |
| 2 | hdl.handle.net Fuente de Internet | 4 % | > |
| 3 | Entregado a Universida... Trabajo del estudiante | 3 % | > |
| 4 | Entregado a Universida... Trabajo del estudiante | 1 % | > |
| 5 | Entregado a Universida... Trabajo del estudiante | 1 % | > |
| 6 | www.coursehero.com Fuente de Internet | <1 % | > |
| 7 | GUILLAUME LETURCO... Publicación | <1 % | > |

Página: 1 de 34 Número de palabras: 7604 Versión solo texto del informe | Alta resolución Activado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, LUNA GAMARRA MAGALY ERICKA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE UN HOSPITAL PÚBLICO DE TRUJILLO, 2021.", cuyos autores son QUEZADA LEYVA LOURDES ANAMELIX, SEMINARIO ALVAN CARLOS ENRIQUE, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 05 de Diciembre del 2021

| Apellidos y Nombres del Asesor: | Firma |
|--|--|
| LUNA GAMARRA MAGALY ERICKA DNI: 09629458 ORCID 0000-0002-7543-9275 | Firmado digitalmente por: MLUNAG12 el 20-12- 2021 23:09:37 |

Código documento Trilce: TRI - 0208278