



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Gestión del talento humano y desempeño laboral en trabajadores  
del servicio de emergencia, Hospital Essalud III - Chimbote, 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

**AUTOR:**

Gonzales García, Henry Eduardo (ORCID: 0000-0003-0872-4778)

**ASESOR:**

Dr. Castillo Saavedra, Ericson Félix (ORCID: 0000-0002-9279-7189)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Políticas y gestión en salud

**CHIMBOTE – PERÚ**

**2022**

## **DEDICATORIA**

La presente tesis de la dedico a Dios, por haberme puesto ese sentir de estudiar esta maestría para así afianzar conocimiento y adquirir nuevas experiencias para tener una dirección sabia y oportuna.

A mi esposa y a mi hijo los cuales me ayudaron a cumplir una meta más en mi vida profesional, por su amor y apoyo durante todo mi estudio.

A mi madre por ser una mujer virtuosa y darme un ejemplo de vida.

Eduardo Gonzales

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a la Universidad Cesar Vallejo por ayudarme a crecer profesionalmente y alcanzar una meta más en mi vida profesional.

A nuestros docentes por la enseñanza y paciencia durante todo mi proceso académico.

A mi familia que siempre estuvo apoyándome en todo momento y alentándome a seguir con mi carrera profesional.

El autor

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables, operacionalización	14
3.3. Población, muestra y muestreo	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	24
VI. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS	32
ANEXOS	

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b> Coeficiente de correlación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral	19
<b>Tabla 2</b> Nivel de la gestión del talento humano	20
<b>Tabla 3</b> Nivel de las dimensiones de la gestión del talento humano	19
<b>Tabla 4</b> Nivel del desempeño	20
<b>Tabla 5</b> Nivel de las dimensiones del desempeño	21
<b>Tabla 6</b> Coeficiente de correlación la relación entre la percepción de gestión de talento humano y las dimensiones del desempeño	22
<b>Tabla 7</b> Prueba de Normalidad Kolmogórov-Smirnov	23

## RESUMEN

El presente trabajo tuvo como propósito principal determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño de los trabajadores del área de Emergencia de EsSalud. Tuvo como propósito secundario, identificar los niveles de ambas variables como también hallar la relación entre la gestión del talento humano y las dimensiones del desempeño.

La investigación fue de enfoque cuantitativo, con un tipo de estudio no experimental trasversal, diseño descriptivo – correlacional y una muestra de 89 trabajadores. Se utilizó instrumentos de recolección de datos validados por expertos, se utilizó como instrumento el cuestionario.

Como resultados, la gestión del talento humano y desempeño, con un coeficiente de Rho de Spearman de 0.617, mostrando una relación positiva media. Se identificó el nivel de la gestión talento humano, donde 61.2% de los trabajadores encuestados manifestaron que el nivel es medio. Se identificó el nivel de desempeño, donde el 47.2% es media. Se determinó que la relación más significativa entre la gestión del talento humano y las dimensiones del desempeño fue productividad con 0,653 de coeficiente de Rho de Spearman. Ambos cuestionarios tuvieron un alfa de Crombach mayor a 0.800, viéndose una confiabilidad.

**Palabras clave:** Gestión del talento humano, desempeño, beneficios laborales.

## ABSTRACT

The main purpose of this work was to determine the relationship between the management of human talent and the performance of workers in the EsSalud Emergency area. Its secondary purpose was to identify the levels of both variables as well as to find the relationship between human talent management and performance dimensions.

The research was of a quantitative approach, with a type of non-experimental cross-sectional study, descriptive-correlational design and a sample of 89 workers. Data collection instruments validated by experts were used, the questionnaire was used as an instrument.

As results, the management of human talent and performance, with a Spearman Rho coefficient of 0.617, showing an average positive relationship. The level of human talent management was identified, where 61.2% of the workers surveyed stated that the level is medium. The performance level was identified, where 47.2% is average. It was determined that the most significant relationship between human talent management and performance dimensions was productivity with 0.653 of Spearman's Rho coefficient. Both questionnaires had a Cronbach alpha greater than 0.800, showing reliability.

**Keywords:** Human talent management, performance, employment benefits.

## I. INTRODUCCIÓN

Manejar una organización de rubro de salud y más desde un enfoque estatal, es una manera muy complicada de gestionar al talento humano (Deloitte, 2016).

En la actualidad, existe aún mucha ineffectividad e incompetencia en lo relacionado a la gestión del talento humano de una organización de salud, ya que, si bien es cierto gracias a la ola de la globalización y de la inversión estatal en los enfoques del ministerio de salud (Chong, et. al. 2020).

Aún se sigue mostrando una falta de conducta meritoria a la hora de designar a quien estarán a cargo de las grandes decisiones de la organización donde esto se ve mostrado en el desempeño de los trabajadores y su intención de formas en sus comportamientos, porque no ven una formalidad de gestión dentro del talento humano (Jyoti, et, al. 2017).

De manera internacional tenemos el estudio realizado del Banco Interamericano de Desarrollo (2019), quienes realizaron un estudio sobre la falta de gestión del talento humano de los hospitales estatales de países como Colombia con representatividad del 25%, Chile con un porcentaje de 48%, Ecuador con una representatividad del 64%, sumando también las denuncias de los mismos colaboradores por el descontento del mal manejo de las organizaciones, evidenciados así una falta de desempeño.

En Brasil por ejemplo según el estudio más del 98% de los trabajadores de hospitales estatales sugieren una gran reforma de la gestión del talento humano dentro de las mismas (Kamwat, et. al., 2016).

La atención que es mencionada en una mala calidad de gestión, son recursos que no se priorizan adecuadamente, por ejemplo, en países desarrollados (norte de América), la mala gestión realizada hace que las cantidades de presupuestos incrementen en más de 6 billones, dentro de sus cuentas (Dhanalakshmi, et. al. 2018).



Se ve debido a la falta de desempeño de los trabajadores, presentando un bajo desempeño en los trabajadores con un nivel bajo en 45%, seguido del alto con 12% de muchos hospitales de gestión de estado (López y Fierro, 2015).

En el territorio peruano, las prestaciones de salud dentro de ámbitos públicos deben de mejorarse de acuerdo a las nuevas gestiones hechas por las formas adecuadas de la gestión del personal que trabaja en dichas organizaciones (Rivas y Quiroz, 2018).

La gestión hecha en organizaciones estatales, acarrea situaciones no tan fáciles de manejar ya que hay reconocimiento de un buen mof, o rof, entre los trabajadores, lo que delimita en algunas ocasiones una forma de gestión al personal no tan adecuada, esto según datos oficiales del Ministerios que ubican a los hospitales en un nivel deficiente con 55%. Aunque los hospitales cuentan con proceso adecuados de integración, en algunas ocasiones no hay un buen proceso que se acomode a la realidad que vive la institución (Essalud 2018).

En el caso del Hospital III de Essalud de Chimbote, los problemas que acarrear en la gestión del talento humano son diversos, como por ejemplo el mal cumplimiento de procesos como de planificación, entre otros que ello acarrea una mala forma de desempeño laboral entre las filas de los colaboradores, es por eso que en algunas ocasiones hay muchas huelgas por reclamar lo que es más conveniente al personal.

A este tipo de problemas también se adiciona la nueva coyuntura que atraviesa el sector salud en un reto de batallar con la nueva pandemia de la COVID -19, donde las instituciones como el Hospital III de Chimbote requieren de toda la capacidad de gestión del talento humano para poder conllevar sobre la marcha las exigencias que este amerita, permitiendo de esta manera sesgar las probabilidades de contagio con asegurados que se acercan al hospital con otros tipos de requerimiento, como también en los mismos colaboradores.

Sin embargo, falta una más gestión, ya que se presenta ineficiencias en la planificación y organización de EPS, las cuales son fundamentales para el proceso de atención debido a la coyuntura, lo que genera según perspectiva empírica el descontento y falta de desempeño de los trabajadores para seguir atendiendo en primera línea dentro del hospital.

Por lo tanto, el problema de investigación fue: ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano con el desempeño del personal de salud en el servicio de emergencia del Hospital Essalud III de Chimbote, 2021?

La investigación se justifica a través de ciertos criterios los cuales fueron: De conveniencia, ya que al conocer por parte de la entidad el panorama de ambas variables, reordenó la gestión del talento humano y el desempeño de los trabajadores, mejorando la situación encontrada. Posee relevancia social, ya que el estudio y sus resultados encontrados permitieron mejorar la calidad de servicio a los asegurados y los trabajadores que son los clientes de la misma. Es de carácter teórico porque aportó teorías relacionadas a las variables estudiadas resumiendo y permitiendo de esta manera profundizar a los lectores de información que quizás no conozcan.

Así también se tiene como justificación el aspecto de aplicativa y metodológica, porque en su estructura se evidenció la aplicación de cuestionarios para poder recoger y recolectar datos de información, a su vez se sigue un esquema, el cual es dado por la misma universidad para poder graduarse de acuerdo al proyecto de investigación presentado.

Por consiguiente, el objetivo general fue, determinar la relación entre la gestión del talento humano con el desempeño del personal de salud en el servicio de emergencia del Hospital Essalud III de Chimbote, 2021.

Así también los objetivos específicos fueron: i) identificar el nivel de la gestión del talento humano desde la perspectiva del personal de salud en el servicio de emergencia del Hospital Essalud III de Chimbote, 2021, ii) identificar el nivel del

desempeño del personal de salud en el servicio de emergencia del Hospital Essalud III de Chimbote, 2021, iii) establecer relación significativa entre la gestión del talento humano con las dimensiones del desempeño del personal de salud en el servicio de emergencia del Hospital Essalud III de Chimbote, 2021.

Teniendo también de hipótesis general a: H1: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano con el desempeño del personal de salud en el servicio de emergencia del Hospital Essalud III de Chimbote, 2021. H0: No existe relación entre la gestión del talento humano con el desempeño del personal de salud en el servicio de emergencia del Hospital Essalud III de Chimbote, 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

Se revisaron investigaciones precedentes en el ámbito internacional, como la de

En ámbitos internacionales, en Panda (2019), tuvo de objetivo principal mostrar la gestión del talento humano de un hospital, donde utilizaron metodología de estudio descriptivo, y tuvo como resultados que hay una gestión de manera correcta, concluye que en las organizaciones de salud estatales carecen de una buena gestión en la planificación del personal ya que a veces requieren un personal que no va de acorde con las funciones desempeñadas de los que tratan de alcanzar los puestos de trabajo.

Hughes (2018), tuvo como objetivo principal buscar la relación entre variables (gestión del talento y desempeño), donde su metodología muestra una investigación de tipo correlacional, el resultado da una correlación de 0.876, concluye que la relación más significativa que tiene la gestión en el talento humano dentro de organizaciones de salud es el desempeño laboral, ya que se condicionan situaciones favorables.

Madvedea (2019), buscó como objetivo principal mostrar cómo se comporta la gestión del talento humano, con una metodología en investigación de tipo descriptiva, se observan resultados donde la variable estudiaba alcanza niveles medios, llega a la conclusión que los trabajadores sienten que la gestión del talento humano dentro de organizaciones estatales, no es la más adecuada ya que muestran mayor interés en lo productivo. Khan (2019) en su artículo científico, buscó la correlación entre variables, con una investigación correlacional, resultado un coeficiente de 0.872, mostro que la gestión del talento humano dentro de sitios de servicios de atención al cliente no es la más adecuada, y por ende esto ve reflejado un desempeño laboral no tan adecuado.

Koener (2018), tuvo como objetivo identificar la gestión del talento humano, con una metodología de investigación descriptiva, los resultados muestran que hay una gestión no tan adecuada, y donde concluye que los colaboradores dentro de las organizaciones de salud social atraviesan muchas veces crisis de

identificación corporativa y por ende presentan falta de desempeño ya que se ven desmotivados por la falta de gestión del talento humano y al formalidad de sostenibilidad que debe de poseer este tipo de empresa, es por ello que es necesario oír al colaborador para poder genera mejores situaciones de estabilidad laboral de los mismos y si un trabajador se compromete generara mejores actitudes al trabajo y por ende los clientes se beneficiaran.

Ismail, et. al. (2018), buscó en su objetivo hallar como se encuentra la gestión del talento, con una metodología, investigación descriptiva, llegan a mostrar resultados en niveles medios de la gestión del talento, esto hace que se concluya que en sectores públicos la gestión del talento humano no es presentada de una manera adecuada, porque solo priorizan los modelos operacionales de producción o atención al cliente y usuario, dejando de lado la satisfacción de los clientes internos.

Dahlvik (2017), muestra como objetivo hallar la situación de la variable desempeño, donde utilizo una metodología, investigación descriptiva, y los resultados mostraron que el desempeño laboral de los trabajadores no es tan bueno, llegó a las siguientes conclusiones, se presenta otros problemas que durante la marcha de diversos factores solo se centran en aplicar cuestiones esenciales de inventario descuidando mucho la dirección de diversas áreas como lo es la atención o logística de atención de citas.

Para las investigaciones de Schenelle (2017), donde se muestra un objetivo que identifica la correlación entre la gestión del talento humano y el desempeño, con una metodología en investigación descriptiva, tuvo una muestra de 36 trabajadores. La técnica de recolección de datos fue la encuesta, y su instrumento fue el cuestionario, donde como resultado mostrando una situación de significancia entre variables, llegaron a concluir que las organizaciones de corte de salud tanto estatales como privadas tienden a tener muchos desafíos a la hora de gestionar sus procesos en la gestión del talento humano, y también en el desempeño.

A su vez Alhassan (2017), su objetivo fue correlacionar variables, con una investigación correlacional, y con resultados de coeficiente de 0.755, llegó a las siguientes conclusiones: la relevancia de la relación que existe tanto en la gestión del talento humano con el desempeño, mostrando una relación positiva moderada dentro de centros de atención de salud, pudiendo afirmar que mientras mejor sea la gestión del talento humano, mayor será el desempeño de los trabajadores.

Lassing, et.al. (2017), buscó en su objetivo hallar el desempeño, con una investigación descriptiva, se vio como resultados que el desempeño es adecuado. llega a concluir que el desempeño laboral dentro de trabajadores de instituciones públicas es de niveles medios, ya que si bien es cierto no hay una evaluación constante de desempeño son necesarios para una buena atención al usuario.

En Dommett, et. al. (2017), buscó hallar el desempeño, con una investigación descriptiva, muestra como resultado un adecuado desempeño, como conclusión se muestra que el desempeño de trabajadores de instituciones de servicios de salud alcanza niveles medios de acuerdo a sus evaluaciones, esto se debe que deben de cumplir con la productividad adecuada, pero muestra por ejemplo civismos de niveles más altos.

#### Antecedentes nacionales:

Toles (2019), buscó en su objetivo mostrar la relación de variables, con una investigación correlacional, muestran resultados como el coeficiente 0.879, llegó a concluir que la relación entre la gestión del talento humano con las dimensiones del desempeño laboral es la productividad, ya que un trabajador se siente más a gusto laborando en una organización que gestione adecuadamente al trabajador de esta manera puede tener mejores intenciones de alcanzar objetivos (p. 58).

Córdoba (2019), busca en su objetivo correlacionar la gestión del talento humano y las dimensiones del desempeño, se muestra una metodología en donde hay investigación correlacional donde se encuentra en resultados correlación entre gestión del talento humano y productividad, en su tesis muestra como conclusión general que la relación más predominante con la gestión del talento humano se da con la productividad, y esto se menciona en un ahorro de presupuesto a organizaciones estatales.

Por lo tanto, la teoría relacionada al tema que sustenta la variable gestión de talento humano son las siguientes:

Desde el enfoque humanista o también conocida como la teoría de las relaciones humanas, se considera como el precursor Elton Mayo, donde se considera que el fundamento necesario para que funcione una empresa es que el trabajador sea mirado como un recurso conductual aportante para la productividad (Bajo, 2014 y Bakovic, 2013). Desde el enfoque de su gestión en la mejora de la condición laboral de este, después esta teoría, se refuerza con la de Hawthorne para el año 1927 (citado D'Alessio, 2015, p.55).

Muestran nuevas corrientes que trata de estudiar tanto la Administración de las organizaciones con el avance de la tecnología (Manso, 2015). En cuanto surgen otras corrientes como el enfoque de las competencias, que pertenece al enfoque clásico de los recursos humanos, pero luego de transcurrido los lustros se ve evidenciado la lucha por la consideración justa de los trabajadores frente a la gestión hecha por los trabajadores, mostrándose en el país anglosajón (Adesola, et. al. 2015).

Es así que se les da conceptos nuevos a las teorías como por ejemplo las filosofías de las relaciones humanas a través de Dewey y Lewin, los cuales fundan las diversas teorías de la revolución (Aibeiyi, 2015). Para Bernal y Sierra (2014), mencionan que la gestión del talento humano es la consideración

que tiene la organización frente a su mejora continua del ambiente de trabajo (p.16).

Así también, Chiavenato (2014): Son las acciones realizadas por la empresa que permiten al personal transformarse no solamente en simples trabajadores, si no socios de la misma empresa (p.67).

En el autor Mora (2012) rescata la diferencia que se tiene entre: la gestión de talento humano se entiende como la transformación del personal para alcanzar objetivos organizacionales, en cambio la de recursos menciona que se debe de tratar al personal como una parte más del proceso administrativo (p.89).

Se da de la empresa para potenciar las habilidades, y características adecuadas que debe tener el personal para poder desempeñarse en las tareas que se les encomienda, esto se hace a través de diferentes mecanismos y procesos (Vásquez, 2008).

Se tiene de consideración para la presente investigación a las dimensiones de la gestión de talento humano a través de la perspectiva de Chiavenato (2014) donde se muestra que: La dimensión planificación, según el autor se enfoca en la estabilidad y su mantenimiento en el comportamiento de los trabajadores a través de un ambiente previsible, la planificación permite asegurar un adecuado comportamiento a través de no cometer errores frecuentes que son amenazas anticipadas al funcionamiento sistemático de los trabajadores. Sus partes o indicadores son los siguientes, conocimiento de labor, condiciones laborales y análisis y diseño de cargos (Bennett, 2014).



La dimensión integración. Se puede entender como la gestión realizada para integrar la capacitación del mismo personal, etc. Sus indicadores son: contratación, inducción, comunicación (Baillient, et. al, 2017).

La dimensión compensación. Se refiere a las formas de pago y recompensas que los empleados reciben por el desempeño de sus tareas. Una política de compensación busca el balance entre esfuerzo y necesidad de justicia del mismo trabajador. Sus indicadores son: remuneración, incentivos (Beirstein, et. al, 2016).

La dimensión del desarrollo de personal. Es una acción enfocada al apoyo que se le puede brindar al trabajador por parte de la organización, lo cual no solamente incluye la información que se le pueda brindar para que se desempeñe de una mejor manera dentro de su puesto laboral si no también la potenciación del mismo personal para alcanzar puestos laborales provechosos que permiten el desarrollo profesional, personal y también organizacional. Sus indicadores son cumplimientos de objetivos, solución de problemas, capacitación y promoción d desarrollo (Cherry, et. al., 2013).

Herrera (2008) dice que las características o primordiales de la forma de la dimensioe son la evaluación de los puestos de trabajo entre otras situaciones (p.65). Para el autor Desller (2011), menciona que: La forma de evaluación en se puede también dar desde el enfoque cuantitativo expresado en niveles a través de la percepción del trabajador en la interiorización de la gestión de la gerencia frente al manejo del personal (p.101).

La variable desempeño se estudia en los siguientes autores tanto desde sus conceptos:

Para el tema desempeño es necesario mencionar la teoría administrativa del esfuerzo de acuerdo a la persona mencionado por el autor Schermerhorn

citado por Ashraf, et. al. (2014) que dice que una condición favorable dentro de la empresa, genera una buena predisposición para el performance de estos mismos trabajadores, ya que se sienten identificados con la empresa.

Schutte,y Loi, (2014) dice que el desempeño ya no es evaluado desde su performance sino de otras actitudes y comportamiento empáticos que hacen que el trabajador sea más responsable.

Desde un enfoque más actual, se menciona que el desempeño de acuerdo a teoría de comportamiento según Robbins y Judge (2014), dice que es de una situación de comportamiento en la predisposición del cumplimiento de las funciones encomendadas, pero desde un aporte personal.

Mencionaremos la teoría de Robbins y Judge, (2014) el desempeño del trabajador es aquellas acciones que realiza el trabajador frente a las tareas y condiciones encomendadas, ya que de acuerdo a su intención y comportamiento de llegar a las metas se condiciona a un buen desempeño.

Para los autores Robbins y Judge (2014), mencionan tres dimensiones las cuales están encerradas en el desempeño de la tarea, civismo y productividad. Para el desempeño de la tarea se entiende como el cumplimiento de sus funciones dentro de su puesto de trabajo y que tan conocedor es el trabajador frente a dichas funciones y como es que lo gestiona de manera adecuada.

Se conoce como el civismo, que es una dimensión del desempeño, el cual hace que el trabajador se sienta más comprometido con el cumplimiento de sus tareas, pero desde un enfoque de la institucionalidad, acordando el cumplimiento de sus funciones de acuerdo a las normas establecidas por la organización (Robbins y Judge, 2014).

Se ve que se conoce a la dimensión productividad con la situación que muestran los trabajadores en función de la eficiencia y eficacia de sus funciones, donde por ejemplo se resolucion los problemas y siendo muy acordes con las metas establecidas (Robbins y Judge, 2014).

Las formas de estudio que tiene el desempeño son desde una perspectiva tanto de indicadores como también de las formas del personal, ambos son facilidades que se tienen para la evaluación y consideración del desempeño (Raman, et. al. 2016).

Se debe de entender que la gestión el talento humano encierran diferentes procesos en los cuales se realiza una buena Administración del personal que se incorpora dentro de una organización, entre ellos se tiene las capacidades de teoría dadas en sus dimensiones tales como planificación, integración compensación y desarrollo.

En cuanto a la variable desempeño se entiende como la variable que genera un resultado de las funciones y su cumplimiento dentro de los trabajadores entre sus dimensiones están el civismo, el desempeño de la tarea y también la productividad.

Estudiar estas variables ameritan un punto de partida de sustento teórico frente a investigaciones que se dan dentro de las situaciones vividas, aportan a investigaciones futuras frente a las condiciones dentro de organizaciones de salud.

### III. METODOLOGÍA

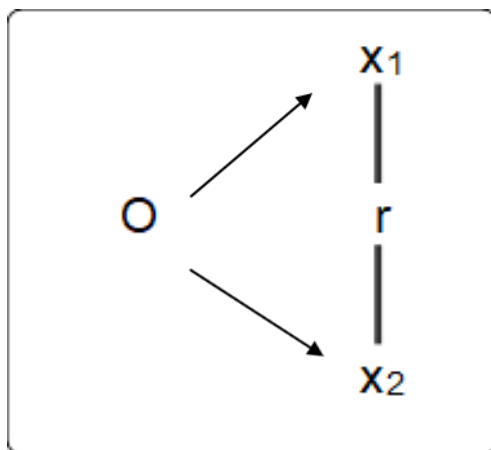
#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación es una de tipo básica ya que estudia las preguntas y da soluciones y respuestas de acuerdo a lo que busca. Es de un enfoque cuantitativo, ya que las formas de mostrar los resultados se hacen desde un enfoque numérico, a través de porcentajes y coeficientes de correlación. (Hernández, et al., 2014).

Se observa también que la investigación es de diseño descriptivo correlacional, ya que corresponde de acuerdo a los objetivos, la descripción de las variables como también la interpretación de los coeficientes de correlación de acuerdo a los que se busca. También posee un diseño trasversal, porque los datos obtenidos a través de la recopilación de resultados se hacen de acuerdo a un determinado suceso. También es no experimental, ya que ni se buscó alterar las variables encontradas solo se observan de acuerdo a su forma presentada. (Hernández, et. al. 2014).

El diseño es el siguiente:

**Dónde:**



O = Muestra probabilística de los trabajadores

$X_1 = v_1$

$X_2 = v_2$

r = Relación que existe entre las variables

## **3.2. Variables y operacionalización**

### **3.2.1. Definición conceptual**

Variable 1: Chiavenato (2014); Son las acciones realizadas por la empresa que permiten al personal transformarse no solamente en simples trabajadores, si no socios de la misma empresa, que poseen capacidades, destrezas, aspiración y habilidades que pueden ser beneficiosas para el alcance de los objetivos organizacionales e institucionales.

Variable 2: Robbins y Judge, (2014) quien definen al desempeño como: el cumplimiento en el esfuerzo humano de las tareas encomendadas teniendo consideración de elementos cívicos sumado con la capacidad de querer generar resultados positivos expresados en productividad (p.65).

### **3.2.2. Definición operacional**

Variable 1: es la forma de cómo se gestiona los procesos del manejo del personal, se mide a través de sus dimensiones como la planificación, integración, compensación, desarrollo.

Variable 2: es el esfuerzo que realiza el trabajador para poder alcanzar las metas establecidas, esto se realiza a través del de sus dimensiones.

## **3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis**

### **3.3.1. Población**

La población corresponde en la investigación al conjunto de personas o elementos que contienen las mismas características, en este caso la población finita son los trabajadores (personal de salud) del departamento de emergencia del Hospital Essalud III de Chimbote con un total de 89 trabajadores.

### *Cuadro 1*

División de la población.

Profesión	Trabajadores
Administrativos	25
Enfermeros	35
Doctores	29

### **3.3.2. Muestra y muestro**

Muestra Censal según la autora Ballestrini (2017) muestra que cuanto una población es menor a cien elementos se puede considerar estudiar a la totalidad de la población, teniendo una muestra censal.

El muestreo no probabilístico por conveniencia, es el muestro que no es probable al error, donde se da la elección de toda la población como muestra para el estudio (Ballestrini, 2017)

### **3.3.3. Unidad de análisis**

Trabajadores de emergencia del Hospital III Essalud, Chimbote.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La técnica es la encuesta ya que es la forma de cómo se investiga la fuente de información de acuerdo a los objetivos (Hernández, e.al., 2014, p.112). Se busca obtener información de primera mano de los trabajadores (personal de salud) frente a las variables gestión del talento humano y su desempeño.

El instrumento es donde encierra preguntas de acuerdo a las dimensiones e indicadores operacionales de las variables de estudio y respuestas que pueden ser estandarizadas (Hernández, et.al., 2014).

### **a) Cuestionario de la gestión del talento humano**

Cuestionario de la gestión de talento humano, este cuestionario fue de González y Moreno (2019). Tiene 15 preguntas la cual se considera la medición de las 4 dimensiones de la teoría de la gestión del talento humano, con una escala de medición en escala de Likert. Cabe destacar que su medición se realiza a través de tres niveles donde su puntuación se muestra a continuación.

#### *Cuadro 2*

Escala de puntuación v1

Escala	Valoración
55 a 75	Alto
35 a 54	Medio
15 a 34	Bajo

### **b) Cuestionario del desempeño**

Este cuestionario fue de González y Moreno (2019). Tiene 15 preguntas que mide las tres dimensiones de la teoría del desempeño laboral, con una escala de medición de Likert. De la misma manera para su medición se considera rangos de escala por niveles. A continuación, se muestra lo siguiente:

#### *Cuadro 3*

Escala de puntuación v2

Escala	Valoración
57 - 75	Alta
36 - 56	Media
15 – 35	Baja

### **3.4.1. Validez y confiabilidad**

#### **a) Validez**

Según Ballestrini (2017) menciona que la validez hace referencia a la capacidad de un instrumento para cuantificar de forma significativa y adecuada el rasgo para cuya medición ha sido diseñado. Es decir, que mida la característica (o evento).

Se utilizó para la validez la firma de 3 expertos, donde 2 fueron temáticos y uno metodólogo, los cuales validaron cada pregunta a través de la satisfacción metodológica de los objetivos trazados. Para el cuestionario de gestión del talento humano el valor de Aiken es de 1.0 mientras que para el cuestionario de desempeño laboral también el valor de Aiken es de 1.0.

#### **b) Confiabilidad**

En tanto para la autora Ballestrini (2017) enfatiza que la confiabilidad es un proceso que se realiza estadísticamente en donde se mide la igualdad de resultados a través de una prueba piloto en el cual generalmente se usa un coeficiente de Alfa de Crombach.

Para la confiabilidad se tuvo la consideración de una prueba estadística la cual fue un coeficiente de Alfa de Cronbach en cuanto al cuestionario de la gestión del talento humano es de 0.88, mientras que el cuestionario del desempeño laboral tiene un 0.87.

### **3.5. Procedimientos**

Los procedimientos fueron varios a la hora de acoger la información deseada para la presente investigación, de los cuales se mostraron, la coordinación correspondiente entre la UCV y la institución a la que se evalúa. También se informó a los trabajadores que iban hacer partícipes de esta investigación. Después de ello se procedió a mostrar ambos cuestionarios que iban hacer elegidos. Luego de ello se pasó a tabular las encuestas en formatos como el Excel, y después de ello se pasó a graficar en el programa



SPSS. Luego de ello se revisaron las conclusiones para dar de acuerdo a eso las alternativas de solución a los resultados encontrados. La investigación fue de manera presencial.

### **3.6. Método de análisis de datos**

El método de análisis desde el enfoque cuantitativo se realizó desde dos maneras:

Se busca a través de la descripción de resultados en la interpretación de las tablas de frecuencia, donde se considera los niveles y porcentajes de representación donde se muestra los trabajadores encuestados.

Para el análisis inferencial, se trató de buscar inferencia en las cualidades observadas dentro de la población a través de modelos estadísticos. Se escogió la prueba estadística llamada Rho de Spearman que permite hallar tanto la hipótesis de investigación como también la correlación que hay entre ambos (Ballestrini, 2017).

### **3.7. Aspectos éticos**

Se usó el saber, donde se valió en el compromiso de realizar las citas adecuadas y teniendo también en cuenta las normas Apa 7, las cuales están referidas para las normas generales que se ciñen en las fuentes de donde se utiliza la información como también la manera de cómo se presentan las tablas y gráficos. También los códigos se ciñen al tratado de Helsinki donde se comunica a cada colaborador de la organización encuestada las formas de realización de la investigación y hacia donde se quiere llegar a probar los resultados (Sing,et. al. 2020).

## IV.RESULTADOS

**Tabla 1**

Coeficiente de correlación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral.

			Gestión del talento	Desempeño
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,617**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	89	89
	Desempeño	Coeficiente de correlación	,617**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
		N	89	89

*Fuente: Encuesta aplicada los trabajadores*

### Interpretación:

La significancia estadística bilateral que se muestra en la tabla, permite afirmar a través de su cantidad de 0, la hipótesis de la investigación, la cual es la aceptación de correlación entre las variables de estudio. También el coeficiente de correlación de prueba estadística (0.617), muestra una relación positiva media entre las variables, donde se puede afirmar que a mayor la gestión del talento humano mejora de alguna manera el desempeño de los trabajadores.

**Tabla 2**

Nivel de la gestión del talento humano en los trabajadores

Nivel	Trabajadores encuestados	
	f	%
Bajo	20	22.5
Medio	54	61.2
Alto	15	13.6
Total	89	100

*Fuente: Encuesta aplicada los trabajadores*

**Interpretación:**

La tabla 2 mostró que el 22.5% considera un nivel bajo, seguido por 61.2% en el nivel medio, a comparación del 13.6% en el nivel alto. Se observa que se descuida mucho el cumplimiento de los procesos que deberían respetarse como lo es un buen proceso de planificación de elementos y requerimientos.

**Tabla 3**

Nivel de las dimensiones de la gestión del talento humano en los trabajadores

Nivel	Dimensiones de la gestión del talento humano							
	Planificación		Integración		Compensación		Desarrollo	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Bajo	47	53.4	32	36.5	16	18.5	25	28.1
Medio	31	34.8	46	51.7	58	65.2	43	48.9
Alto	11	11.8	11	11.8	15	16.3	21	23.0
Total	89	100	89	100	89	100	89	100

*Fuente: Encuesta aplicada los trabajadores del Hospital***Interpretación:**

De acuerdo con los resultados encontrados en la tabla 3, se observa que el nivel de la planificación según la perspectiva de los trabajadores muestra un nivel bajo con 53.4%, seguido por una planificación media con 34.8%, y le continua la planificación de nivel alto con 11.8%. Se observa que la planificación según la perspectiva de los trabajadores es baja, debido a que quizás el hospital no considera como etapa importante la planificación, viéndose reflejado el descontento de los trabajadores por ejemplo en el abastecimiento de implementos de seguridad laboral.

De acuerdo con los resultados se puede observar que el nivel de la integración en el hospital evaluado es medio con 51.7%, seguido del bajo con 35.5%, para continuarle el alto con 11.8%. Se observa que integración no es la más adecuada ya que está en un nivel medio, esto se debe a que no gestionan una buena comunicación, de elementos de acuerdo a las necesidades o requerimientos de cada área.

También se puede observar que la compensación del hospital alcanza su nivel predominante en el medio con 65.2%, continuándole una baja con 18.5%, en contraste alta con 16.3%. Estos resultados evidencian que dentro de la organización como institución no es la más adecuada, debido a que priorizan otros procesos y descuidan la derogación de beneficios por ejemplo en cada puesto de trabajo, generando ambigüedad dentro de estos en sus remuneraciones.

De acuerdo a los resultados encontrados se puede observar que la dimensión desarrollo alcanza un nivel medio con 48.9%, seguido del nivel bajo con 28.1%, continuándole el nivel alto con 23.0%. Los resultados muestran que el desarrollo de las jefaturas de la institución no es tan constante, descuidando a veces el cumplimiento de tareas o metas trazadas

**Tabla 4**

Nivel del desempeño de los trabajadores

Nivel	Trabajadores encuestados	
	f	%
Bajo	37	42.1
Medio	42	47.2
Alto	10	10.7
Total	89	100

*Fuente: Encuesta aplicada los trabajadores*

**Interpretación:**

La tabla 4 mostró que el 42.1% de los trabajadores encuestados manifestaron que el nivel del desempeño es bajo, seguido por 47.2% de los trabajadores que la ubican en el nivel medio, en contraste del 10.7% que ubicaron a la variable en el nivel alto. Se observa que el desempeño de los trabajadores no es el adecuado debido a la falta de intención en el afecto para poder realizar esfuerzos necesarios en el cumplimiento de las funciones.

**Tabla 5**

Nivel de las dimensiones del desempeño

Nivel	Dimensiones del desempeño					
	Cumplimiento de la tarea		Civismo		Productividad	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Bajo	46	51.7	24	27.0	24	27.5
Medio	33	37.6	51	57.9	40	45.5
Alto	10	10.7	14	15.2	25	27.0
Total	89	100	89	100	89	100

*Fuente: Encuesta aplicada los trabajadores***Interpretación:**

De acuerdo con los resultados encontrados en la tabla 5, se observa que el nivel del cumplimiento de la tarea de los trabajadores es de nivel bajo con 51.7%, seguido por el nivel medio con 37.6%, para tener también un nivel alto con 10.7%. Lo que nos a entender estas cifras es que el trabajador evaluado no pose mucho desempeño de la tarea

De acuerdo a los resultados mostrados se puede observar que el civismo dentro de la organización alcanza un bien medio con 57.9%, seguido por el 27.0% en el bajo, continuándolo con el 15.2% en el nivel alto. Esto se debe a que el trabajador tiene de alguna manera intención de mejorar sus tareas a través de su compromiso en el civismo.

De acuerdo a los resultados mostrados se observa que la condición de productividad del trabajador alcanza un nivel medio con 45.5%, seguido del nivel bajo con 27.5%, en contraste con su nivel alto en 27.0%. Se puede observar que los trabajadores en su mayoría tienden a comprometerse con el cumplimiento de las normas de la organización de manera correcta pero no excelente obviando y desobedeciendo algunas normas dadas por la empresa como por ejemplo la puntualidad entre otras situaciones.

**Tabla 6**

Coeficiente de correlación la relación entre la percepción de gestión de talento humano y las dimensiones del desempeño

Relación estudiada	Coeficiente de Rho de Spearman	Significancia
Gestión del talento y cumplimiento de la tarea	0,619	,000
Gestión del talento humano vs civismo	0,606	,000
Gestión del talento humano vs productividad	0, 653	,000

*Fuente: Encuesta aplicada los trabajadores*

**Interpretación:**

De acuerdo a la significancia bilateral de la prueba estadística se puede comprobar la hipótesis específica donde halla la correlación entre la gestión del talento humano y las dimensiones del desempeño. Donde se puede observar a través de los coeficientes de correlación la mayor es la que se condición con la gestión del talento humano y la productividad, donde se observa una relación positiva moderada de acuerdo a su interpretación.

**Tabla 7**

Prueba de Normalidad Kolmogórov-Smirnov

	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del talento humano	,167	145	,000
Desempeño Laboral	,194	145	,000
Dimensión Cumplimiento de tarea	,185	145	,000
Dimensión Civismo	,202	145	,000
Dimensión Productividad	,129	145	,000

Según los resultados observados en la tabla, se infiere que los datos no cumplen con los supuestos de normalidad, por lo tanto, se procede a aplicar el estadístico no paramétrico de la Rho de Spearman para la prueba de hipótesis.

Según la prueba no paramétrica se observa que se cuenta con suficiente evidencia estadística para inferir que las variables de estudio. Viéndose que la significancia bilateral para todas las pruebas es menos a 0.05, afirmando las hipótesis de investigación y viéndose también que hay una correlación positiva.



## V.DISCUSIÓN

La gestión del talento humano es un tema muy importante dentro de las gestiones que deben de tener las instituciones de servicio de salud, ya que el servicio que hacen es el trato directo con el paciente, es por ello que es necesario conocer cómo se encuentra esta variable para determinar si hay una relación de mejora para que haya un buen desempeño laboral.

De acuerdo a discusión de resultados se debe considerar el objetivo general el cual es determinar la relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral, donde en la tabla 1 se encuentra relación estadística con un coeficiente de 0,617.

Estos resultados se pueden ver corroborados en las investigaciones de Hughes (2018), donde menciona que hay correlación entre ambas variables. Khan, (2019) muestra la gestión del talento humano dentro de sitios de servicios de atención al cliente no es la más adecuada, y por ende esto ve reflejado un desempeño laboral no tan adecuado.

Alhassan (2017), llegó a las siguientes conclusiones: la relevancia de la relación que existe tanto en la gestión del talento humano con el desempeño, mostrando una relación positiva moderada dentro de centros de atención de salud, pudiendo afirmar que mientras mejor sea la gestión del talento humano, mayor será el desempeño de los trabajadores.

Podemos mencionar que dentro del Hospital Essalud en el Área de Emergencia hay una relación directa de la gestión del talento humano con el desempeño laboral, ya que los trabajadores sienten que, si hay mejores condiciones laborales desde un mejor manejo del personal, se condicionan directamente a tener un mejor desempeño laboral.

Esto se puede ver reforzado en la teoría de Chiavenato (2014) donde se observa que la gestión del talento humano siempre es una variable de condición, donde esta estimula directamente variables de comportamiento, porque en un lugar donde haya una buena gestión, el trabajador va a sentir una mejor sensación de consentimiento de un buen cumplimiento de funciones.

Siguiendo con las demás discusiones se debe de tener en consideración el objetivo de hallar el nivel de la gestión del talento humano dentro del hospital, donde la tabla 2 y 3 se observa que la mayor condición de niveles es el medio, de la variable estudiada.

Se observa que la gestión del talento humano percibida por los trabajadores descuida mucho el cumplimiento de los procesos, esto se puede ver en los niveles de la planificación, que deberían respetarse como lo es un buen proceso de planificación de elementos y requerimientos.

Estos resultados se pueden ver corroborados en las investigaciones de Panda (2019) concluye que en las organizaciones de salud estatales carecen del esfuerzo conjunto de competitividad entre ellas por no estar administradas correctamente desde los enfoques de la gestión del talento humano, debido a que existe una falta de conocimiento en aplicación de proyectos y organización de estos mismo.

Madvedea (2019), llega a la conclusión que los trabajadores sienten que la gestión del talento humano dentro de organizaciones estatales, no es la más adecuada ya que muestran mayor interés en lo productivo.

Ismail ,Hindawi y Alawamleh (2018), muestran que en sectores públicos la gestión del talento humano no es presentada de una manera adecuada, porque solo priorizan los modelos operacionales de producción o atención al cliente y usuario, dejando de lado la satisfacción de los cliente internos. Koener (2018),

concluye que los colaboradores dentro de las organizaciones de salud social atraviesan muchas veces crisis de identificación corporativa y por ende presentan falta de desempeño ya que se ven desmotivados por la falta de gestión del talento humano y al formalidad de sostenibilidad que debe de poseer este tipo de empresa, es por ello que es necesario oír al colaborador para poder genera mejores situaciones de estabilidad laboral de los mismos y si un trabajador se compromete generara mejores actitudes al trabajo y por ende los clientes se beneficiaran.

Lo que se puede observar al comparar los resultados de la presente investigación como los antecedentes consultados es que la gestión hecha en instituciones como el hospital evaluado, tienden a tener niveles medios, descuidando procesos tales como la planificación de las personas porque se muestran dificultades a la hora de generar organización en el personal que maneja.

Se puede mencionar que hay descuido de la gestión del talento humano dentro de la empresa evaluada ya que las teorías de Bernal y Sierra (2014), mencionan que la gestión del talento humano es la consideración que tiene la organización frente a su mejora continua del ambiente de trabajo (p.16).

De acuerdo con la discusión de la identificación del nivel de la variable desempeño laboral de los trabajadores de emergencia del hospital evaluado, la tabla 4 y 5 muestran un nivel medio de la variable Se observa que el desempeño de los trabajadores no es el adecuado, donde la dimensión cumplimiento de la tarea no es la más adecuado debido a la falta de intención en el afecto para poder realizar esfuerzos necesarios en el cumplimiento de las funciones.

Estos resultados mostrados en la presente investigación se pueden ver corroborados con los encontrados en los siguientes antecedentes como lo son de Lassing, et.al. (2017), llega a concluir que el desempeño laboral dentro de trabajadores de instituciones públicas es de niveles medios, ya que si bien es

cierto no hay una evaluación constante de desempeño son necesarios para una buena atención al usuario.

En Dommett, et. al. (2017), se muestra que el desempeño de trabajadores de instituciones de servicios de salud alcanza niveles medios de acuerdo a sus evaluaciones, esto se debe que deben de cumplir con la productividad adecuada, pero muestra por ejemplo civismos de niveles más altos.

Se puede concluir que el desempeño dentro del personal del área de Emergencia de la institución evaluada, alcanza un performance correcto, pero no tan alto como deberían tener las organizaciones que brindan servicios hospitalarios, esto se debe a que el personal cumple con sus tareas encomendadas, pero lo hace de manera no tan persuasivas, debido a la falta de gestión hecha por la organización.

Schutte,y Loi, (2014) menciona que el desempeño ya no es evaluado desde su performance sino de otras actitudes y comportamiento empáticos que hacen que el trabajador sea más responsable.

De acuerdo con el objetivo establecido el cual es determinar la relación entre la gestión del talento humano y las dimensiones del desempeño laboral, donde en la investigación se muestra que la tabla 6 se muestra que la correlación de mejor condición es la de la gth y con la dimensión productividad. También la aprobación de la significancia bilateral de hipótesis con la tabla 7 en los resultados.

Lo mencionado en los resultados de la presente investigación se pueden ver corroborados en los antecedentes de Toles (2019) llego a concluir que la relación entre la gestión del talento humano con las dimensiones del desempeño laboral es la productividad, ya que un trabajador se siente más a gusto laborando en una organización que gestione adecuadamente al trabajador de esta manera puede tener mejores intenciones de alcanzar objetivos.

Córdoba (2019), en su tesis muestra como conclusión general que la relación más predominante con la gestión del talento humano se da con la productividad, y esto se menciona en un ahorro de presupuesto a organizaciones estatales.

Esta comparativa de resultados, concluye que, dentro del área de Emergencias, muestra que donde mejor gestión del talento humano haya de alguna manera la productividad puede mejorar dentro de los trabajadores ya que se brinda mejores condiciones laborales que precian estos mismos y pueden tener mayor forma de cumplir con las metas establecidas.

Para los autores Robbins y Judge (2014), mencionan tres dimensiones las cuales están encerradas en el desempeño de la tarea, civismo y productividad. Para el desempeño de la tarea se entiende como el cumplimiento de sus funciones dentro de su puesto de trabajo y que tan conocedor es el trabajador frente a dichas funciones y como es que lo gestiona de manera adecuada.

Se conoce como el civismo, que es una dimensión del desempeño, el cual hace que el trabajador se sienta más comprometido con el cumplimiento de sus tareas, pero desde un enfoque de la institucionalidad, acordando el cumplimiento de sus funciones de acuerdo a las normas establecidas por la organización (Robbins y Judge, 2014).

Se ve que se conoce a la dimensión productividad con la situación que muestran los trabajadores en función de la eficiencia y eficacia de sus funciones, donde por ejemplo se resolucion los problemas y siendo muy acordes con las metas establecidas (Robbins y Judge, 2014).

Las formas de estudio que tiene el desempeño son desde una perspectiva tanto de indicadores como también de las formas del personal, ambos son facilidades que se tienen para la evaluación y consideración del desempeño (Raman, et. al. 2016).

Se debe de entender que la gestión el talento humano encierran diferentes procesos en los cuales se realiza una buena Administración del personal que se incorpora dentro de una organización, entre ellos se tiene las capacidades de teoría dadas en sus dimensiones tales como planificación, integración compensación y desarrollo.

En cuanto a la variable desempeño se entiende como la variable que genera un resultado de las funciones y su cumplimiento dentro de los trabajadores entre sus dimensiones están el civismo, el desempeño de la tarea y también la productividad.

Estudiar estas variables ameritan un punto de partida de sustento teórico frente a investigaciones que se dan dentro de las situaciones vividas, aportan a investigaciones futuras frente a las condiciones dentro de organizaciones de salud.

## VI. CONCLUSIONES

Primera. Se determinó la relación entre las variables gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores del área de Emergencia de EsSalud, donde se muestra que se encuentra relación estadística con un coeficiente de 0,617, lo que nos permite decir que, existió una relación positiva - alta entre ambas.

Segunda. Se identificó el nivel de la gestión del talento humano, donde se observa que la mayor parte es considerada en 61.2% en el nivel medio, por lo que se observa que se descuida mucho el cumplimiento de los procesos que deberían respetarse como lo es un buen proceso de planificación de elementos y requerimientos.

Tercera. Se identificó el nivel de desempeño laboral donde el 47.2% muestra un nivel medio, por lo que se observa quizás la falta de intención en el afecto para poder realizar esfuerzos necesarios en el cumplimiento de las funciones.

Cuarta. Se determinó la relación entre la gestión del talento humano y las dimensiones de desempeño laboral, con un coeficiente 0.653 para la relación con la dimensión productividad. También se muestra coeficientes de 0.619 y 0.606, con el desempeño de la tarea y civismo.

## VII.RECOMENDACIONES

Primera. Los resultados mostrados, permiten recomendar a los encargados, que se reestructure un poco los procesos de la gestión del talento humano adaptándose a las coyunturas que se vive, por ejemplo, desde la intención del desarrollo del personal para que de esta manera el trabajador se sienta más motivado del ambiente de trabajo y por ende tenga un mejor desempeño

Segunda. Los resultados mostrados, permiten recomendar a, aplicar estrategias sobre la incorporación de los trabajadores a través de procesos virtuales más establecidos permitiendo de esta manera el contrato de personal capacitado, que pueda conllevar una atención personalizada frente a la coyuntura y a lo que los clientes ameritan.

Tercera. Los resultados mostrados, permiten recomendar a los encargados, mejorar las condiciones físicas de la empresa, a través de mejores condiciones laborales, donde haya una mejor ventilación, para que de esta manera no se genere un aglomeramiento y temor de los trabajadores frente a la coyuntura de la que viven, de la misma manera mejorar las interacciones entre los jefes y subordinados a través de capacitaciones, para tratar de conllevar el estrés laboral por las situaciones.

Cuarta. Los resultados encontrados, permiten recomendar a los encargados, establecer políticas en función de la compensación del personal de la gestión del talento humano a través de incentivos.



## REFERENCIAS

- Adesola, M., Oyeniya, O, y Adeyemi, A. (2015). Empirical Study of the Relationship between Staff Training and Job Satisfaction among Nigerian Employees. *International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences*, 2(6), 108–115. <https://doi.org/10.6007/IJAREMS/v2-i6/446>
- Aibieyi, S., y Henry, I. (2015). Talent Management and Employees Retention in Nigerian Company. *Journal of Social Development*, 5(1), 23–31. <https://ijccep.springeropen.com/articles/10.1186/s40723-018-0042-5>
- Ashraf, F., y Khan, M.S. (2014). Does emotional intelligence moderate the relationship between workplace bullying and job performance?. *Asian Business and Management*, 13(2), 171-190. <https://doi.org/10.6007/IJAREMS/v2-i6/446>
- Ballestrini, M. (2017). *Cómo se elabora el Proyecto de Investigación*. (7<sup>a</sup> ed.). Editorial BL Consultores Asociados. Caracas. Venezuela.
- Banco Interamericano de Desarrollo (2019). La mala calidad de la atención de salud mata. <https://blogs.iadb.org/salud/es/la-mala-calidad-de-la-atencion-de-salud-mata/>
- Baillien, E., Escartín, J., Gross, C., y Zapf, D. (2017). Towards a conceptual and empirical differentiation between workplace bullying and interpersonal conflict. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(6), 870-881. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2017.1385601>
- Bernal, C., Y Sierra, L. (2014) *Gestión de las organizaciones, en el siglo XXI*. Mexico: Editorial Pearson.
- Bajo, Y. y González, R. (2014). La salud emocional y el desarrollo del bienestar de trabajadores. *Metas de Organizaciones*, 17(10), 12-16. <https://doi.org/10.1016/j.pec.2013.05.010>
- Bakotić, D., y Babić, T. (2015). Relationship between Working Conditions and Job Satisfaction: The Case of Croatian Shipbuilding Company. *International Journal of Business and Social Science*, 4(2), 206–213. <https://doi.org/10.1016/j.pec.2013.05.010>
- Bennett, K., y Sawatzky, J. V. (2014). Building emotional intelligence: A strategy for emerging nurse leaders to reduce workplace bullying. *Nursing*

- Administration Quarterly*, 37(2), 144-151.  
<https://doi.org/10.1097/NAQ.0b013e318286de5f>
- Bernstein, C., y Trimm, L. (2016). The impact of workplace bullying on individual wellbeing: The moderating role of coping. *South African Journal of Human Resource Management*, 14(1), 1-12.  
<https://doi.org/10.4102/sajhrm.v14i1.792/>
- Cherry, M. G., Fletcher, I., y O'Sullivan, H. (2013). The Influence of Medical Students' and Doctors' Attachment Style and Emotional Intelligence on Their Patient-Provider Communication. *Patient Education and Counseling*, 93, 177-187. Recuperado de: <https://doi.org/10.1016/j.pec.2013.05.010>
- Chong, S., Falahatl, M. y Lee, Y. (2020). Emotional Intelligence and Job Performance of Academicians in Malaysia. *International Journal of Higher Education*, 9(1), 65- 76. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1234696.pdf>
- Coetzee, M., y Oosthuizen, R. M. (2017). Work-role psychosocial flourishing: Its mediation role on workplace bullying and employee turnover intention. *Journal of Psychology in Africa*, 27(3), 211-215.  
<https://doi.org/10.1080/14330237.2017.1321826>
- Chiavenato, I. (2014). *Gestión de talento humano*. 3a Edición. México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2010). *Crecimiento Organizacional La dinámica del éxito en las organizaciones*. 2da ed. México: McGraw Hill Interamericana Editores S.A.
- Córdoba, L. (2015). *Propuesta de modelo de gestión para las ONGs*. Tesis Universidad Privada del Norte, Perú.
- Claure, M. y Borth, M. (2014). El compromiso organizacional y sus tres dimensiones. *Human Resource Management Review*, 1, 34–41.. Edición. Colombia. <http://journals.umsha.ac.ir/index.php/JRHS/article/view/4987>
- Deloitte, R. (2016). The New Organization: A different design. Global Trends in Human Capital 2016. London, United Kingdom: Deloitte University Press. *International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences*, 4(10), 519– 534. <https://dupress.deloitte.com/>
- D'Alessio, F. (2008). *El Proceso Estratégico: Un Enfoque de Gerencia*. 1 ed. Editorial Mc Graw Hill.

- Dommett, K. y Flinders, M (2017) The centre strikes back: Meta-governance, delegation, and the core executive in the United Kingdom, 2010–17. *Public Administration* 93(1): 1–16. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/padm.12121>
- Dessler, G. (2011). *Administración de personal*, 8ª ed., México: Prentice Hall.
- Dahlvik, X. (2017). Asylum as construction work: theorizing administrative practices. *Migration Studies*, 5 (3), 369-388. <https://doi.org/10.1093/migration/mnx043>
- Dhanalakshmi, R., Gurunathan, K., y Vijayakumar, M. (2018). A Study on Talent Management Practices and its Impact on Employee Retention in It Industry in Chennai District. *Asian Journal of Research in Social Sciences and Humanities*, 6(9), 916–929. <https://doi.org/10.5958/2249-7315.2016.00842>
- Gharaee, H. Razieh, J., Hamidi, J., Soltanian, A., Pahlavian, H. y Erfani, H. (2019). How Much Emotional Intelligence Effect on Health Centers Performance? A Structural Equation Modeling Approach. *Journal of Research in Health Sciences*, 19(3), 45 – 79. <http://journals.umsha.ac.ir/index.php/JRHS/article/view/4987>
- Ismail V., Hindawi, L. y Alawamleh, H. (2018). The key to the successful management of child and elderly care centers in Jordan. *International Journal of Education and Child Care Policy*, 12 (3), 23 - 34. <https://ijccep.springeropen.com/articles/10.1186/s40723-018-0042-5>
- Khan, J. (2019). Collaborate or not? Dilemmas of an orphanage in an Arab country. *Sage Knowledge*. 123 (2), 34-36. <https://sk.sagepub.com/cases/to-collaborate-or-not-dilemmas-of-an-orphanage-in-an-arab-country>
- Koerner, F. (2018). Value as identity work: value accounts in the workplace. *Academy of Management Journal*, 57 (1), 78-79. <https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/amj.2010.0641>
- Hernández H., Fernández C. y Baptista M. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Interamericana Editores.
- Herrera, F. (2008). Treatment of motivational beliefs in pluricultural educational contexts. *Ibero-American Journal of Education*, Research Section, No. 37/2. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10>
- Haider, M., Rasli, A., Akhtar, S., Yusoff, R., Malik, M., Aamir, A., y Tariq, F. (2015). The Impact of Human Resource Practices on Employee Retention in the

- Telecom Sector. *International Journal of Economics and Financial Issues*, 5, 63–69. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/padm.12121>
- Haile, G. y Garpa, A. (2015). Workplace Job Satisfaction in Britain: Evidence from Linked Employer-Employee Data. *LABOUR*, 29(3), 225–242. <https://doi.org/10.1111/labr.12054>
- Jyoti, J., y Rani, A. (2017). High Performance Work System and Organisational Performance: Role of Knowledge Management. *Personnel Review*, 46(8), 1770–1795. <https://doi.org/10.1108/PR-10-2015-0262>
- Kanwal, B., y Tariq, A. (2016). Organizational Environment, Job Satisfaction and Career Growth Opportunities: A Link to Employee's Turnover Intentions in University of Sargodha, Pakistan. *Journal of Resources Development and Management*, 20, 8–14. [https://www.jstor.org/stable/10.5406/polishreview.64.3.0097?seq=1#page\\_scan\\_tab\\_contents](https://www.jstor.org/stable/10.5406/polishreview.64.3.0097?seq=1#page_scan_tab_contents)
- Lassnig M, Toler, W., Vamosi, R. y Bogado, J (2017) Machine learning of network metrics in ATLAS Distributed Data Management. *J Phys Conf Ser* 8(6), 6 – 19. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/898/6/062009>
- López, J. y Fierro, I. (2015). *Determinantes de la gestión del talento humano en los administradores: una investigación realizada en las farmacias del Grupo Difare en Ecuador*. *Universidad & Empresa*, 17(29), 181.-211. <https://revistas.urosario.edu.co/index.php/empresa/article/view/4567>
- Mansor, M., e Idris, A. (2015). Employee Retention in the Malaysian Banking Industry: Do Flexible Practices Work? *South African Journal of Business Management*, 46(1), 1–9. <https://doi.org/10.4102/sajbm.v46i1.78>
- Marchant, L. (2006). Factores organizacionales críticos para fortalecer el alineamiento estratégico del personal. *Ciencias Sociales Online*, 3(1): 58-69. <https://journals.copmadrid.org/jwop/art/j.rpto.2015.11.002>
- Medvedeva, S. (2019). For the good of the nation: institutions for Jewish children in Poland during the war; A documentary story by Sean Martin. *Magazine Jstor*, 64 (3), 97-110. [https://www.jstor.org/stable/10.5406/polishreview.64.3.0097?seq=1#page\\_scan\\_tab\\_contents](https://www.jstor.org/stable/10.5406/polishreview.64.3.0097?seq=1#page_scan_tab_contents)

- Panda, L. (2019). Competitive dynamics in nonprofit organizations: evidence from India. *Asia Pacific Management Magazine*, 39 (9), 1 - 24. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10490-019-09666-0#citeas>
- Rivas, J., Quiroz, I. (2018). *La gestión del talento humano y la calidad de servicio al usuario en organizaciones estatales*. (Tesis de maestría). [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/6397/Rivas\\_FPJQuiroz\\_GIHT.pdf?sequence=6](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/6397/Rivas_FPJQuiroz_GIHT.pdf?sequence=6)
- Raman, P., Murali, S. y NKumar, L. (2016). Counterproductive work behavior among frontline government employees: Role of personality, emotional intelligence, affectivity, emotional labor, and emotional exhaustion. *Journal of work and organizational psychology*, 32, (1), 25-37. <https://journals.copmadrid.org/jwop/art/j.rpto.2015.11.002>
- Robbins, S. y Judge, T. (2014). *Admisnitracion..* (15th ed.). Mexico: Edit. Pearson
- Schenelle, K. (2017). Total quality management: administrative and clinical applications in nursing homes. *Journal of the American Geriatrics Society*, 41 (11), 45-56. <https://doi.org/10.1111/j.1532-5415.1993.tb07312.x>
- Schutte, N. S., & Loi, N. (2014). Connections between emotional intelligence and workplace flourishing. *Personality and Individual Differences*, 66, 134-139. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2014.03.031>
- Singh, K. (2016). Influence of Internal Service Quality on Job Performance: A Case Study of Royal Police Department. *Procedia - Social and Behavioral* 224 (3), 28-34. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042816304803>
- Toles, R. (2015). State of science: management practices aimed at relationships in nursing homes. *Nursing perspective*, 59 (4), 221-227. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0029655411001448>
- Vásquez, Y (2018). *Human talent management, key strategy for the organization*. .USA.: Limusa

## ANEXOS

Anexo 1. Operacionalización.

Tabla 1: Operacionalización de la variable gestión de talento humano.

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Escala
<b>Gestión de talento humano</b>	La Gestión de talento humano, es una perspectiva en donde la organización ve a las personas, no como simples trabajadores, si no como socios que poseen capacidades, destrezas, aspiraciones, habilidades que pueden ser beneficiosas para la organización. (Chiavenato 2014f)	Es la gestión realizada bajo el enfoque de la consideración de talento humano, se mide con cuestionario a través de una escala de Likert. Cuestionario para medir la Gestión de Talento Humano, basado en la teoría de Idalberto Chiavenato (2014), cuyas dimensiones son: planificación, Integración, compensación y desarrollo del talento humano.	Planificación del talento humano	Conocimiento de labor	Ordinal
				Condiciones laborales	
				Análisis y diseño de cargos	
			Integración del talento humano	Contratación	
				Inducción	
			Compensación del talento humano	Comunicación	
				Remuneración	
			Desarrollo del talento humano	Incentivos	
				Cumplimiento de objetivos	
				Solución de los problemas	
Capacitación					
				Promoción de desarrollo	

Chiavenato, I. (2014). *Gestión de talento humano*, 3a Edición. México: McGraw-Hill.

Tabla 2: Operacionalización de la variable desempeño

Variable	Definición, Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Medición
Desempeño	Robbins y Judge, (2014) quien definen al desempeño como: el cumplimiento en el esfuerzo humano de las tareas encomendadas teniendo consideración de elementos cívicos sumado con la capacidad de querer generar resultados positivos expresados en productividad. (p.65).	El desempeño es el esfuerzo realizado por los trabajadores a través de criterios como el desempeño de la tarea, el cumplimiento de civismo, y la productividad se dará a través de un cuestionario en escala de Likert.	Desempeño de la tarea	Conocimiento de Trabajo	Ordinal / Likert
				Capacidad de Análisis	
				Compromiso con visión y misión	
			Civismo	Colaboración y Cooperación	
				Confianza y Conocimiento	
				Productividad	
Comportamiento Alcance de metas					

Robbins, S. y Judge, T. (2014). *Administration*. (15th ed.). Mexico: Edit. Pearson

## Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

### Anexo 2. 1. Cuestionario de la gestión de talento humano

Estimado trabajador agradecemos tu apoyo al desarrollo del estudio, marca con una (x) la opción que usted considere adecuada.

ÍTEMS	OPCIONES				
	Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A Veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)
1. Cree usted que la empresa aplica un buen proceso de planificación en la contratación del personal, que requiere un conocimiento adecuado de sus labores, de acuerdo al puesto de trabajo en el que se desempeñará.					
2. Cree usted que la empresa le ha brindado información sobre cuáles son las condiciones laborales adecuadas en el marco legal laboral, dentro de las disposiciones dadas por la pandemia.					
3. Las funciones que usted desempeña en su cargo, son las funciones que están descritas en el Mof presentado por la empresa acomodándose de acuerdo a la coyuntura presentada.					
4. Cree usted que los procesos de contratación del personal dados por la empresa son gestionados adecuadamente, incorporando de esta manera a personal que cumple con cabalidad sus funciones encomendadas.					
5. Cree usted que el proceso de inducción a la hora de contratar a un personal es el adecuado por parte de la empresa haciéndose beneficioso en esta pandemia.					
6. Cree usted que la empresa aplica un buen proceso de comunicación a la hora de informar las funciones de los trabajadores y de las normas del cuidado para los mismo de acuerdo a la pandemia.					



7. Cree usted que en la empresa para la cual trabaja, cuenta con un sistema de remuneración fija y justa de acuerdo a la coyuntura laboral actual al exponerse a esta pandemia.					
8. Cree usted que la empresa posee un buen programa de incentivos de acuerdo al esfuerzo extra realizado por sus trabajadores en algunas ocasiones debido a la coyuntura que atraviesa.					
9. Se da cumplimiento a los objetivos o metas sobre el desarrollo personal de los directivos					
10. Se da cumplimiento a los objetivos o metas sobre el desarrollo personal de los trabajadores					
11. Cree usted que los problemas que se suscitan debido a la coyuntura son abordados y gestionados adecuadamente por la empresa para beneficio de los mismos trabajadores.					
12. Cree usted que la empresa realiza un buen proceso de capacitación en las funciones de un puesto de trabajo.					
13. Cree usted que la empresa realiza una constante capacitación sobre las medidas necesarias a tomar frente a la coyuntura que se atraviesa.					
14. Cree usted que la empresa cumple con la política de promoción para el desarrollo profesional del trabajador.					
15. Cree usted que la empresa brinda facilidades de desarrollo en planes de carrera para los trabajadores a través de convenios con instituciones educativas.					

## FICHA TÉCNICA – Cuestionario de Gestión de talento humano

### I. DATOS INFORMATIVOS

- a. **Técnica:** Encuesta
- b. **Tipo de instrumento:** Cuestionario
- c. **Forma de aplicación:** Individual
- d. **Medición:** Nivel de la gestión de talento humano

### DISTRIBUCIÓN DE ÍTEMS POR DIMENSIONES

Dimensiones	Ítems
Planificación	1, 2, 3
Integración	4, 5, 6
Compensación	7, 8
Desarrollo	9, 10, 11, 12, 13, 14, 15

## PUNTAJE POR DIMENSIÓN Y VARIABLE

Gestión de talento humano				
Variable	Total de ítems	Puntaje	Escala	Valoración
Gestión de talento humano	15	75	55 a 75	Alto
			35 a 54	Medio
			15 a 34	Bajo
Dimensiones de la gestión de talento humano				
Dimensión	Total de ítems	Puntaje	Escala	Valoración
Planificación	3	15	12-15	Alto
			8-11	Medio
			3 – 7	Bajo
Integración	3	15	12-15	Alto
			8-11	Medio
			3 – 7	Bajo
Compensación	2	10	8 – 10	Alto
			5 – 7	Medio
			2- 4	Bajo
Desarrollo	7	35	27-35	Alto
			18-26	Medio
			7- 17	Bajo

## Anexo 2.2. Cuestionario Desempeño.

ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				
	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
1. Conoce cada una de sus funciones por desarrollar, dentro de su puesto de trabajo de acuerdo a la coyuntura.					
2. Posee el conocimiento de las normas y especificaciones del trabajo.					
3. Posee capacidad de análisis frente a una problemática existente.					
4. Analiza las situaciones existentes para proponer mejoras de desarrollo, siendo beneficioso para el banco					
5. Presenta un trabajo donde está de acorde con la misión - visión institucional					
6. Colabora y coopera con sus compañeros de trabajo para metas específicas.					
7. Brinda y comparte confianza a sus compañeros					
8. Aporta con el crecimiento de la empresa a través de su cumplimiento de funciones adecuadas					
9. Genero un buen desempeño a través de la resolución de problemas presentados en el cumplimiento de mis funciones.					
10. Aporto soluciones cuando se genera un cuello de botella en algún tipo de servicio brindado dentro del hospital.					
11. Muestro compromiso en el cumplimiento de mis responsabilidades a pesar de quedarme horas extras.					
12. Muestro un buen comportamiento predisponiéndome al ser productivo cuando el hospital me necesita.					
13. Soy productivo mostrando un comportamiento de liderazgo a la hora brindar una atención al cumplimiento de mis funciones.					
14. Alcanzo las metas establecidas de mi área de trabajo.					
15. Muestro un excedente del cumplimiento de metas dentro del hospital, siendo de esta manera un elemento productivo.					

## FICHA TÉCNICA – Cuestionario del desempeño

### I. DATOS INFORMATIVOS

- a. **Técnica:** Encuesta
- b. **Tipo de instrumento:** Cuestionario
- c. **Forma de aplicación:** Individual
- d. **Medición:** Nivel del desempeño de los trabajadores

### DISTRIBUCIÓN DE ÍTEMS POR DIMENSIONES

Dimensiones	Ítems
Desempeño de la tarea	1, 2, 3, 4,
Civismo	5, 6, 7, 8,
Productividad	9, 10, 11, 12, 13, 14, 15

## PUNTAJE POR DIMENSIÓN Y VARIABLE

Desempeño				
Variable	Total de ítems	Puntaje	Escala	Valoración
Desempeño	15	75	57 - 75	Alta
			36 - 56	Media
			15 - 35	Baja
Dimensiones del desempeño				
Dimensión	Total de ítems	Puntaje	Escala	Valoración
Desempeño de la tarea	4	20	16 - 20	Alta
			10 - 15	Media
			4 - 9	Baja
Civismo	4	20	16 - 20	Alta
			10 - 15	Media
			4 - 9	Baja
Productividad	7	35	27 - 35	Alta
			17 - 26	Media
			7 - 16	Baja

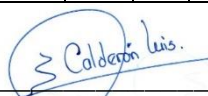
## Anexo 4. Validación y Confiabilidad.

### Matriz de validación

Título de la tesis: Gestión del talento humano y desempeño laboral en trabajadores del servicio de emergencia, Hospital Essalud III - Chimbote, 2022

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMES	OPCIONES					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Gestión del Talento Humano	Planificación del Talento humano	Conocimiento de labor	1. Cree usted que la empresa aplica un buen proceso de planificación en la contratación del personal, que requiere un conocimiento adecuado de sus labores, de acuerdo al puesto de trabajo en el que se desempeñará.						X		X		X		X		
		Condiciones laborales	2. Cree usted que la empresa le ha brindado información sobre cuáles son las condiciones laborales adecuadas en el marco legal laboral.						X		X		X		X		
		Análisis y diseño de cargos	3. Las funciones que usted desempeña en su cargo, son las funciones que están descritas en el Mof presentado por la empresa.						X		X		X		X		
	Integración del Talento humano	Contratación	4. Cree usted que los procesos de contratación del personal dados por la empresa son gestionados adecuadamente, incorporando de esta manera a personal que cumple con cabalidad sus funciones encomendadas.						X		X		X		X		
		Inducción	5. Cree usted que el proceso de inducción a la hora de contratar a un personal es el adecuado por parte de la empresa.						X		X		X		X		
		Comunicación	6. Cree usted que la empresa aplica un buen proceso de comunicación a la hora de informar las funciones de los trabajadores.						X		X		X		X		

Compensación del Talento humano	Remuneración	7. Cree usted que en la empresa para la cual trabaja, cuenta con un sistema de remuneración fija y justa de acuerdo a la coyuntura laboral actual.							X		X		X		X		
	Incentivos	8. Cree usted que la empresa posee un buen programa de incentivos de acuerdo al esfuerzo extra realizado por sus trabajadores en algunas ocasiones debido a la coyuntura que atraviesa.							X		X		X		X		
Desarrollo del Talento humano	Cumplimiento de objetivos	9. Se da cumplimiento a los objetivos o metas sobre el desarrollo personal de los directivos							X		X		X		X		
		10. Se da cumplimiento a los objetivos o metas sobre el desarrollo personal de los trabajadores							X		X		X		X		
	Solución de los problemas	11. Cree usted que los problemas que se suscitan debido a la coyuntura son abordados y gestionados adecuadamente por la empresa para beneficio de los mismos trabajadores.							X		X		X		X		
	Capacitación	12. Cree usted que la empresa realiza un buen proceso de capacitación en las funciones de un puesto de trabajo.							X		X		X		X		
		13. Cree usted que la empresa realiza una constante capacitación sobre las medidas necesarias a tomar frente a la coyuntura que se atraviesa.							X		X		X		X		
	Promoción de desarrollo	14. Cree usted que la empresa cumple con la política de promoción para el desarrollo profesional del trabajador.							X		X		X		X		
15. Cree usted que la empresa brinda facilidades de desarrollo en planes de carrera para los trabajadores a través de convenios con instituciones educativas.								X		X		X		X			



\_\_\_\_\_  
Evaluador: Dr. Luis Alberto Calderón Yarlequé



## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario de la Gestión del talento humano"

OBJETIVO: Determinar el nivel de la gestión del talento humano.


DIRIGIDO A: Trabajadores.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Luis Alberto Calderón Yarlequé

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor en Estadística Matemática

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
				X



\_\_\_\_\_  
Evaluador: Dr. Luis Alberto Calderón Yarlequé  
DNI: 40097132

### Matriz de validación

Título de la tesis: Gestión del talento humano y desempeño laboral en trabajadores del servicio de emergencia, Hospital Essalud III - Chimbote, 2022.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Gestión del Talento Humano	Planificación del Talento humano	Conocimiento de labor	1. Cree usted que la empresa aplica un buen proceso de planificación en la contratación del personal, que requiere un conocimiento adecuado de sus labores, de acuerdo al puesto de trabajo en el que se desempeñará.						X		X		X		X		
		Condiciones laborales	2. Cree usted que la empresa le ha brindado información sobre cuáles son las condiciones laborales adecuadas en el marco legal laboral.						X		X		X		X		
		Análisis y diseño de cargos	3. Las funciones que usted desempeña en su cargo, son las funciones que están descritas en el Mof presentado por la empresa.						X		X		X		X		
	Integración del Talento humano	Contratación	4. Cree usted que los procesos de contratación del personal dados por la empresa son gestionados adecuadamente, incorporando de esta manera a personal que cumple con cabalidad sus funciones encomendadas.						X		X		X		X		

	Inducción	5. Cree usted que el proceso de inducción a la hora de contratar a un personal es el adecuado por parte de la empresa.							X	X	X	X				
	Comunicación	6. Cree usted que la empresa aplica un buen proceso de comunicación a la hora de informar las funciones de los trabajadores.							X	X	X	X				
Compensación del Talento humano	Remuneración	7. Cree usted que en la empresa para la cual trabaja, cuenta con un sistema de remuneración fija y justa de acuerdo a la coyuntura laboral actual.							X	X	X	X				
	Incentivos	8. Cree usted que la empresa posee un buen programa de incentivos de acuerdo al esfuerzo extra realizado por sus trabajadores en algunas ocasiones debido a la coyuntura que atraviesa.							X	X	X	X				
Desarrollo del Talento humano	Cumplimiento de objetivos	9. Se da cumplimiento a los objetivos o metas sobre el desarrollo personal de los directivos							X	X	X	X				
		10. Se da cumplimiento a los objetivos o metas sobre el desarrollo personal de los trabajadores							X	X	X	X				
	Solución de los problemas	11. Cree usted que los problemas que se suscitan debido a la coyuntura son abordados y gestionados adecuadamente por la empresa para beneficio de los mismos trabajadores.							X	X	X	X				
	Capacitación	12. Cree usted que la empresa realiza un buen proceso de capacitación en las funciones de un puesto de trabajo.								X	X	X	X			
		13. Cree usted que la empresa realiza una constante capacitación sobre las medidas necesarias a tomar frente a la coyuntura que se atraviesa.								X	X	X	X			

	Promoción de desarrollo	14. Cree usted que la empresa cumple con la política de promoción para el desarrollo profesional del trabajador.						X		X		X		X			
		15. Cree usted que la empresa brinda facilidades de desarrollo en planes de carrera para los trabajadores a través de convenios con instituciones educativas.						X		X		X		X			




---

Evaluador: Dr. Néstor Daniel González Rueda

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario de la Gestión del talento humano"

OBJETIVO: Determinar el nivel de la gestión del talento humano.

DIRIGIDO A: Trabajadores

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Dr. Néstor Daniel González Rueda

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor en Psicología

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
				X



---

Evaluador: Dr. Néstor Daniel González Rueda  
DNI: 3299104

### Matriz de validación

Título de la tesis: Gestión del talento humano y desempeño laboral en trabajadores del servicio de emergencia, Hospital Essalud III - Chimbote, 2022

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	OPCIONES					CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Gestión del Talento Humano	Planificación del Talento humano	Conocimiento de labor	1. Cree usted que la empresa aplica un buen proceso de planificación en la contratación del personal, que requiere un conocimiento adecuado de sus labores, de acuerdo al puesto de trabajo en el que se desempeñará.										X			X	
		Condiciones laborales	2. Cree usted que la empresa le ha brindado información sobre cuáles son las condiciones laborales adecuadas en el marco legal laboral.						X		X			X		X	
		Análisis y diseño de cargos	3. Las funciones que usted desempeña en su cargo, son las funciones que están descritas en el Mof presentado por la empresa.											X		X	
		Contratación	4. Cree usted que los procesos de contratación del personal dados por la empresa son gestionados adecuadamente, incorporando de esta manera a personal que cumple con											X		X	

Integración del Talento humano		cabalidad sus funciones encomendadas.							X		X						
	Inducción	5. Cree usted que el proceso de inducción a la hora de contratar a un personal es el adecuado por parte de la empresa.							X		X		X				
	Comunicación	6. Cree usted que la empresa aplica un buen proceso de comunicación a la hora de informar las funciones de los trabajadores.							X		X		X				
Compensación del Talento humano	Remuneración	7. Cree usted que en la empresa para la cual trabaja, cuenta con un sistema de remuneración fija y justa de acuerdo a la coyuntura laboral actual.							X		X		X				
	Incentivos	8. Cree usted que la empresa posee un buen programa de incentivos de acuerdo al esfuerzo extra realizado por sus trabajadores en algunas ocasiones debido a la coyuntura que atraviesa.							X		X		X				
Desarrollo del Talento humano	Cumplimiento de objetivos	9. Se da cumplimiento a los objetivos o metas sobre el desarrollo personal de los directivos							X		X		X				
		10. Se da cumplimiento a los objetivos o metas sobre el desarrollo personal de los trabajadores							X		X		X				
	Solución de los problemas	11. Cree usted que los problemas que se suscitan debido a la coyuntura son abordados y gestionados adecuadamente por la empresa para beneficio de los mismos trabajadores.							X		X		X				
		12. Cree usted que la empresa realiza un buen proceso de capacitación en las funciones de un puesto de trabajo.							X		X		X				

	Capacitación	13. Cree usted que la empresa realiza una constante capacitación sobre las medidas necesarias a tomar frente a la coyuntura que se atraviesa.									X		X		X		
	Promoción de desarrollo	14. Cree usted que la empresa cumple con la política de promoción para el desarrollo profesional del trabajador.									X		X		X		
		15. Cree usted que la empresa brinda facilidades de desarrollo en planes de carrera para los trabajadores a través de convenios con instituciones educativas.									X		X		X		



Evaluador: Mg. Cancharí Preciado Miguel Angel

DNI: 46105455



## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario de la Gestión del talento humano"

OBJETIVO: Determinar el nivel de la gestión del talento humano.

DIRIGIDO A: Trabajadores.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: CANCHARÍ PRECIADO MIGUEL ANGEL

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAESTRO EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Muy bajo	Bajo	Medio	Alto X	Muy alto
----------	------	-------	-----------	----------

---

Evaluador: Mg. Cancharí Preciado Miguel Angel

DNI: 46105455

**RESULTADO DEL ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO**

**PARA MEDIR LA VARIABLE: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,886	15

### Matriz de validación

Título de la tesis: Gestión del talento humano y desempeño laboral en trabajadores del servicio de emergencia, Hospital Essalud III - Chimbote, 2022

Variable	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la variable y la dimensión		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Desempeño	Desempeño de la tarea	Conocimiento del trabajo	1. Conoce cada una de sus funciones por desarrollar, dentro de su puesto de trabajo de acuerdo a la coyuntura.						x		x		X		x		
			2. Posee el conocimiento de las normas y especificaciones del trabajo.						x		x		X		x		
		Capacidad de Análisis	3. Posee capacidad de análisis frente a una problemática existente.						x		x		X		x		
			4. Analiza las situaciones existentes para proponer mejoras de desarrollo, siendo beneficioso para el banco						x		x		X		x		

Variable	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la variable y la dimensión		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Civismo</b>	Compromiso con visión y misión	5. Presenta un trabajo donde está de acorde con la misión - visión institucional						x		x		X		x			
	Colaboración y cooperación	6. Colabora y coopera con sus compañeros de trabajo para metas específicas.						x		x		X		x			
	Confianza y crecimiento	7. Brinda y comparte confianza a sus compañeros						x		x		X		x			
		8. Aporta con el crecimiento de la empresa a través de su cumplimiento de funciones adecuadas						x		x		X		x			
<b>Productividad</b>	Resolución del trabajo	9. Genero un buen desempeño a través de la resolución de problemas presentados en el cumplimiento de mis funciones.						x		x		X		x			

Variable	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la variable y la dimensión		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
			10. Aporto soluciones cuando se genera un cuello de botella en algún tipo de servicio brindado dentro del banco.						x		x		X		x		
		Comportamiento	11. Muestro compromiso en el cumplimiento de mis responsabilidades a pesar de quedarme horas extras.						x		x		X		x		
			12. Muestro un buen comportamiento predisponiéndome al ser productivo cuando el banco me necesita.						x		x		x		x		
			13. Soy productivo mostrando un comportamiento de liderazgo a la hora brindar una atención al cumplimiento de mis funciones.						x		x		X		x		

Variable	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la variable y la dimensión		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
		Alcance de metas	14. Alcanzo las metas establecidas de mi área de trabajo.						x		x		X		x		
			15. Muestro un excedente del cumplimiento de metas dentro del banco, siendo de esta manera un elemento productivo.						x		x		X		x		



Evaluador: Dr. Néstor Daniel González Rueda

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario del Desempeño"

OBJETIVO: Determinar el nivel del desempeño

DIRIGIDO A: Trabajadores

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Dr. Néstor Daniel González Rueda

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor en Psicología

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto: x
----------	------	-------	------	-------------



---

Evaluador: Dr. Néstor Daniel González Rueda  
DNI: 32991045





Variable	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta				
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No			
<b>Civismo</b>	Compromiso con visión y misión	5. Presenta un trabajo donde está de acorde con la misión - visión institucional						X			X				X				
	Colaboración y cooperación	6. Colabora y coopera con sus compañeros de trabajo para metas específicas.									X				X				
	Confianza y crecimiento	7. Brinda y comparte confianza a sus compañeros										X				X			
		8. Aporta con el crecimiento de la empresa a través de su cumplimiento de funciones adecuadas											X			X			
<b>Productividad</b>		9. Genero un buen desempeño a través de la resolución de problemas presentados en el cumplimiento de mis funciones.									X			X					

Variable	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
		Resolución del trabajo	10. Aporto soluciones cuando se genera un cuello de botella en algún tipo de servicio brindado dentro del banco.								X				X			
		Comportamiento	11. Muestro compromiso en el cumplimiento de mis responsabilidades a pesar de quedarme horas extras.						X				X		X			
			12. Muestro un buen comportamiento predisponiéndome al ser productivo cuando el banco me necesita.								X			X				
			13. Soy productivo mostrando un comportamiento de liderazgo a la hora brindar una atención al cumplimiento de mis funciones.										X		X			

Variable	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
		Alcance de metas	14. Alcanzo las metas establecidas de mi área de trabajo.							X			X			X		
			15. Muestro un excedente del cumplimiento de metas dentro del banco, siendo de esta manera un elemento productivo.										X			X		



Evaluador: Mg. Cancharí Preciado Miguel Angel

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario del Desempeño"

OBJETIVO: Determinar el nivel del desempeño de los trabajadores

DIRIGIDO A: Trabajadores

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: CANCHARÍ PRECIADO MIGUEL ANGEL

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAESTRO EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	X	Muy alto
----------	------	-------	------	---	----------

---

Evaluador: Mg. Cancharí Preciado Miguel Angel  
DNI: 46105455

### Matriz de validación

Título de la tesis: Gestión del talento humano y desempeño laboral en trabajadores del servicio de emergencia, Hospital Essalud III - Chimbote, 2022

Variable	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la variable y la dimensión			
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
Desempeño	Desempeño de la tarea	Conocimiento del trabajo	1. Conoce cada una de sus funciones por desarrollar, dentro de su puesto de trabajo de acuerdo a la coyuntura.						x		x		x		x			
			2. Posee el conocimiento de las normas y especificaciones del trabajo.						x		x		x		x			
		Capacidad de Análisis	3. Posee capacidad de análisis frente a una problemática existente.						x		x		x		x			
			4. Analiza las situaciones existentes para proponer mejoras de desarrollo, siendo beneficioso para el banco						x		x		x		x			

Variable	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la variable y la dimensión		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Civismo</b>	Compromiso con visión y misión	5. Presenta un trabajo donde está de acorde con la misión - visión institucional						x		x		x		x			
	Colaboración y cooperación	6. Colabora y coopera con sus compañeros de trabajo para metas específicas.						x		x		x		x			
	Confianza y crecimiento	7. Brinda y comparte confianza a sus compañeros						x		x		x		x			
		8. Aporta con el crecimiento de la empresa a través de su cumplimiento de funciones adecuadas						x		x		x		x			
<b>Productividad</b>	Resolución del trabajo	9. Genero un buen desempeño a través de la resolución de problemas presentados en el cumplimiento de mis funciones.						x		x		x		x			

Variable	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la variable y la dimensión		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
			10. Aporto soluciones cuando se genera un cuello de botella en algún tipo de servicio brindado dentro del banco.						x		x		x		x		
		Comportamiento	11. Muestro compromiso en el cumplimiento de mis responsabilidades a pesar de quedarme horas extras.						x		x		x		x		
			12. Muestro un buen comportamiento predisponiéndome al ser productivo cuando el banco me necesita.						x		x		x		x		
			13. Soy productivo mostrando un comportamiento de liderazgo a la hora brindar una atención al cumplimiento de mis funciones.						x		x		x		x		

Variable	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la variable y la dimensión		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
		Alcance de metas	14. Alcanzo las metas establecidas de mi área de trabajo.						x		x		x		x		
			15. Muestro un excedente del cumplimiento de metas dentro del banco, siendo de esta manera un elemento productivo.						x		x		x		x		

Evaluador: Dr. Luis Alberto Calderón Yarleque



## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario del Desempeño"

OBJETIVO: Determinar el nivel del desempeño

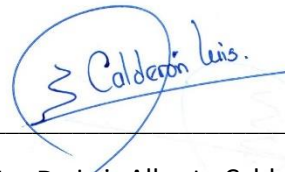
DIRIGIDO A: Trabajadores.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Dr. Calderón Yarleque Luis Alberto

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor en Estadística Matemática

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

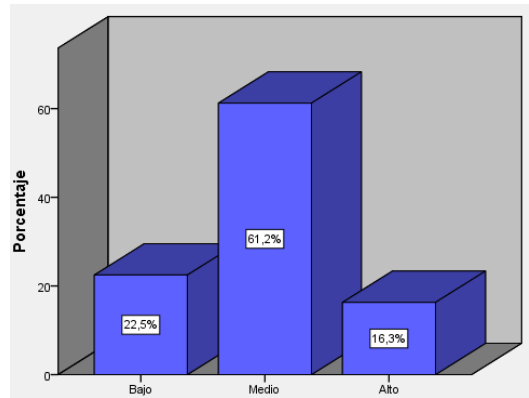
Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto x
----------	------	-------	------	------------



Evaluador: Dr. Luis Alberto Calderón Yarleque  
DNI: 40097132

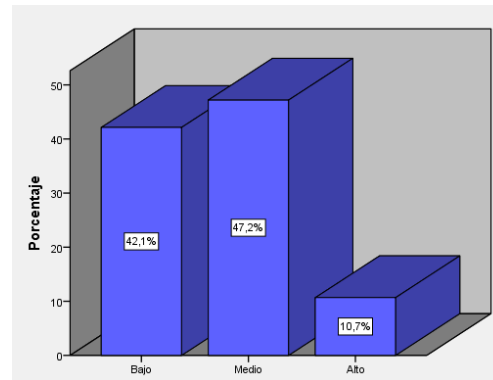
**RESULTADO DEL ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO  
PARA MEDIR LA VARIABLE: DESEMPEÑO**

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,877	15



**Figura 1 Nivel de la percepción de la gestión talento humano**

Fuente: Tabla 2



**Figura 2 Nivel del desempeño**

Fuente: Tabla 4

### Anexo 5. base de datos

Gestion del talento humano														
Item 1	Item 2	D1 Item 3	Item 4	D2 Item 5	Item 6	Item 7	D3 Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	D4 Item 13	Item 14	Item 15
E1	1	2	2	1	2	4	1	2	4	1	1	1	4	2
E2	4	4	4	4	2	2	1	4	2	2	2	2	4	4
E3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2
E4	1	1	1	2	4	4	4	2	2	2	4	4	4	1
E5	5	5	5	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E6	4	1	2	2	2	2	2	4	1	1	2	2	4	1
E7	2	3	2	2	2	2	3	4	3	4	4	4	2	3
E8	2	3	2	2	2	1	2	4	4	2	2	1	2	2
E9	3	2	4	4	3	4	2	3	4	4	5	3	4	2
E10	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	3	4	4	2
E11	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	5	2
E12	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	1	2	4
E13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E14	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
E15	4	2	2	4	4	3	3	2	2	4	4	3	2	2
E16	4	1	3	2	2	2	2	4	1	5	5	5	4	4
E17	2	3	3	4	3	3	3	4	4	2	2	4	4	2
E18	2	3	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E19	3	2	2	2	3	2	2	3	4	4	4	2	3	3
E20	4	2	4	2	1	3	3	4	4	5	5	3	4	1
E21	1	1	1	1	1	1	1	1	5	2	2	2	5	2
E22	2	4	4	2	2	2	4	2	4	2	2	4	4	4
E23	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	5	2
E24	1	1	1	2	2	4	4	1	4	4	4	4	4	5
E25	3	2	2	2	2	3	3	3	2	1	4	3	3	2
E26	4	2	2	2	2	2	2	4	5	5	5	5	5	4
E27	2	3	2	2	2	2	2	4	4	4	4	1	1	2
E28	2	3	3	3	3	1	2	2	4	2	2	2	2	3
E29	2	3	2	2	2	4	3	4	4	2	2	2	2	2
E30	4	4	4	1	3	3	2	2	4	3	2	3	4	2
E31	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	5	2
E32	2	4	4	2	4	4	2	4	1	4	2	1	4	4
E33	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E34	1	1	1	1	4	4	4	3	2	2	2	4	4	1
E35	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E36	4	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	4	1
E37	2	3	2	2	2	4	3	2	4	4	4	4	4	4
E38	2	3	3	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	3
E39	3	2	2	2	3	3	3	4	4	4	2	2	2	3
E40	4	4	4	4	3	2	4	3	4	4	3	3	4	3
E41	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	5	2
E42	2	4	4	2	2	2	2	4	2	2	2	1	2	4
E43	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E45	3	2	2	2	4	4	2	3	2	2	4	4	2	2
E46	2	1	2	2	2	2	2	4	1	1	5	5	5	5
E47	2	3	3	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	2
E48	2	3	2	2	2	3	3	5	5	5	5	5	5	5
E49	3	2	2	2	3	2	2	4	4	4	4	2	3	2
E50	4	4	4	1	1	3	3	4	4	5	5	3	4	4
E51	1	2	2	2	2	2	1	2	2	5	5	2	5	2
E52	2	4	4	4	4	4	1	4	4	4	2	1	4	4
E53	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2
E54	1	1	1	1	1	4	4	3	2	2	4	4	3	5
E55	3	2	2	2	2	3	3	2	2	4	4	3	2	2
E56	4	2	2	2	2	5	4	5	5	5	5	5	5	4
E57	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	5	2
E58	2	4	4	4	2	4	1	1	4	4	2	4	2	4
E59	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E60	1	1	1	2	4	4	4	3	2	1	4	4	3	1
E61	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5
E62	4	2	2	2	2	2	2	4	1	1	2	2	4	1
E63	2	3	2	2	2	3	2	4	4	3	2	4	4	3
E64	2	3	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3
E65	3	2	2	2	3	2	1	3	4	4	2	2	3	2
E66	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	4	5	2
E67	2	4	4	4	2	2	2	4	4	1	1	4	4	2
E68	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E69	1	1	1	2	4	4	4	3	2	2	4	4	3	1
E70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E71	4	1	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	4	1
E72	2	2	2	4	3	2	3	4	4	4	4	3	2	3
E73	2	3	3	2	2	2	1	4	4	2	2	1	2	3
E74	3	2	2	2	2	1	3	4	4	3	4	3	4	3
E75	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	5	2
E76	2	4	4	2	2	2	1	4	4	2	2	4	4	4
E77	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E78	1	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	3	4
E79	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E80	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	1
E81	2	3	3	4	2	2	3	4	4	4	4	4	2	3
E82	2	2	2	2	2	1	2	2	2	4	4	1	2	2
E83	3	2	2	2	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3
E84	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	5	2
E85	2	4	4	4	2	4	1	1	2	2	2	4	4	4
E86	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E87	1	1	1	2	4	4	3	2	1	2	4	4	3	1
E88	5	5	4	4	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5
E89	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	5	2



Anexo 6. Carta.

	<b>PERU</b> Ministerio de Salud República del Perú	<b>EsSalud</b>
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"		
CARTA N° <i>33</i> -GRAAN-ESSALUD-2021		
Chimbote, 13 de Octubre del 2021		
Señor:		
HENRY EDUARDO GONZALES GARCIA		
Deseado:		
ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA EJECUCION DE TRABAJO DE INVESTIGACION		
REF. : NIT-6543-2021-4281		
	De mi mejor consideración:	
	En primer término le saludo cordialmente, y a la vez en respuesta a su solicitud <b>AUTORIZAR</b> el desarrollo del Proyecto de Investigación titulado "GESTION DE TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES DEL SERVICIO DE EMERGENCIA, HOSPITAL ESSALUD N° - CHIMBOTE", a su vez, recomendar que la información recibida para dicho estudio es estrictamente confidencial con fines académicos, los mismo que serán de absoluta confidencialidad para el grupo en estudio, a su vez, los resultados deberán ser presentados a la institución al finalizar la investigación, para los fines que sea estime pertinente.	
Por lo antes expuesto, se le otorga todas las facilidades de caso, con la finalidad que pueda desarrollar sin contratiempos la respectiva investigación, salvaguardando siempre la integridad y seguridad de nuestros usuarios y respetando las normas institucionales.		
Sin otro particular, me suscribo de usted:		
Atentamente,		
 Dr. Henry Eduardo Gonzales Garcia Especialista en Gerencia Especialista en Gerencia		
COCOA CC. Anexo		
		
Pc. EsSalud-01-01-01 V/O: LIZBETH DE PAOLA Chimbote - Peru TEL: 041-463210		



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, CASTILLO SAAVEDRA ERICSON FELIX, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES DEL SERVICIO DE EMERGENCIA, HOSPITAL ESSALUD III - CHIMBOTE, 2021", cuyo autor es GONZALES GARCIA HENRY EDUARDO, 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.

CHIMBOTE, 08 de Enero del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CASTILLO SAAVEDRA ERICSON FELIX <b>DNI:</b> 40809471 <b>ORCID</b> 0000-0002-9279-7189	Firmado digitalmente por: EFCASTILLOS el 08-01- 2022 16:25:48

Código documento Trilce: TRI - 0259984