



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Gestión del talento humano y el Desempeño laboral del personal
de nutrición de un Hospital Público de Huaraz, 2020**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud**

AUTOR:

Moreno Picón, Beker Max (ORCID: 0000-0002-5399-880X)

ASESOR:

Dr. Sosa Aparicio, Luis Alberto (ORCID: 0000-0002-5903-4577)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección De Los Servicios de Salud

CHIMBOTE – PERÚ

2020

Dedicatoria

Dedico con todo mi corazón esta tesis en primer lugar a Dios, después a mis padres por su tiempo y su dedicación.

Beker Moreno Picón

Agradecimiento

Gracias a Dios por permitirme cumplir cada una de mis metas, y a mi familia que siempre me apoya.

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		15
III.1. Tipo y diseño de investigación		15
III.2. Variables y operacionalización		16
III.3. Población, muestra y muestreo		18
III.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos		19
III.5. Procedimientos		20
III.6. Método de análisis de datos		21
III.7. Aspectos éticos		21
IV. RESULTADOS		23
V. DISCUSIÓN		27
VI. CONCLUSIONES		29
VII. RECOMENDACIONES		31
REFERENCIAS		32
ANEXOS		38

Índice de tablas

Tabla 1.	Relación de la Gestion del talento Humano y el desempeño laboral del personal de nutricion de un Hospital público de Huaraz, 2020.	29
Tabla 2.	Nivel de la Gestion del talento humano del personal de nutricion de un Hospital público de Huaraz, 2020.	31
Tabla 3.	Nivel de desempeño laboral del personal de nutricion de un Hospital público de Huaraz, 2020	31

RESUMEN

Gestión del talento humano y el Desempeño laboral del personal de nutrición de un Hospital Público de Huaraz, 2020. Materiales y métodos: Investigación básico, correlacional y cuantitativo realizada en el año 2020. Se aplicó un cuestionario auto administrado, que explora aspectos relacionados con la gestión del talento. Participaron los trabajadores con más de 1 año de antigüedad que accedieron a responder. Los datos se concentraron en un paquete de datos estadístico SPSS haciendo análisis con frecuencias absolutas y relativas. Resultados: Se obtuvo la información correspondiente a 30 trabajadores, el 66.6% femenino y 33.4% masculino; 76.7% en rango de edades 24 y 60 años. El 36,6% de los trabajadores indican que algunas veces existe la gestión del talento humano; por consiguiente, es regular su desempeño laboral, mientras que el 16.6% de los trabajadores indican que algunas veces existe la gestión del talento humano; por consiguiente, es eficiente su desempeño laboral y otro 16,6% indican que siempre existe la gestión del talento; por consiguiente, es eficiente en su desempeño laboral. Conclusiones: La percepción sobre la gestión del talento humano en la institución es positiva, aunque existen reservas de mejora identificables, en especial aquellas relacionadas con la escasez de recursos materiales, y la pobre capacitación, lo que genera ambientes laborales y situaciones no deseables para una adecuada gestión del talento.

Palabras clave: Talento humano; Gestión de talento; Clima organizacional.

ABSTRACT

Management of human talent and work performance of the nutrition staff of a Public Hospital of Huaraz, 2020. Materials and methods: Basic, correlational and quantitative research carried out in 2020. A self-administered questionnaire was applied, which explores aspects related to the Talent management. The workers with more than 1 year of seniority who agreed to respond participated. The data were concentrated in an SPSS statistical data package doing analysis with absolute and relative frequencies. Results: The information corresponding to 30 workers was obtained, 66.6% female and 33.4% male; 76.7% in the range of ages 24 and 60 years. 36.6% of the workers indicate that sometimes there is the management of human talent; therefore, their job performance is regular, while 16.6% of workers indicate that sometimes there is human talent management; consequently, their job performance is efficient and another 16.6% indicate that there is always talent management; therefore, it is efficient in its work performance. Conclusions: The perception about the management of human talent in the institution is positive although there are identifiable reserves of improvement, especially those related to the scarcity of material resources, and poor training, which generates work environments and situations that are not desirable for proper management. of talent.

Keywords: Human talent; Talent management; Organizational climate.

I. INTRODUCCIÓN.

Vemos en diferentes estudios, que una buena Dirección de los servicios de salud es sumamente necesario, para un buen Desempeño laboral del personal; siendo una de las problemáticas actuales en el servicio de nutrición de un Hospital público de Huaraz, la Falta de personal por la alta tasa de licencias por causas de la pandemia, sumado a esto el bajo compromiso con el servicio por parte del personal que labora en esta área, cabe indicar que el personal recibe poca motivación por falta de incentivos; agregando también la recarga laboral por falta de recursos humanos; por ello es importante que el liderazgo de la jefatura sea un pilar fundamental en el servicio, para poder así gestionar más recursos humanos y capacitarlos debidamente, realizar también otras gestiones inherentes a su función de cargo.

No es suficiente que una institución tenga en sus filas personal calificado y valioso, puesto que esto no significa que haya logrado una ventaja sobre sus competidores, pues lo que necesita esta organización es que disponga de una dirección adecuada; así lo demuestra un estudio que se ejecutó a nivel de varios países, donde muestran que, el 40% de los responsables de Recursos Humanos no tienen un plan de trabajo, el 70% reconoce la necesidad de abordar cambios en la gestión, pero sólo el 37% muestra confianza en su capacidad resolutive y sólo el 49% de las instituciones han destinado un presupuesto para programas de gestión del capital humano. También demostró que para retener y motivar al talento humano se deberían establecer incentivos o reconocimientos (69%), se debe promover el desarrollo profesional (12%) y el comportamiento de las jefaturas debería ser acorde con los objetivos institucionales (11%) (Kenjo, 2020).

Sin temor a la equivocación, el talento humano es la pieza clave de toda organización y uno de sus pilares donde se sustenta el éxito. En Estados Unidos, una investigación demostró que trabajar en un buen clima laboral aumenta la productividad en 31% y las ventas en 37%, también el 53% observó falta de competencias básicas en su talento humano, por lo que el 66% de estas empresas decidió invertir en programas de capacitación para el reforzamiento de estas

capacidades y habilidades, ya que el Burnout les cuesta a estas organizaciones \$ 190 mil millones anuales por gastos sanitarios (Morales, 2018).

En Ecuador, se realizó un estudio para determinar la influencia del clima laboral en la satisfacción laboral del trabajador, dentro del clima laboral se consideró las condiciones laborales y la capacidad de gestión de las jefaturas, reportando que el 59% del talento humano percibió un clima laboral no favorable, el 61% se encuentra insatisfecho con el ambiente laboral, por tanto, se encontró que el clima organizacional sí influye en la satisfacción del trabajo (Vinueza, 2017).

En Perú, la realidad casi se presenta similar a la mundial. En Puno, el 43,5% considera que en algunas oportunidades existe gestión del talento humano por incapacidad directriz de las jefaturas, el 54,3% refirió un desempeño laboral regular y hay relación estadística directa entre estas dos variables, a menor gestión de talento humano menor productividad (Condori, 2018).

En Lima, un estudio determinó que, la valoración del conocimiento de las potencialidades profesionales y de la motivación laboral del talento humano es un factor de desarrollo empresarial; además que contribuye favorablemente en el rendimiento laboral. Reportó que, el 66% de los responsables de recursos humanos indicaron que el talento humano presenta habilidades, experiencias y cualidades para el puesto laboral, el 65% reconoció el trabajo en equipo y el 72% manifestó que se están cumpliendo con las metas institucionales (Ping, 2017).

En Huaraz, se ejecutó un estudio donde el 87,5% de los jefes considera que sus trabajadores tienen un desempeño alto, el 87,5% considera que frecuentemente sus trabajadores tienen una conducta proactiva en su trabajo, el 75% considera necesario la supervisión de los trabajadores, el 87,5% manifestó que sus trabajadores tienen entre 40-60% de productividad y el 37,5% consideran que los altos mandos toman las decisiones (Sánchez y Morales, 2015).

Pues en el servicio de nutrición de un Hospital público de Huaraz pasa lo mismo, la mala gestión del talento humano influye en la productividad del personal. Existe personal insuficiente para la atención por la alta tasa de licencias por COVID-19, con la consecuente sobrecarga de trabajo; el personal se encuentra desmotivado, lo que produce poco compromiso del personal; no hay incentivos ni

reconocimientos por el buen desempeño; no se desarrolla trabajo en equipo porque no hay empatía entre sus integrantes; falta de liderazgo de la jefatura; déficit de su gestión por no solicitar más recursos humanos, ni capacitar al personal ya contratado; equipos obsoletos y viejos, etc.

Toda esta problemática, me parece preocupante y más aún que en el servicio no se han realizado estudios al respecto, por tanto, surge mi inquietud de plantear la siguiente pregunta de investigación:

¿Existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de nutrición de un Hospital público de Huaraz, 2020?

Argumentos para justificar la realización de la presente investigación son los siguientes. El primero es que será la primera de este tipo que se realiza en el servicio de nutrición de un Hospital público de Huaraz y es importante porque nos permitirá tener un diagnóstico de cómo la jefatura del servicio está gestionando sus recursos humanos y de cómo esta gestión influye en su desempeño laboral.

Y la segunda, que la jefatura tendrá la oportunidad de organizar y ejecutar programas o talleres de intervención para motivar a su capital humano. También permitirá a la jefatura del servicio de nutrición hacerse una autoevaluación de cómo está gestionando su talento humano, analizar su competencia jefatural, que sepa direccionarlos en busca de conseguir los objetivos del servicio y, por tanto, del hospital. Además, destacará el rol del Comité de Bienestar Social y Personal a través de la importancia de los controles periódicos del factor emotivo y motivacional de sus trabajadores. También, este estudio servirá como base o material de consulta para la realización de posteriores estudios.

Aparte de su justificación metodológica, este trabajo también tiene un sustento legal, normado por el (MINS) (2011): "Competencias laborales para la mejora del desempeño de los Recursos Humanos en Salud", en donde su objetivo general es: *"Contribuir a la mejora del desempeño y la gestión de los recursos humanos del sector salud para asegurar la calidad en la prestación de servicios de salud a través del alineamiento de los desempeños individuales"* (p. 10). Es claro el objetivo, al precisar la responsabilidad de las jefaturas sanitarias de activar una buena gestión del talento humano.

Como objetivo general se plantea:

Determinar la relación entre la Gestión del talento humano y el Desempeño laboral del personal de nutrición de un Hospital Público de Huaraz, 2020.

Como objetivos específicos, se formulan los siguientes:

- Identificar el nivel de la gestión del talento humano del personal de nutrición de un Hospital público de Huaraz, 2020.
- Identificar el nivel del desempeño laboral del personal de nutrición de un Hospital público de Huaraz, 2020.

Como hipótesis de investigación se formula:

H_i: Existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de nutrición de un Hospital público de Huaraz, 2020.

II. MARCO TEÓRICO.

A continuación, se van a detallar antecedentes internacionales, nacionales y locales, que van a contribuir a aclarar el panorama de la situación de la gestión del talento humano por parte de los directivos y/o jefaturas y la incidencia de esta gestión en el desempeño laboral de su capital humano.

En Cuba, en una investigación se plantearon el objetivo: Describir la gestión del talento humano en el Centro Nacional Coordinador de Ensayos Clínicos; donde sus resultados fueron que, el 72,7% eran evaluados sobre sus competencias y resultados de trabajo y el 60,6% fue evaluado para su adecuación en su puesto laboral; además, el 81,8% sostuvo que un factor motivacional de su permanencia es que tienen posibilidades de alcanzar el desarrollo técnico y profesional y 66,7% sostuvo que la institución se caracteriza por tener una buena dirección (Alonso-Carbonel, García-Milian, López-Puig y Amador-González, 2018, p. 151).

En Ecuador, en un estudio se propuso como objetivo: Estructurar un plan de capacitación para mejorar el desempeño laboral de la empresa Sidelcorsa Cía. Ltda.; obteniendo como resultados que el 66,5% de su talento humano opinó que la organización debe preocuparse más en capacitar y profesionalizarlos para mejorar su desempeño laboral, precisando como alternativa un programa de intervención de formación profesional tomando en cuenta la necesidad gerencial y operativa del recurso humano de la organización (Flores, 2016).

En España, en una investigación macro se planteó como objetivo: Determinar la eficacia de la motivación laboral como herramienta de gestión en las organizaciones empresariales; donde concluye que, la buena gestión del talento humano “representa una buena ventaja competitiva para dirigir una empresa hacia el éxito, especialmente en el entorno competitivo y global en el que nos situamos. La base para esa correcta gestión es la motivación laboral”, además destaca que en la conducción de los recursos humanos las medidas que retienen al personal son: oportunidades de promoción y desarrollo (45%), retribución (22%) y estabilidad laboral (19%) (Peña, 2015).

En Huacho, en una tesis se designó como objetivo: “Determinar de qué manera la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral del personal asistencial en el departamento de farmacia, Hospital Regional”; en tanto a la gestión del talento humano, el 20% manifestó que la organización no incentiva a sus recursos humanos, el 31,4% mencionaron que no existe un eficiente liderazgo dentro del hospital y el 68,6% mencionan que solo a veces tienen una actitud emprendedora y; en cuanto al desempeño laboral, el 60% sostuvo que a veces satisfacen todas sus necesidades y deseos dentro del hospital, el 28,6% mencionó que solo a veces tienen las habilidades para solucionar problemas bajo presión. Se encontró relación estadística entre ambas variables (Crisóstomo, 2019).

En Lima, en una tesis plantearon como objetivo: Indagar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús – Lima; donde reportaron como resultados que el 50% está de acuerdo con la gestión del talento, el 60% está totalmente de acuerdo con su desempeño laboral humano y se encontró relación estadística entre las 2 variables de estudio ($p=0,000$), tanto a nivel de calidad de trabajo ($p=0,007$) como trabajo en equipo ($p=0,007$) (Rojas y Vílchez, 2018).

En Lima, en una tesis se planteó como objetivo: Medir la relación de la gestión del talento humano con el desempeño profesional técnico – administrativo del Centro Materno Infantil de Piedra Liza; donde reportó que el 85% de los trabajadores mejoraron su productividad post capacitación, además se determinó la relación estadística significativa entre las 2 variables, recomendando la organización e implementación de un sistema de estrategias y políticas integrales a nivel directivo y de jefaturas, para alcanzar la competitividad institucional (Sánchez, 2018, p. 90).

En Huaraz, en su trabajo se propuso como objetivo: Dimensionar la influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral de las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital “Víctor Ramos Guardia” ; quienes reportaron que el 55,9% refirieron un buen clima organizacional por la gestión jefatural sobre su talento humano y el 52,9% sostuvo que la satisfacción en el trabajo es mala; además comprobaron la influencia del buen clima organizacional en la satisfacción laboral del talento humano (Silva y Aldave, 2018, p. vii).

En Huaraz, en un tratado se designó como objetivo: “Establecer la relación entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral del personal de la Red de Salud Huaylas Sur; reportando como resultado que el 65,2% manifestó que la administración del personal es regular y el 69,6% reportó que su desempeño laboral es regular, además se encontró relación estadística significativa entre las 2 variables de estudio ($p=0,000$), siendo más predominante en la selección de personal, capacitación, incentivos y evaluación laboral” (Valentín, 2017, p. 105).

En Huaraz, en una tesis se sugirió como objetivo: Establecer la relación de las competencias laborales en el grado de satisfacción laboral de los enfermeros del Servicio de Emergencia del Hospital “Víctor Ramos Guardia” ; donde reportó como resultados que el 82,8% del talento humano calificó como competente y el 58,6% se sienten satisfechos laboralmente, aduciendo que es por la correcta gestión directiva de sus talentos humanos; no encontraron asociación estadística entre sus dos variables de estudio (Henostroza, 2016, p. 64).

En la Teoría de las interacciones Humanas, que apareció a raíz de la deshumanización del trabajador en las empresas, inicia por la necesidad de lograr una eficacia completa en la producción, en una relación armónica del trabajador con el empleador, porque manifestaban que trabajar más libres y ya no infundidos por el miedo a las represalias o a perder su trabajo. Además, por medio de las entrevistas estructuradas y con una escucha atenta por parte de los entrevistadores, los trabajadores pudieron expresar sus sentimientos, estados de ánimo y factores subsecuentes, los van tomando en cuenta como seres individuales y grupales, hicieron terapias y el logro fue la influencia decisiva positiva en su productividad. Por último, este enfoque destaca la importancia de la cohesión del grupo para alcanzar el propósito institucional (Aguirre, 2013).

En síntesis, los principales aportes de este enfoque a la gestión del talento humano y a la influencia en su rendimiento laboral son: Su norte fue democratizar la administración de las empresas; los grupos sociales y el trabajo en equipo; se puede armonizar la dirección de grupos y valores morales para la eficacia; los enfoques participativos; el liderazgo eficaz; la preocupación por la satisfacción en el trabajo, las comunicaciones y la motivación; “sus objetivos principales estaban

centrados en romper el excesivo control jerárquico y estimular la espontaneidad de los trabajadores” (Michelena, 2016, p. 13).

Este enfoque considera dos aspectos importantes para cumplir con las metas institucionales al momento de gestionar el talento humano: búsqueda científica del personal y la adaptación al trabajo del trabajador.

La selección científica del personal es el proceso de selección del talento humano para un determinado puesto y es el primer contacto que el trabajador tiene con la empresa, es un proceso a través del cual se elige al trabajador ideal para ocupar el cargo. En esta selección “es importante que las organizaciones brinden toda la información necesaria respecto a la empresa, su filosofía, estilo de trabajo, objetivos, misión, visión, niveles de trabajo, niveles de exigencia, y que esta sea impartida durante el proceso de selección” con la finalidad de que el postulante al cargo conozca lo básico de la organización (Cancinos, 2015, p. 7).

La Gestión del Talento Humano ha evolucionado desde aproximadamente 25 años, pero en la actualidad se define: “distintas acciones ejecutadas por las organizaciones para atraer, seleccionar, fortalecer y conservar el capital humano, y busca básicamente destacar a aquellas personas con un alto potencial/perfil, entendido este como talento dentro de espacios estratégicos o no estratégicos de su estructura organizacional” (Del Río-Rama, Maldonado-Eraza, Álvarez-García y Sarango-Lalanguí, 2017, p. 29).

Sin embargo, también es identificado como un “conjunto de procesos de recursos humanos integrados y diseñados para atraer, desarrollar, motivar y retener a los empleados de una organización” y, en la actualidad se valora más este concepto de gestión del talento humano porque las empresas han evaluado que esto le ahorra gastos, ya que descubrieron que es 3 veces más costoso contratar a nuevo personal que retener a uno activo capacitado y competente en el puesto personal (Barcelo, 2016).

Otro autor llega a identificarlo como el “conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación del desempeño” (Chiavenato, 2009, p. 3).

En breve, se puede dilucidar que la gestión del talento humano es tanto una acción que implica programar y ejecutar una serie de medidas como el compromiso de los trabajadores con los objetivos organizacionales, las remuneraciones e incentivos en función de la producción de cada recurso humano, a ser tratados con justicia e igualdad y contar con una formación profesional idónea.

La gestión del talento humano puede afectar para bien o para mal en el rendimiento laboral de los colaboradores y por consiguiente en la producción de la empresa. Por tanto, es importante conocer la función de la gestión del talento humano, ya que consiste en desarrollar cualidades competitivas para implementar políticas y crear una estructura organizacional que sea favorable, conducente a una asignación de recursos que permita alcanzar con éxito esas estrategias. Permite anticipar y gerenciar colectivamente el cambio, para crear permanentemente estrategias que garanticen la razón de ser de la organización y de su permanencia en el mercado (Ramírez, Espíndola, Ruiz y Hugueth, 2019).

La pieza fundamental para el éxito de una empresa, es su talento o capital humano. Según el Organismo Supervisor de la Inversión en Infraestructura de Transporte de Uso Público (OSITRAN), el talento humano “es un activo estratégico de toda organización, donde el nuevo paradigma está centrado en las personas y en los resultados”, donde la confianza y el desenvolvimiento con responsabilidad van a beneficiar la satisfacción personal y empresarial (OSITRAN, 2019)

Sin duda alguna, el Capital Humano, es la pieza clave o el elemento imprescindible dentro de una institución ya que es uno de sus pilares donde se sustenta el éxito. Quizás, “una empresa puede tener la mejor infraestructura, tecnología, planta industrial o el equipo más moderno, pero no será suficiente para continuar y tener una garantía de éxito en el mundo competitivo en el cual nos desenvolvemos; solamente, las personas competentes (en conocimientos, habilidades, actitudes y aptitudes)”, van a permitir el impulso o la desaparición de cualquier entidad empresarial, por ende, su contribución y su importancia son incalculables (Iturralde, 2011, p. 1).

Pero, la gestión del recurso es compleja y sutil, y tiene como ingredientes imprescindibles el saber identificar, captar, desarrollar y retener el talento; pero

también, el talento requiere de 3 ingredientes indispensables: capacidad, compromiso y acción. Hoy en día, la competencia empresarial exige que esta competitividad se presente desde varios frentes, primero, “captando y fidelizando a los clientes (opinión de la ciudadanía)” y segundo, “atrayendo y comprometiendo a los profesionales, técnicos (servidores de la entidad)” (OSITRAN, 2019, p. 6).

No es suficiente que una entidad organizacional tenga personal de mucha valía y limitado, esto no significa que logre una ventaja competitiva sostenible, pues lo que necesita es esta organización disponga de una dirección adecuada, en el sentido que la capacidad superior de la organización que supone la integración estratégica de las actividades, funciones y procesos de recursos humanos realizados para atraer, desarrollar y conservarlos van a contribuir llegar a cumplir los propósitos organizacionales (Aduna, García y Chávez, 2007, párr. 16).

En el siguiente trabajo, la gestión del talento humano se ha dividido en dos indicadores: selección de personal y capacitación del personal. El proceso de selección del personal es el que se realiza con la finalidad de acoger nuevos integrantes a una empresa, la cual es direccionada por el área de recursos humanos de cada institución. Durante este proceso, se realiza primero el reclutamiento, donde el reclutador a través de la observación analiza las características del postulante, estudiando sus emociones, evalúa sus rasgos psicofísicos y evalúa con herramientas tecnológicas sus conocimientos y habilidades; luego del análisis de la información recolectada de todos los postulantes, serán seleccionados los que cubran más las expectativas para el puesto (ESAN, 2018, párr. 2-4).

La importancia de realizar una buena selección del talento humano se va a reflejar en beneficios, tiempo y ahorros para la empresa contratante, por lo que se recomienda tener una visión integral del puesto a cubrir y de todos los postulantes.

La capacitación del personal es el “proceso que consiste en la información necesaria que da la empresa a su personal, para que complemente sus conocimientos e incremente de esta manera, su formación y desempeño dentro de la organización. Asimismo, permite cambiar las actitudes en el trabajo” y,

permitiendo el avance profesional y personal, así tanto el trabajo grupal (Departamento de Comunicaciones y Relaciones Públicas, 2019, párr. 2).

Esta capacitación del personal es muy importante porque va a permitir contar con personal calificado y actualizado, punto clave para la evolución continua de la gestión de la institución, evitando los conocimientos obsoletos y desfasados, así como el ausentismo y rotación del personal.

Es necesario destacar la importancia de la “capacitación como un proceso a tres bandas que beneficia de manera equilibrada en distintas direcciones. De tener una mayor capacitación, conocimientos y de estar mejor preparados no solo sacan partido las empresas, que pueden confiar en un equipo de empleados más eficaz, sino también los trabajadores, quienes ganarán más habilidades y experiencia. Al mismo tiempo, la tercera parte que sale beneficiada es la que se encuentra representada por el equipo de trabajo, dado que todo sale mucho mejor entre los compañeros de trabajo cuando el nivel de rendimiento es paralelo entre ellos. Capacitar a los empleados más allá de sus conocimientos fundamentales y de la experiencia que hayan acumulado con anterioridad significa permitir que continúen avanzando y evolucionando” (Meza, 2016, párr. 2).

En lo referente al rendimiento laboral del talento humano, es el resultado alcanzado en un entorno de trabajo con relación a los recursos disponibles y a los objetivos o las metas fijadas para cada trabajador, teniendo en cuenta la calidad del trabajo realizado y del trabajo en equipo (Pérez y Merino, 2014, párr. 3).

En cambio, una definición empresarial ve la “relación entre los objetivos/metastareas alcanzadas y el tiempo (en horas trabajadas de calidad) que se han necesitado para lograrlo; teniendo en cuenta que la variable más importante son las personas; es decir, los recursos humanos” y, por tanto son los encargados de ejecutar las funciones propias de un cargo o trabajo (Work Meter, 2010, p. 7).

Por su lado, otra definición dice que se refiere al resultado del desempeño laboral referente al aprovechamiento laboral y que no únicamente es el fundamento para las determinaciones de los colaboradores, del mismo modo sobresalta a la motivación de los colaboradores que es fundamento elemental en su aprovechamiento (Martínez, 2013).

La evaluación del rendimiento laboral es necesaria en cada empresa porque permitirá conocer aspectos de la rentabilidad, qué aspectos hay que mejorar y cuáles son las estrategias más efectivas para aumentar el proceso productivo organizacional y supere a la competencia. Además, el rendimiento laboral es importante porque va a permitir que los trabajadores sean reubicados en los puestos que más se adecúen en su perfil. Sin embargo, hay que considerar 5 factores que pueden tener influencia directa en el actuar del trabajador, de manera individual, que a la larga puede afectar al grupo: falta de preparación, vocación, clima laboral, el horario y factores ambientales (Bizneo, 2019).

Para considerar la evaluación de esta variable se han considerado los siguientes indicadores: calidad del trabajo y trabajo en equipo. En la evaluación del rendimiento laboral, en el punto de la calidad del trabajo, muchas veces es muy subjetiva o muy superficial, para unos puede ser un gran rendimiento laboral, para otros regular y para algunos malo; por eso primero se recomienda considerar: “Fijar objetivos particulares a cada puesto; conseguir la implicación y el compromiso del que ocupa el puesto; posibilitar la autoevaluación de todo aquel que le interese y esté autorizado a informarse de la evaluación de mi trabajo y; mediciones precisas, para extraer conclusiones y evaluar objetivamente” (Cerdán, 2017, párr. 6).

Así mismo, la calidad del trabajo realizado por el capital humano de la empresa será realizado por personas capacitadas o jefes concedores del servicio, de las tareas y de las responsabilidades del puesto que desempeña cada trabajador, no es recomendable que la realice una que desconoce, porque no será una evaluación del rendimiento laboral fidedigna, tienen que fijarse los parámetros a evaluar y las cuantías en producción para la organización (Cerdán, 2017).

En lo que respecta al trabajo en equipo, esto implica la compenetración de los trabajadores en la ejecución de sus actividades, obteniendo mejores resultados en su rendimiento laboral. El trabajo en equipo consiste en agrupar al talento humano de acuerdo a sus conocimientos, capacidades, habilidades, aptitudes, intereses y destrezas similares para lograr que las actividades las realicen con menos utilización del factor tiempo y con mayores resultados (Lira, 2018).

El trabajo en equipo es una herramienta muy versátil, muy práctica y de alto impacto en la solución de problemas. De esto se deducen las ventajas del trabajo del equipo: “Mayor capacidad de trabajo, mayor velocidad, mayor capacidad de intercambio de información, y experiencias, mayor diversidad en el abordaje del problema, refuerzo de los vínculos de cooperación”. Pero, por otro lado, también puede producir algunas desventajas, como crear tensiones, sentimientos de cólera, envidia, etc. (Raffino, 2020, párr. 5).

En general, toda evaluación es buena y más si es para evaluar el rendimiento laboral, ya que es utilizado como fundamento para la realización de otros procedimientos como: “Delinear un procedimiento más equitativo de retribución; acrecentar su eficacia y descubrir requerimientos de formación; demostrar la promoción interna y eficacia de los procesos de selección; modernizar las representaciones de los puestos laborales; optar por determinaciones” referente a los proyectos personales de planes de sucesión y carrera; descubrir en cada individuo el potencial; conocer aspiraciones, pretensiones y distinciones de los colaboradores; conseguir antecedentes referentes al clima laboral; instaurar propósitos personales y; desarrollar el arreglo sujeto- cargo (Crisóstomo, 2019, p. 23).

Resumiendo, se puede decir que para que, el desempeño del personal de nutrición de un Hospital público sea positivo, tiene que tener una gestión positiva del recurso humano por la parte directiva o jefatural, ya que este enfoque de gestión es considerado como el mecanismo estratégico que se hace esencial para poder hacer frente a las nuevas competencias que prevalecen el ámbito donde brinda sus servicios este hospital. Por tanto, es de menester que, los directivos del hospital tienen que buscar el fomento del nivel de las competencias individuales del personal del servicio de nutrición para potenciar las fuerzas y conseguir los objetivos estratégicos y metas programáticas del talento humano del servicio de nutrición de un Hospital público.

La labor del o la nutricionista dentro de un centro de salud es la pieza clave, porque es “el encargado de brindar educación alimentaria y dar la consejería nutricional necesaria para que cada paciente pueda lograr sus objetivos” (Clínica Los Andes, 2015, párr. 1).

Su capacidad y formación teórica y práctica, hace que el nutricionista brinde una orientación personalizada a los que están hospitalizados en centros hospitalarios por diversas enfermedades y requieren de una alimentación individualizada por las características propias de su enfermedad, trabajo que realiza con un equipo multidisciplinario. Este desempeño es el ideal para contribuir a que “aumenten los índices de satisfacción y seguridad alimentaria de los pacientes” que se encuentran hospitalizados (Bueno, 2016).

Sin embargo, muchas veces evidenciamos una realidad muy diferente, donde la mala gestión del talento humano hace que “aparentemente” el personal no cumpla con el desempeño laboral adecuado y no alcance los objetivos y las metas programáticas del servicio, tomando muchas veces medidas unidireccionales (comunicación vertical) sin ningún tipo de criterio, avalado por la incapacidad de gestión.

III.METODOLOGÍA.

3.1.Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

Este proyecto es de tipo básico, correlacional y cuantitativo.

Es básica porque busca generar conocimiento en relación al fenómeno de estudio. El objetivo es encontrar respuesta a la interrogante del problema de la conexión de la gestión del talento humano con el desempeño laboral del personal de nutrición de un Hospital público de Huaraz. Se dice que es básica, porque persigue el conocimiento puro de la realidad o de los fenómenos de la naturaleza, con el objetivo de contribuir a una sociedad más adelantada y preparada para responder a los retos de la humanidad; también refuerza o profundiza los conocimientos ya existentes (Rodríguez, 2018).

Según su alcance, la investigación es correlacional porque su finalidad es establecer una relación entre la Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de nutrición de un Hospital público de Huaraz en el periodo del año 2020. (Hernández Sampier, Roberto. 2004)

Por su naturaleza, la investigación es cuantitativa porque las variables serán medidas a través de números y sus resultados serán expresados en porcentajes, presentados a través de tablas y gráficos. La investigación “es cuantitativa porque utiliza la recolección de información para probar hipótesis a través de la medición numérica y el análisis estadístico para probar teorías o establecer patrones de comportamiento de un fenómeno, sujeto o población” (Angulo, 2012).

Diseño De La Investigación

El cual es causa – efecto, ya que está orientada a determinar la relación existente entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de nutrición de un Hospital público de Huaraz-2020. El diseño es causa – efecto porque su orientación es “encontrar posibles relaciones entre dos o más variables, estableciendo cuales son las variables causantes del efecto estudiado; es decir busca la identificación de la relación funcional entre causa y efecto” (Castillo, 2015).

3.2. Variables Y Operacionalización

Variable A:

Gestión del talento humano.

Definición conceptual

“Distintas acciones ejecutadas por las organizaciones para atraer, seleccionar, fortalecer y conservar el capital humano, y busca básicamente destacar a aquellas personas con un alto potencial/perfil, entendido este como talento dentro de espacios estratégicos o no estratégicos de su estructura organizacional” (Del Río-Rama, Maldonado-Erazo, Álvarez-García y Sarango-Lalangui, 2017, p. 29).

Definición operacional

Acciones diversas para seleccionar, conservar, capacitar y fortalecer al talento humano del servicio de nutrición de un Hospital público de Huaraz para alcanzar los objetivos y propósitos del servicio.

La gestión del talento humano se categorizará como:

- EFICIENTE: Si el puntaje obtenido es de 21 a 30 puntos.
- INEFICIENTE: Si el puntaje obtenido es de 10 a 20 puntos.

El rendimiento laboral se categorizará como:

- POSITIVO: Si el puntaje obtenido es de 25 a 36 puntos.
- NEGATIVO: Si el puntaje obtenido es de 12 a 24 puntos.

Indicadores

Selección de personal.

Capacitación del personal.

Escala de medición

Ordinal.

Variable B:

Desempeño laboral.

Definición conceptual

“Es el resultado alcanzado en un entorno de trabajo con relación a los recursos disponibles y a los objetivos o las metas fijadas para cada trabajador, teniendo en cuenta la calidad del trabajo realizado y del trabajo en equipo” (Pérez y Merino, 2014, párr. 3).

Definición operacional

Resultado alcanzado por el personal de nutrición de un Hospital público de Huaraz, de acuerdo a los objetivos y metas establecidas para el servicio.

Indicadores

Calidad del trabajo.

Trabajo en equipo.

Escala de medición

Ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

La población total es de 31, entre licenciados y técnicos que laboran en el servicio de nutrición de un Hospital público de Huaraz.

- Criterios de inclusión

- Personal de nutrición de ambos sexos.
- Personal que cuente con experiencia laboral como mínimo de un año de servicio y trabajo exclusivo en nutrición.
- Personal de nutrición que autoriza su participación y firma la hoja del Consentimiento Informado.

- Criterios de exclusión

- Personal de nutrición con descanso médico, licencia o trabajo remoto en su domicilio.
- Personal de nutrición que no quiera ser parte del proyecto.

Muestra

La muestra será de 30, porque el investigador se excluye de esta población muestral, considerando que esta cantidad es suficiente para la ejecución de la tesis.

Muestreo

No probabilístico.

Unidad de análisis

Personal de nutrición de un Hospital público de Huaraz, 2020.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas:

Encuesta, por vía presencial.

Instrumentos:

Son dos: “Cuestionario sobre Gestión del Talento Humano y Cuestionario sobre Desempeño Laboral”. Tales interrogantes serán elaborados por el autor.

“Cuestionario sobre Gestión del Talento Humano” (Anexo 4). Consta de 3 partes: 1) Introducción, donde se explica el objetivo del estudio, 2) Datos informativos del participante y, 3) Cuestionario propiamente dicho, primero se especifican las instrucciones para un correcto llenado del instrumento, el cual consta de 10 preguntas (5 de selección de personal y 5 de capacitación del personal). Las alternativas de respuesta son tres, cuando es en positivo se califica así: Siempre= 3, A veces= 2 y Nunca= 1; pero si es en negativo los puntajes se invierten: Nunca= 3, A veces= 2 y Siempre= 1.

La gestión del talento humano se categorizará como:

- EFICIENTE: Si el puntaje obtenido es de 21 a 30 puntos.
- INEFICIENTE: Si el puntaje obtenido es de 10 a 20 puntos.

“Cuestionario sobre Desempeño Laboral” (Anexo 5). Consta de 3 secciones: 1) Introducción, donde se explica el objetivo del estudio, 2) Datos informativos del participante y, 3) Cuestionario propiamente dicho, primero se especifican las instrucciones para un correcto llenado del instrumento, el cual consta de 12 preguntas (6 de calidad del trabajo y 6 de trabajo en equipo).

Las alternativas de respuesta son tres, cuando es en positivo se califica así: Siempre= 3, A veces= 2 y Nunca= 1; pero si es en negativo los puntajes se invierten, es como sigue: Nunca= 3, A veces= 2 y Siempre= 1.

El desempeño laboral se categorizará como:

- Positivo: Si el puntaje obtenido es de 25 a 36 puntos.
- Negativo: Si el puntaje obtenido es de 12 a 24 puntos.

Validez y conformidad de los instrumentos

Para la validez se aplicará la Técnica del Juicio de Expertos, considerando a cinco (05), los cuales tienen que contar con maestrías en Salud Pública y Gestión de los Servicios de Salud y a quienes se les entregará un resumen del trabajo de investigación. Para medir la validez se empleará la Prueba Estadística de Aiken (Alegre, 2015).

La conformidad de los instrumentos se hará por medio de la ejecución de una prueba piloto, lo que servirá para calcular el Baremos de ambos cuestionarios y el cálculo del coeficiente de alfa de CronBach (Martínez y Marí, 2010).

3.5. Procedimientos

- Se envió solicitud de permiso a la Jefatura del Servicio de Nutrición de un Hospital público de Huaraz para la ejecución del trabajo.
- Una vez otorgado el permiso, se coordinó una reunión con los participantes, donde se les informo acerca del objetivo del estudio. Además, se les solicito que firmen el Consentimiento Informado (Anexo 6).
- Se coordinó una reunión virtual y/o física con los participantes para la aplicación de los instrumentos, disponiendo un tiempo promedio de 20 minutos para los dos instrumentos.
- Terminado el estudio, se hizo entrega de una copia del informe a la Jefatura del Servicio de Nutrición y a la Unidad de Capacitación de un Hospital público de Huaraz.

3.6. Métodos De Análisis De Datos

Después que se apliquen los 2 instrumentos, estos serán codificados, creando una data en Excel, donde se ingresarán los datos para su análisis y procesamiento automático, utilizando el programa estadístico SPSS v. 26.0. Para la verificación de la hipótesis se usará la aplicación de una prueba de medias.

La presentación de los resultados se hará en tablas simples y de doble entrada, cada una con sus gráficos.

3.7. Aspectos éticos

Los “estudios clínicos son necesarios para encontrar respuestas a los problemas sanitarios y encontrar las medidas terapéuticas para el bienestar de la población, pero se hace necesario el respeto a la dignidad humana, respetando los derechos de los sujetos” participantes (Pfeiffer, 2009).

Entonces, con la finalidad de salvaguardar la dignidad y en respeto a los derechos humanos de los participantes, se aplicarán:

Anonimato:

Se le comunicará a todo el personal de nutrición de un Hospital público de Huaraz, que estarán protegidos su identidad y la información de los instrumentos se codificará, no se considerarán nombres. Luego de la recolección de datos, los instrumentos se destruirán.

Privacidad/Confidencialidad:

Los datos proporcionados por el personal de nutrición de un Hospital público de Huaraz, participante se mantendrán en secreto, respetando su derecho a la intimidad.

Honestidad:

En cumplimiento a este principio, se informará al personal de nutrición de un Hospital público de Huaraz, participante el objetivo del estudio y los resultados serán informados tal y como arrojen los instrumentos, sin manipularlos.

Consentimiento Informado:

Se explicará al personal de nutrición de un Hospital público de Huaraz, que sólo se trabajará con las personas que acepten de forma libre y voluntaria su participación en el estudio y firmando el Consentimiento Informado, en señal de aprobación (Anexo 6).

IV. RESULTADOS

Se observa que el 36,6% del personal indican que hay una gestión regular del talento humano; por ello, es moderado su desempeño laboral; mientras que 16,6% del personal indican que existe una gestión regular del talento humano; por lo cual, es positivo su desempeño laboral y otro 16,6% indican que existe una eficiente gestión; por aquello, es positivo su desempeño laboral. Por eso la gestión en el presente se transforma en una de las mejores armas, que lleva a mejorar los muchos procesos que tiene una entidad. También suma en el desempeño laboral de los trabajadores en sus diferentes funciones y obligaciones que cumplen en el trabajo. Por todo ello la gestión del talento se vuelve indispensable para el alcance de objetivos. El personal denota sus capacidades propias, y percepciones singulares. Entonces, con la gestión del talento será más productiva; mientras más alto sea el nivel de actitud, compromiso y de motivación que sea propio del trabajador. Frente a ello (Chiavenato 2009), nos dice que “la gestión del talento humano son las habilidades de cada persona en el proceso educativo a corto plazo aplicado de manera sistemática en la cual se desarrollan habilidades en función de los objetivos establecidos”. De igual forma (Chiavenato 2009), afirma que: “al desempeño laboral como la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral. Entonces, el desempeño laboral de las personas va a depender de su comportamiento y también de los resultados obtenidos y va ligado a las características de cada persona, entre las cuales se pueden mencionar: las cualidades, necesidades y habilidades de cada individuo, que interactúan entre sí, con la naturaleza del trabajo y con la organización en general, siendo el desempeño laboral el resultado de la interacción entre todas estas variables”.

La prueba de Pearson, arroja un valor de 0,539, con ello avala que; la gestión del talento humano se interrelaciona directamente con el desempeño laboral, de forma directa, eso quiere decir que a mayor gestión del talento humano existe mejor desempeño laboral; con probabilidad de error de 0,000, teniendo un grado de confianza del 96%, entonces se acepta la hipótesis donde; la gestión del talento

humano se relaciona directamente con el desempeño laboral del personal del servicio de Nutrición de un Hospital público de Huaraz 2020.

Tabla 1. Relación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de nutrición de un Hospital público de Huaraz, 2020.

CAPACIDAD DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	DESEMPEÑO LABORAL						TOTAL	
	NEGATIVO		MODERADO		POSITIVO		N	%
	N	%	N	%	N	%		
INEFICIENTE	4	13.3					4	13.3
REGULAR	1	3.3	11	36.6	5	16.6	17	56.6
EFICIENTE	4	13.3			5	16.6	9	30
TOTAL	9	30	11	36.6	10	33.3	30	100

Fuente; propia

Se observa que el 56,6% del personal de nutrición indican que la gestión del talento humano es regular; resultando esta percepción como favorable para el servicio de nutrición de un hospital público de Huaraz 2020.

Tabla 2. Nivel de la gestión del talento humano del personal de nutrición de un Hospital público de Huaraz, 2020.

LA GESTION DEL TALENTO H.	N	%
INEFICIENTE	4	13.3
REGULAR	17	56.6
EFICIENTE	9	30
Total	30	100.0

Fuente: propia

Se observa que el 36,6% de los trabajadores indican Tener un desempeño Moderado; siendo parte del resultando de una buena Gestión, pero no siendo esta la única influencia en el desempeño, sino también otros factores externos como la carga familiar y otras afecciones que se puedan estar teniendo en particular, para poder tener un propio desempeño como tal; esta percepción para el personal encargado de la jefatura no siempre es vista como favorable para el servicio de nutrición de un hospital público de Huaraz 2020.

Tabla 3. Nivel de desempeño laboral del personal de nutrición de un Hospital público de Huaraz, 2020

DESEMPEÑO LABORAL	N	%
NEGATIVO	9	30
MODERADO	11	36.6
POSITIVO	10	33.3
Total	30	100.0

Fuente: propia

V. DISCUSIÓN

En este trabajo se establecieron dos variables de estudio, que fueron la Gestión del talento Humano y el desempeño laboral, el propósito de este estudio es determinar si existe relación entre ambas variables, por lo que se realizó con personal contratados como mínimo de doce meses a más anterioridad. (Chiavenato 2006) “Expone que la selección de personal puede definirse como el proceso de elección del individuo adecuado para el cargo adecuado, o en un sentido más amplio, escoger entre los candidatos reclutados a los más adecuados, para ocupar los cargos existentes en la empresa, la cual trata de mantener o aumentar la eficiencia y el rendimiento del personal”. Para nuestro caso nos da como resultado que un 36,6% del personal de nutrición refieren que regularmente se produce la gestión del talento humano; por esto es moderado su desempeño laboral, mientras que el 16.6% del personal de nutrición dicen que regularmente existe la gestión del talento humano; por ello , es positivo su desempeño laboral y otro 16,6% indican que es eficiente la gestión del talento; por eso, es positivo en cuanto al desempeño laboral; sin embargo no hay que dejar de ver otros agentes externos que pueden afectar el desempeño laboral. Reis (2007) “establece que muchas empresas basan sus decisiones en los resultados objetivos de la evaluación del desempeño, por lo mismo se recomienda que las evaluaciones sean completamente honestas para obtener resultados significativos para la toma de decisiones y desarrollo de carrera dentro de la organización”. El desempeño de los trabajadores fue un 36,6% moderado, de acuerdo a los resultados de esta encuesta los trabajadores se encuentran dentro del rango positivo, por lo que el desempeño en general de los trabajadores responde a las necesidades de cada puesto, se considera que el desempeño cumple con los objetivos, pero no siempre se cumple de acuerdo a lo esperado, por lo que se tienen varios aspectos por mejorar. Se puede dilucidar que el personal tiene un gran respeto por la reglamentación de la institución, cumplen aquellas y evitan ser sancionados por sus supervisores. De esta forma dentro de los factores más superiores del desempeño encontramos los aspectos de presentación personal, puntualidad y asistencia. Dentro de las competencias del desempeño del personal que se encuentran dentro del rango negativo, encontramos a un 30% del personal en esta categoría, es decir que el personal

solamente cumple con sus obligaciones, no se enfocan en dar un extra, se quedan solamente con lo que tienen instrucciones de realizar, lo cual demuestra una falla en el compromiso del personal de nutrición con el Hospital. La intervención de Gestión de talento Humano se considera regular en un 56,6 % y el desempeño laboral de los trabajadores se encuentra dentro del rango moderado 36,6%.

Los resultados demuestran que el personal de nutrición del Hospital es mayormente joven; lo que es considerado un lado propicio para la gestión del talento con mayor énfasis en capacitación continua del personal. Sin embargo, en muchas ocasiones no duran en el puesto, tienen muchas falencias propias de su edad. Y es que la gestión del talento conlleva conocer estas particularidades a fin de poder situar a los jóvenes a un terreno favorecedor y les permita seguir fortaleciendo sus capacidades. En tal sentido se descifra que los jóvenes no ven solo el factor económico, sino también el crecimiento profesional. La evaluación del desempeño ofrece a la gerencia la oportunidad de trabajar sobre el desempeño de los empleados a corto plazo y sobre su desarrollo producto de la capacitación recibida. Permite, además, calificar y diferenciar al personal de nutrición que trabaja en el Hospital. El recurso humano de la institución necesita mayor capacitación y su correcta aplicación se convierte en un medio de motivación y estímulo de los trabajadores, que finalmente termina beneficiando a la institución. Sin embargo, aún se observan debilidades en la implementación de estas acciones, ya que no hay gestores con estudios en la mayoría de jefaturas y puestos de gerencia.

VI. CONCLUSIONES

Primera. A partir de los resultados encontrados se concluye que la percepción sobre la gestión del talento humano en el servicio de Nutrición de un Hospital público de Huaraz, 2020; podemos decir que es eficiente, aunque existen muchas cosas para mejorar identificables, en especial aquellas relacionadas con la escasez de recursos materiales, y el pobre estímulo por las capacitaciones, lo que genera ambientes laborales y situaciones no deseables para una adecuada gestión del talento.

Segunda. La gestión del talento humano se interrelaciona directa y significativamente con el desempeño laboral del servicio de Nutrición de un Hospital público de Huaraz; donde el 36,6% del personal refieren que existe una regular gestión del talento humano; por consiguiente, es moderado su desempeño laboral, mientras que el 16,6% del personal dicen que se tiene una gestión del talento humano regular; resultando positivo su desempeño laboral y otro 16,6% dicen que existe una eficiente gestión del talento; por ello, es positivo su desempeño laboral.

Tercera. Por lo antes mencionado la gestión del talento humano se trasluce como una de las mejores herramientas que conlleva a mejorar los diferentes procesos que tiene una institución contribuyendo en el mejoramiento del desempeño laboral de las personas en sus determinadas funciones y obligaciones que cumplen en su trabajo Por ello la gestión del talento humano simboliza una correlación moderada en un 0,539 con el desempeño laboral.

Cuarta. El desarrollo de la gestión del talento se relaciona directamente con el desempeño laboral del personal del servicio de Nutrición de un Hospital público – Huaraz, donde el 36,6% indica que el desarrollo del talento humano se da algunas veces porque no se programa anualmente capacitaciones constantes por la inversión mínima que se designa para las capacitaciones y por ende el desempeño laboral es moderado, por lo que el desarrollo del talento humano está constituido a la capacitación que constituye el núcleo de un esfuerzo continuo diseñado con el objeto de proporcionar a los talentos el conocimiento y las habilidades que necesitan para un eficiente desempeño laboral.

Quinta. La motivación se relaciona directamente con el desempeño laboral del personal del servicio de Nutrición de un Hospital público de Huaraz; donde el 36.6% indica que algunas veces se da la motivación y por ello el desempeño laboral es moderado, pudiendo ser más y mejor; por lo que la institución no brinda reconocimientos a los trabajadores y el ambiente de trabajo no es confortable por lo que para una óptima motivación es importante el ambiente de trabajo confortable por lo que la satisfacción de las necesidades básicas, las metas, el deseo de logro así como la necesidad de autorrealización y reconocimientos pueden constituirse en motivos sustancial para buscar un óptimo desempeño laboral.

VII. RECOMENDACIONES

Primera. Al amplio campo de investigación científica, profundizar el estudio de la Gestión del Talento Humano en el personal por lo que es un tema de vital importancia para futuras generaciones, puesto que el personal no es considerado como recursos humanos sino como el capital principal de la institución, el cual posee habilidades y características propias que le dan vida, movimiento y acción a un hospital.

Segunda. Al servicio de Nutrición de un Hospital público de Huaraz, implementar el área de gestión de talento humano o adquirir y/o capacitar un recurso humano, en gestión de servicios de salud, ello basado en mejorar la capacidad del personal incentivando la capacitación y motivación del personal para un mejor desempeño laboral; Para ello se pretende involucrar si o si a un conocedor en la Gestión del Talento Humano puesto que cuando intervenimos en la atención de casos, o grupos, encontramos aquellas locaciones que visiblemente estén interfiriendo con el desempeño laboral; para lo cual se debe priorizar la calidad de vida y derechos del personal y un buen clima laboral; desarrollando los objetivos institucionales desde el desarrollo integral del capital humano implementando programas de acuerdo a las necesidades y/o problemáticas.

Tercera. A la Dirección Ejecutiva del Hospital público de Huaraz; para ser una institución que tenga calidad y calidez en la atención; debe de contar con un talento humano eficiente y eficaz, debe promoverse las capacitaciones en el desarrollo socio emocional y cognitivo, lo cual contribuirá a contar con un talento humano motivado y capaz. De esta manera lograr el desarrollo sus capacidades y así elevar su grado de efectividad organizacional y personal.

Cuarta. A los profesionales encargados de las diversas Jefaturas de cada servicio o área en las diferentes instituciones, se les sugiere que deben involucrarse laboralmente en la de Gestión de Talento Humano, desarrollando acciones en todos los sistemas administrativos, puesto que las Jefaturas facilitaran la capacitación de recursos humanos calificados, que favorezca la potencialidad de una mayor productividad y calidad de vida laboral.

REFERENCIAS

- Aduna, A., García, E. y Chávez, E. (2007). Modelos de gestión de recursos humanos. Recuperado de <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/tepeji/n8/a13.html>
- Aguirre, I. (2013). Administración. Teoría de relaciones humanas. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/teoria-de-relaciones-humanas/>
- Alegre, A. (2015). Coeficientes de Aiken. Recuperado de <https://es.slideshare.net/OrgenesUnmsm/los-coeficientes-de-aiken-su-importancia-para-el-analisis-de-confiabilidad-y-validez>
- Alonso-Carbonel, L., García-Milian, A., López-Puig, P. y Amador-González, A. (mayo-agosto 2018). Caracterización de la gestión del talento humano en el Centro Nacional Coordinador de Ensayos Clínicos de Cuba. *Revista Horizonte Sanitario*, 17 (2). Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/hs/v17n2/2007-7459-hs-17-02-00151.pdf>
- Angulo, E. (2012). Metodología cuantitativa. Recuperado de https://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/eal/metodologia_cuantitativa.html
- Barcelo, J. Gestión talento. 10 procesos clave en la gestión del talento. Recuperado de <https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/gestion-talento/10-procesos-clave-en-la-gestion-del-talento/#:~:text=La%20gesti%C3%B3n%20del%20talento%20se,los%20empleados%20de%20una%20organizaci%C3%B3n.&text=Hasta%20seis%20meses%20pu eden%20ser,productividad%20adecuada%20en%20un%20trabajo.>
- Bizneo. (Noviembre del 2019). Gestión del talento. Cómo medir el rendimiento laboral. [Mensaje de blog]. Recuperado de <https://www.bizneo.com/blog/rendimiento-laboral/>
- Bueno, R. (25 de noviembre del 2016). La importancia del profesional nutricionista en los centros hospitalarios. [Mensaje de blog]. Recuperado de <https://www.diarioinformacion.com/vida-y-estilo/salud/2016/11/26/importancia-profesional-nutricionista-centros/1832677.html>

- Cancinos, A. (2015). Selección de personal y desempeño laboral. (Tesis de maestría). Recuperada de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/43/Cancinos-Andrea.pdf>
- Castillo, I. (2015). Ciencia. Investigación causal: Características, ventajas y ejemplos. Recuperado de <https://www.lifeder.com/investigacion-causal/>
- Cerdán, P. (20 de julio de 2017). Cómo evaluar la calidad de mi trabajo. [Mensaje de blog]. Recuperado de <http://www.impulsocoach.com/como-evaluar-la-calidad-de-mi-trabajo>
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano. Definición. Recuperado de <https://es.slideshare.net/jonathanalexandergelvez/autores-para-subir-al-blog>
- Clínica Los Andes. (2015). Rol del nutricionista. [Mensaje de blog]. Recuperado de <https://www.clinicalascondes.cl/CENTROS-Y-ESPECIALIDADES/Centros/Centro-de-Nutricion/Nutricion/Nutricionista#:~:text=Mesa%20Central%3A-,Rol%20del%20nutricionista,paciente%20pueda%20lograr%20sus%20objetivos.>
- Condori, M. (2018). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Puno – 2017. (Tesis de maestría). Recuperada de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7907/Condori_Mamani_Miriam_Noemi.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Crisóstomo, M. (2019). Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal asistencial en el departamento de farmacia, Hospital Regional de Huacho, 2018 (Tesis de maestría). Recuperada de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2884/MAR%C3%8DA%20RITA%20CRIS%C3%93STOMO%20SALVATIERRA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Del Río-Rama, M., Maldonado-Erazo, C., Álvarez-García, J. y Sarango-Lalangui, P. (2017). Capital humano vs gestión del talento en las universidades. Revisión bibliométrica. *Revista Educación*, 38 (55). Recuperado de <https://www.revistaespacios.com/a17v38n55/a17v38n55p29.pdf>

- Departamento de Comunicaciones y Relaciones Públicas. (22 de agosto del 2012). Capacitación del personal: Necesidad o mejora del talento humano. [Mensaje de blog]. Recuperado de <http://blog.empleate.com/capacitacion-del-personal-necesidad-o-mejora-del-talento-humano/224/>
- ESAN. (3 de agosto del 2020). ¿Cómo se planifica la selección del talento humano? [Mensaje de blog]. Recuperado de <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2018/08/como-se-planifica-la-seleccion-del-talento-humano/#:~:text=El%20proceso%20de%20selecci%C3%B3n%20del,la%20direcci%C3%B3n%20de%20la%20empresa.>
- Flores, N. (2016). Análisis para mejorar la gestión de talento humano en el desempeño laboral de la empresa Sidelcorsa Cía. Ltda. en la ciudad de Guayaquil en el período junio – diciembre 2015 (Tesis de licenciatura). Recuperada de <http://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/2833/1/An%C3%A1lisis%20para%20mejorar%20la%20gesti%C3%B3n%20de%20talento%20humano%20en%20el%20desempe%C3%B1o%20laboral%20de%20la%20empresa%20Sidelcorsa%20c%C3%ADa.%20Ltda.%20En%20la%20ciudad%20de%20Guayaquil%20en%20el%20peri.pdf>
- Henostroza, P. (2016). *Competencias laborales y grado de satisfacción laboral de los enfermeros del Servicio de Emergencia del Hospital “Víctor Ramos Guardia” – Huaraz, 2016.* (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). (Acceso el 21 de julio de 2020).
- Iturralde, J. (2011). La evaluación del desempeño laboral y su incidencia en los resultados del rendimiento de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Oscus Ltda. de la Ciudad de Ambato en el año 2010 (Tesis de licenciatura). Recuperada de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1786/1/TA0097.pdf>
- Kenjo. (2020). Evaluación de desempeño. Gestión del talento. 30 estadísticas de recursos humanos que debes conocer. [Mensaje de blog]. Recuperado de <https://blog.kenjo.io/es/30-estadisticas-de-recursos-humanos#:~:text=Los%20datos%20est%C3%A1n%20cambiando%20la,talento%20humano%20de%20forma%20efectiva.>

- Lira, J. (30 de noviembre del 2018). Gestión. ¿Por qué es importante trabajar en equipo? [Mensaje de blog]. Recuperado de <https://gestion.pe/economia/management-empleo/importancia-equipo-empresas-nnda-nnlt-251322-noticia/>
- Martínez, M. (2013). *La gestión empresarial. Equilibrando objetivos y valores*. Recuperado de https://books.google.com.pe/books/about/La_gesti%C3%B3n_empresarial.html?id=JEGXggAcH-UC&redir_esc=y
- Martínez, C. (2019). Ciencia. Investigación descriptiva: Definición, tipos y características. Recuperado de <https://www.lifeder.com/investigacion-descriptiva/>
- Martínez, M. y Marí, M. (2010). La distribución binomial. Recuperado de <https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/7936/Distribucion%20binomial.pdf>
- Meza, J. (23 de febrero del 2016). Desarrollo talento empresa. Equipo destacado en capacitación: Ejemplo de talento humano en salud. [Mensaje de blog]. Recuperado de <https://blog.grupo-pya.com/capacitacion-ejemplo-de-talento-humano-en-salud/>
- Michelena, F. (22 de setiembre del 2016). Enfoques de la gestión del talento humano. [Mensaje de blog]. Recuperado de https://issuu.com/frankmichelena/docs/enfoques_de_la_gesti__n_del_talento
- Ministerio de Salud: Dirección General de Gestión del Desarrollo de Recursos Humanos. (2011). Competencias laborales para la mejora del desempeño de los Recursos Humanos en Salud. Recuperado de <http://www.minsa.gob.pe/dggdrh/libros/pdf/s2/II-2.%20Competencias%20Laborales%20para%20la%20mejora%20del%20de%20sempeño%20de%20los%20Recursos%20Humanos%20en%20Salud.pdf>
- Morales, F. (7 de setiembre del 2018). Recursos humanos. 9 cifras que el área de Recursos Humanos debe conocer. [Mensaje de blog]. Recuperado de <https://blog.acsendo.com/cifras-area-recursos-humanos-debe-conocer/>
- Organismo Supervisor de la Inversión en Infraestructura de Transporte de Uso Público. (2019). Plan de gestión y desarrollo del talento 2019-2022.

Recuperado de <https://www.ositran.gob.pe/wp-content/uploads/2019/04/039GG2019.pdf>

- Peña, C. (2015). La motivación laboral como herramienta de gestión en las organizaciones empresariales (Tesis de maestría). Recuperada de <https://repositorio.comillas.edu/jspui/bitstream/11531/4152/1/TFG001138.pdf>
- Pérez, J. y Merino, M. (2014). Definición de. Definición de rendimiento laboral. Recuperado de <https://definicion.de/rendimiento-laboral/>
- Pfeiffer, M. (2009). Investigación en medicina y derechos humanos. *Revista Andamios*, 6 (12): 323-345. Recuperado de Disponible en: <http://www.scielo.org.mx/pdf/anda/v6n12/v6n12a15.pdf>
- Ping, Ch. (2017). La valoración del talento humano y el rendimiento laboral en empresas chinas en Perú (Tesis de maestría). Recuperada de <https://core.ac.uk/reader/230594424>
- Raffino, M. (25 de junio del 2020). Concepto de trabajo en equipo. ¿Qué es el trabajo en equipo? [Mensaje de blog]. Recuperado de <https://concepto.de/trabajo-en-equipo/>
- Ramírez, R., Espíndola, C., Ruiz, I. y Hugueth, A. (2019). Gestión del talento humano: Análisis desde el enfoque estratégico. *Revista Información Tecnológica*, 30 (6). Recuperado de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/infotec/v30n6/0718-0764-infotec-30-06-00167.pdf>
- Rodríguez, D. (2018). Ciencia. Investigación básica: Características, definición, ejemplos. Recuperado de <https://www.lifeder.com/investigacion-basica/>
- Rojas, R. y Vílchez, S. (2018). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús – Lima, enero 2018 (Tesis de maestría). Recuperada de <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1712/MAESTRO%20-%20Rojas%20Reyes%2C%20Ruth%20Rosario.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sánchez, C. (2018). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño profesional técnico – administrativo del Centro Materno Infantil de Piedra Liza Distrito del Rímac: Red de Salud de San Juan de Lurigancho – período – 2015 (Tesis de licenciatura). Recuperada de

- <http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/2299/SANCHEZ%20ARELLAN%20CRISTHIAN%20WILDER.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sánchez, Y. y Morales, A. (2015). El clima organizacional y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huaraz, 2015. (Tesis de maestría). Recuperada de http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/2190/T033_42213772_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Silva, K. y Aldave, Y. (2018). *Influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral de las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital “Víctor Ramos Guardia” – Huaraz, 2018*. (Tesis de especialidad, Universidad Privada Antenor Orrego). (Acceso el 20 de julio de 2020).
- Valentín, H. (2017). Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016 (Tesis de licenciatura). Recuperada de <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2108/TESIS%20VALENT%20RODR%20DGUEZ%20HUGO%20AM%20RICO.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Vinueza, A. (2017). Modelo de gestión de talento humano, basado en el clima organizacional como factor de influencia en la satisfacción del personal de las empresas de embutidos de la ciudad de Riobamba – Ecuador. (Tesis doctoral). Recuperada de <https://industrial.unmsm.edu.pe/UPG/archivos/TESIS2018/DOCTORADO/tesis15.pdf>
- Work Meter. (28 de julio del 2017). Consejos para hacer crecer tu negocio. ¿Qué es el rendimiento laboral? [Mensaje de blog]. Recuperado de <https://es.workmeter.com/blog/que-es-el-rendimiento-laboral>

ANEXOS

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Gestión del talento humano	<p>“Distintas acciones ejecutadas por las organizaciones para atraer, seleccionar, fortalecer y conservar el capital humano, y busca básicamente destacar a aquellas personas con un alto potencial/perfil, entendido este como talento dentro de espacios</p>	<p>Acciones diversas para seleccionar, conservar, capacitar y fortalecer al talento humano del servicio de nutrición de un Hospital público de Huaraz para alcanzar los objetivos y propósitos del servicio.</p>	<p>Selección de personal. Capacitación de personal.</p>	Ordinal

	estratégicos o no estratégicos de su estructura organizacional” (Del Río-Rama, Maldonado-Erazo, Álvarez-García y Sarango-Lalangui, 2017, p. 29).			
--	--	--	--	--

<p>Desempeño laboral</p>	<p>“Es el resultado alcanzado en un entorno de trabajo con relación a los recursos disponibles y a los objetivos o las metas fijadas para cada trabajador, teniendo en cuenta la calidad del trabajo realizado y del trabajo en equipo” (Pérez y Merino, 2014, párr. 3).</p>	<p>Resultado alcanzado por el personal de nutrición de un Hospital público de Huaraz, de acuerdo a los objetivos y metas establecidas para el servicio.</p>	<p>Calidad del trabajo. Trabajo en equipo.</p>	<p>Ordinal</p>
------------------------------	--	---	---	----------------

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**I. INTRODUCCIÓN.**

El propósito del presente instrumento es determinar la gestión del talento humano del servicio de Nutrición de un Hospital público – Huaraz, es ver como la jefatura dispone de su personal. La información que usted brinde será analizada y procesada de manera anónima, se agradece su participación en esta investigación.

II. DATOS INFORMATIVOS.

II.1. Edad: años.

II.2. Sexo: F () M ()

II.3. Estado civil: S () C () D ()

II.4. Tiempo de servicio en nutrición: años.

II.5. Puesto laboral: Licenciado(a) () Técnico () Otros ()

III. CUESTIONARIO.

A continuación, se le presentan 10 ítems, por lo que se recomienda leer detenidamente los enunciados y luego marca con una equis (X) en la alternativa de respuesta que considere como correcta. Siendo las alternativas:

Siempre = S

A Veces = AV

Nunca = N

N°	ENUNCIADO	S	AV	N
SELECCIÓN DE PERSONAL				
1	¿Cree que la información consignada en el curriculum vitae es suficiente e importante para seleccionar al personal?			
2	¿Usted considera que es necesario que la jefatura de nutrición realice la entrevista del personal porque conoce las características del puesto a cubrir?			
3	¿Está de acuerdo que la entrevista personal ayuda a calificar el conocimiento y facilidad de expresión verbal de la persona?			
4	¿Considera necesario una prueba en el puesto laboral para evaluar su desenvolvimiento y determinar su contrato?			
5	¿Usted cree que el proceso de selección de personal es el más idóneo para contratar al personal más capacitado en el puesto de trabajo ofertado?			
CAPACITACIÓN DE PERSONAL				
6	¿Usted asiste a las reuniones de capacitación de su servicio?			
7	¿Usted comparte sus conocimientos y experiencias con el personal nuevo?			
8	¿Considera necesario realizar un diagnóstico de la necesidad educativa del personal antes de ejecutar programas de intervención?			

9	¿Usted cree que no es necesario asignar mucho presupuesto para la capacitación del personal?			
10	¿Considera que los programas de intervención educativos no son influyentes para su desempeño laboral?			

Gracias por su colaboración.

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

I. INTRODUCCIÓN.

El objetivo del presente instrumento es el medir el desempeño laboral del personal de Nutrición de un Hospital público – Huaraz. La información que usted brinde será analizada y procesada de manera anónima, se agradece su participación en esta investigación.

II. DATOS INFORMATIVOS.

2.1. Edad: años.

2.2. Sexo: F () M ()

2.3. Estado civil: S () C () D ()

2.4. Tiempo de servicio en Nutrición: años.

2.5. Puesto laboral: Licenciado(a) () Técnico () Otros ()

III. CUESTIONARIO.

A continuación, se le presentan 12 ítems, por lo que se recomienda que lea bien los enunciados y luego marca con una equis (X) en la alternativa de respuesta que considere como correcta. Siendo las alternativas:

Nunca = N

A Veces = AV

Siempre = S

N °	ENUNCIADO	S	AV	N
CALIDAD DEL TRABAJO				
1	¿Usted antepone la creatividad y la iniciativa, no sólo cumple las órdenes emitidas por su jefe?			
2	¿Usted es de las personas que faltan a sus labores sin alguna causa justificada?			
3	¿Cree usted que la apariencia personal, bien vestido y limpio, influyen en la calidad del servicio brindado?			
4	¿Usted cumple estrictamente con su programación de turnos?			
5	¿Usted entrega sus turnos a tiempo y con todo el trabajo terminado?			
6	¿Considera necesario la supervisión de su trabajo?			
TRABAJO EN EQUIPO				
7	¿Usted cree que el trabajo en equipo influye en la productividad del servicio?			
8	¿Las relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo es buena?			
9	Cuando ve que su compañero no va a terminar con el trabajo encomendado, ¿Usted le ayuda para que termine a tiempo?			
10	¿Usted está de acuerdo que la exactitud o cumplimiento de tareas es el objetivo de los trabajos en equipo?			
11	¿Usted delega actividades y funciones a su personal para brindar un mejor servicio?			
12	¿Usted considera que la experiencia laboral anterior en puestos similares contribuye a mejorar el trabajo en equipo?			

Gracias por su colaboración.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Acepto participar en el estudio: Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de nutrición – de un Hospital público – Huaraz, 2020.

Yo.....,
Identificada(o) con DNI N°, domiciliado en
.....

Declaro que:

He leído la hoja de información que se me ha entregado.

He podido hacer preguntas sobre el estudio.

He recibido suficiente información sobre el estudio.

He hablado con el investigador, Lic. Nutrición Beker Max Moreno Picón, recibiendo la información necesaria del estudio.

Comprendo que mi participación es libre y voluntaria.

Comprendo que puedo retirarme del estudio:

1. Cuando quiera.
2. Sin tener que dar explicaciones.
3. Sin que esto repercuta en mi trabajo.

Por lo tanto, doy libremente mi conformidad para participar en el estudio, firmando el presente Consentimiento.

Firma Personal Nutrición Participante

BEKER MAX MORENO PICÓN

Nutricionista Investigador