



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

La gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de enfermería
del área de neonatología del Hospital María Auxiliadora, Lima, 2017

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Paipay Quispe, Giovanna Patricia (ORCID: 0000-0002-2315-1683)

ASESORA:

Dra. Pando Ezcurra, Tamara (ORCID: 0000-0003-0301-3440)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Políticas de los Servicios de la Salud

LIMA – PERÚ

2017

Dedicatoria

El presente trabajo va dedicado a mis padres y familiares. Mis metas logradas son los mejores regalos a todos aquellos maestros, los cuales apostaron y confiaron sus enseñanzas y que con el pasar de los años nos permitirá afrontar los retos de la vida. A mis amigos y compañeros, toda la gracia por conocernos durante toda la carrera. A las personas que dicho trabajo le sirva como medio de recolección de información, pero sobre todo a Dios por ser el quien guía verdaderamente mi camino del día a día.

La autora

Agradecimiento

A mis Padres, porque con su apoyo, orientación y perseverancia he podido caminar y salir adelante. A mis compañeros de estudio, quienes de una u otra forma han logrado que estos años en la escuela se construya una nueva experiencia. A los Profesores y coordinadores, por impartir sus enseñanzas y guiarnos con sus consejos, cuya finalidad fue y es la de ayudarnos en la culminación de forma satisfactoria este nuevo objetivo profesional. A la universidad por ser la promotora de forjar nuevos personajes en bien de nuestro país, a aquellos quienes este trabajo les sirva como fuente de inspiración en el logro de sus metas.

Índice de Contenidos

Carátula	i	
Dedicatoria	ii	
Agradecimiento	iii	
Índice de contenidos	iv	
Índice de tablas	v	
Resumen	vi	
Abstract	vii	
I	INTRODUCCIÓN	1
II	MARCO TEÓRICO	4
III	METODOLOGÍA	14
	3.1 Tipo y diseño de investigación	14
	3.2 Variable y Operacionalización	15
	3.3. Población, muestra y muestreo, unidad de análisis	15
	3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
	3.5 Procedimiento	18
	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	43

Índice de Tablas

Tabla 1:	Frecuencias y porcentajes de la variable gestión del talento humano y sus dimensiones	19
Tabla 2:	Frecuencias y porcentajes de la variable desempeño laboral y sus dimensiones	19
Tabla 3:	Correlación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral	20
Tabla 4:	Correlación entre la dimensión recompensar a las personas y el desempeño laboral	21
Tabla 5:	Correlación entre la dimensión desarrollo de las personas y el desempeño laboral	22
Tabla 6:	Correlación entre la dimensión retener a las personas y el desempeño laboral	22
Tabla 7:	Correlación entre la dimensión supervisar a las personas y el desempeño laboral	23

Resumen

La investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre las variables de estudio, metodológicamente se planteó bajo el enfoque cuantitativo, de diseño no experimental de corte transversal en el cual se trabajó con una población conformada por 140 enfermeras del área de neonatología del hospital María Auxiliadora y una muestra conformada por 82 enfermeras. En cuanto a los instrumentos que se utilizaron para la recolección de los datos se emplearon dos cuestionarios los cuales pasaron por procesos de validez y confiabilidad antes de ser aplicados a la muestra. Los datos recolectados fueron procesados apoyados del software SPSS25 permitiendo evidenciar que existe un grado de correlación de Rho de Spearman = ,761** además de encontrarse un $\rho = 0,000 < 0,05$ por lo cual se aceptó que existe correlación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de enfermería, del área de Neonatología, Hospital María Auxiliadora, Lima, 2017.

Palabras clave: Gestión del talento humano, desempeño laboral, enfermeras.

Abstract

The research had as general objective to determine the relationship between the study variables, methodologically it was proposed under the approach quantitative, non-experimental, cross-sectional design in which we worked with a population made up of 140 nurses from the neonatology area of the María Auxiliadora hospital and a sample made up of 82 nurses. Regarding the instruments used to collect the data, two questionnaires were used which went through validity and reliability processes before being applied to the sample. The collected data were processed supported by the SPSS25 software allowing to show that there is a degree of correlation of Spearman's Rho = .761 ** in addition to finding a $\rho = 0.000 < 0.05$, for which it was accepted that there is a positive and significant correlation between the management of human talent and work performance of nursing staff, Neonatology area, Hospital María Auxiliadora, Lima, 2017.

Keywords: Human talent management, job performance, nurses.

I. INTRODUCCIÓN

Las instituciones actualmente han dado la importancia al material humano por la cual han consolidado la necesidad de velar por la capacidad humana, considerándola como parte fundamental que permitirá decidir el logro o desempeño de una asociación. Para Andía (2021) enfatiza que las asociaciones tienen como estipulación superior las competencias y todos se preparan profesionalmente, por lo tanto, la diligencia del capital humano y participación de los equipos es un desafío dentro de una compañía. Según Rojas et al. (2020) señaló que las organizaciones cuando llegan al éxito llaman la atención y de esto depende que sigan adelante, sin embargo, es importante señalar que su prosperidad se debe en gran medida a sus suficiencias que coopere con herramientas y produzca actividad en la producción ocupacional.

Según Mendivel et al. (2020) la gestión del talento como proceso se aflora en la década de los noventa y se fue acogiendo por las empresas donde toman en consideración que el triunfo de dichas empresas depende del talento, de las habilidades de sus empleados. Así mismo para Thomson (2020) la dirección de fuerza humana está recaudando consideración para el porvenir de las empresas. Por otro lado, Mendieta et al. (2020) aumentar el esfuerzo del capital humano es una instigación de toda compañía para tener potencial en todos los ámbitos y logren alinearse conociendo los objetivos de la empresa como un todo. Así mismo hablo sobre el talento humano que lo más primordial en toda asociación ya que compete a un grupo capitular utilizado en el rendimiento de distintas prestaciones para complacer las necesidades de los usuarios.

Cabe resaltar que para Castro y Delgado (2020) una buena diligencia de ingenio humano perfecciona el rendimiento laboral; así mismo consolida sus conocimientos a través de las enseñanzas y la práctica que los colaboradores ejercen. Menciona además que todo organismo prefiere más retener a un personal que realizar un nuevo contrato por que resulta caro para la empresa. Para Fajardo et al. (2020) menciono que las actividades destinadas vigilar el intelecto humano se concentra en el éxito de las organizaciones debido a las trasformaciones en el mercado del trabajo que ha puesto a cada trabajador ser más competentes.

Según Obando (2020) radica su importancia en las capacitaciones del ingenio humano en la utilidad de una empresa, y a su vez menciona que las habilidades que los empleados tienen para llegar a los logros establecidos y de eso depende el triunfo de la organización. Así mismo para Rueda et al, (2020) manifestó que las acciones se realizan en base a las normas que tiene cada empresa con el fin de impulsar el capital humano, arribando a beneficiar las metas, contemplando a los colaboradores como socios involucrado en un compromiso con la asociación.

El estudio se desarrolló en el Hospital María Auxiliadora siendo un Hospital nivel III, en el servicio de neonatología, es por ello que se esboza el siguiente problema de investigación ¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de enfermería, del área de neonatología, Hospital María Auxiliadora, Lima, 2021? Es importante mencionar los problemas específicos: ¿Cómo se relaciona la dimensión recompensar a las personas y el desempeño laboral del personal de enfermería, del área de neonatología Hospital María Auxiliadora, Lima,2021? ¿Cómo se relacionan la dimensión desarrollo de las personas y el desempeño laboral del personal de enfermería, del área de Neonatología, Hospital María Auxiliadora Lima, 2021? ¿Cómo se relaciona la dimensión retener a las personas y el desempeño laboral del personal de enfermería, del área de Neonatología, ¿Hospital María Auxiliadora, Lima, 2021? ¿Cómo se relacionan la dimensión supervisar a las personas y el desempeño laboral del personal de enfermería, del área de Neonatología, Hospital María Auxiliadora Lima, 2021?

Respecto al a justificación teórica, a medida que las empresas se vuelven más dependientes de sus conductas internas para triunfar y crecer, es así como el capital intelectual pasa ser importante y es estudiado por muchos investigadores y su medición ha generado múltiples métodos para su evaluación, esto hecho radica en la competitividad entre las instituciones. Por medio de este estudio servirá como medio de orientación para mejoras a investigaciones futuras basado en bases bibliográficas. Por otro lado, metodológicamente se ha tomó al método científico, así mismo los instrumentos han sido validados y se ha podido obtener una buena confiabilidad para luego poder ser aplicados a la muestra respectiva. Desde el punto práctico se necesita que las entidades que desempeñan funciones orientadas a la salud demuestren sensibilidad a las necesidades de sus trabajadores

realizando acciones que mejoran la motivación y el ambiente laboral, aumentando la productividad.

Así mismo el objetivo global planteado fue determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de enfermería, del área de Neonatología, Hospital María Auxiliadora, Lima, 2021. Los objetivos específicos son Establecer la relación entre la dimensión recompensar a las personas y el desempeño laboral del personal de enfermería, del área de Neonatología, Hospital María Auxiliadora, Lima 2021, establecer la relación entre la dimensión desarrollo de las personas y el desempeño laboral del personal de enfermería, del área de Neonatología, Hospital María Auxiliadora Lima, 2021, establecer la relación entre la dimensión retener a las personas y el desempeño laboral del personal de enfermería, del área de Neonatología, Hospital María Auxiliadora Lima, 2021, evaluar la relación entre la dimensión supervisar a las personas y el desempeño laboral del personal de enfermería, del área de Neonatología, Hospital María Auxiliadora, Lima 2021.

La hipótesis general planteada fue que la gestión del talento humano se conecta con el desempeño laboral del personal de enfermería, del área de Neonatología, Hospital María Auxiliadora, Lima, 2021. Es importante señalar las Hipótesis específicas fueron La dimensión recompensar a las personas se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería, del área de Neonatología, Hospital María Auxiliadora, Lima 2021, La dimensión desarrollo de las personas se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería, del área de Neonatología, Hospital María Auxiliadora, Lima, 2021, La dimensión retener a las personas se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería, del área de Neonatología Hospital María Auxiliadora, Lima 2021, La dimensión supervisar a las personas se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería, del área de Neonatología, Hospital María Auxiliadora, Lima 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En cuanto a los estudios previos realizados a nivel nacional Barboza (2018), Perú, planteo su estudio con el propósito de decidir la conexión de la capacidad del empleado con la exposición o valoración de las suficiencias de los enfermeros con su estudio cuantitativo de diseño correlacional. Permitted concluir que existe una correlación moderada entre la habilidad de los trabajadores con la evaluación de las capacidades del personal. Como lo muestra la medición de Spearman ($\text{sig.} = .000 < 0.05$; $\text{Rho} = 0.825$), ello puede afirmar también que a mayor efectividad de la habilidad humana el nivel de los ejecutivos, mayor es el grado de ejecución del trabajo.

De igual manera, la revisión propuesta por Reyes (2018), Perú, para analizar la asociación entre la dirección del talento humano y la valoración del desempeño laboral, con un boceto no experimental descriptivo. Correlacional donde se trabajó con 105 personas, de las cuales 70 eran asistentes médicos, Los estudios o las técnicas que se utilizaron para la recopilación de información es la encuesta. Los resultados mostraron un coeficiente de relación de 0.842 en la prueba de Spearman entre las variables. Así mismo, se observó que la capacidad humana del directorio llego a un 62.9%, por lo que la ejecución del trabajo llego a un nivel innegable en un 68.6%, todo lo cual llego a determinar que existe una conexión crítica y directa entre los ejecutivos de capacidad humana y ejecución profesional es moderado.

Por otro lado, Crisóstomo (2018), Perú, planteo su reseña aludiendo a la dirección del capital humano y el rendimiento laboral en el Hospital Regional Huacho para decidir los efectos de capacidad humana de los ejecutivos en la ejecución del trabajo. La revisión del trabajo tiene un enfoque cuantitativo con un nivel o alcance correlacional causal se completó con 35 trabajadores donde se utilizó la estrategia de estudio, los resultados muestran en cuanto a la administración de la capacidad humana que el 20% del especialista consideran que la clínica no existe incentivos a lo que se suma que el 31.4% considera que hay iniciativa inútil. En cuanto a la variable ejecución del trabajo, el 60% considera que en ocasiones la totalidad de sus requerimientos son cumplidos dentro de la clínica. El autor llego a la conclusión de que, dependiendo de la aparición posterior

$p=0,000<0,935$, hubo correlación entre la dirección del talento humano y el rendimiento laboral.

Por otra parte, Santa María (2017), Perú, en su trabajo, se propone demostrar la asociación de lo que es capacidad humana y la ejecución del trabajo. el alcance correlacional, estuvo conformada por un universo de 60 especialistas en prestaciones clínicas de la Micro red de Salud de Lambayeque. Se crearon y aplicaron dos estudios para medir los dos factores. Se empleó el coeficiente de correlación Spearman con $r= 0.843$ y un valor de $p= 0,000(p<0.5)$, con lo cual el autor pudo razonar que se evidencio una conexión muy cierta entre la capacidad humana y la ejecución del trabajo. Es decir, la antigüedad del trabajador no es considerada como capacidad humana, otorgándole un lugar de trabajo positivo dependiente de estándares, valores y normas, esto influirá en la ejecución de su trabajo e influirá en la satisfacción de las metas y objetivos de la asociación

Por otra parte, Carbajal (2017), Perú, en su revisión su finalidad decidir la conexión entre la administración del ingenio humano y producción laboral, enfoque cuantitativo y se trabajó con una población conformada por 275 enfermeras y un ejemplo conformado por 200 enfermeras, como herramienta fue la encuesta. Las informaciones revelan la gran mayoría de las enfermeras que son el 36% (72) consideran que la administración de la gestión del talento es estándar, el 33% (66) consideran que la administración de capacidad humana es horrible, por último, el 31% (62) consideran que la administración de la capacidad humana la habilidad es grande; Así mismo, se infirió que, entre la gestión de la capacidad humana se conecta con la utilidad del trabajo en la región asistencial.

Asimismo, Godoy (2017), Perú, en su último informe de examen busco delimitar la conexión de la capacidad humana con el desempeño laboral. La teoría es una exploración perspicaz e iluminadora. La población está compuesta por una suma de 122 asistentes médicos. La compilación de la pesquisa fue la revisión de los dos factores, tanto de capacidad humana de los ejecutivos como de cumplimiento laboral. Su herramienta fue la encuesta. En cuanto a la habilidad de los ejecutivos, se presumió que existe una conexión entre el grado de habilidad humana del directorio de la clínica de emergencia.

Respecto a la investigación que fue planteada por Álvarez (2017), Perú, menciono sobre la dirección por competencias y su conexión con el rendimiento laboral. Se

aplicó una encuesta al ejemplo adquirido por una suma de 80 de la facultad donde se obtuvo en consecuencia que existe una relación muy segura. Se infirió que las sustancias públicas deben cuantificar la exhibición de su personal por la información y logros que adquieren ya que asumiendo que están completamente preparados entonces se desempeñarán con precisión en su trabajo.

En cuanto a los estudios previos a nivel internacional. Cabe considerar a Onofre (2019), Ecuador, donde su motivo ha sido poder tomar la correspondencia entre tensión laboral y la actuación laboral de los trabajadores, en su estudio cualitativo, por ello el autor menciona que trabajo con 40 trabajadores de ambos sexos, entre 24 y 63 años, la herramienta utilizada de gran importancia el cuestionario aplicado para las dos variables de su estudio fue el formato por parte Organización Mundial de la Salud y por la organización Internacional del Trabajo. Dichos datos obtenidos se procesaron mediante el software SPSS, sus resultados llegaron a una síntesis donde la tensión laboral no está conectado al rendimiento laboral.

Al respecto Jara et al. (2018), Venezuela, en su artículo aludiendo a la diligencia del ingenio humano como un divisor de progreso de la dirección pública y rendimiento ocupacional, lo que comenzó con la plena intención de evaluar la frecuencia de la capacidad humana del directorio en el trabajo de la administración abierta y la ejecución de la obra. Es preciso indicar que se utilizó la estrategia racional teórica con un plan no exploratorio en donde se trabajó con una población conformada por trabajadores del Ministerio de Salud a quienes se les aplicaron dos encuestas que pasaron por procesos de legitimidad y confiabilidad, los resultados mostraron que el 28,4% de los trabajadores considera adecuada la dirección del talento repercute en el mejoramiento del rendimiento ocupacional de los empleados.

La revisión realizada por Ramírez et al. (2018), Colombia, en la que retrata la administración de la capacidad humana como metodología autorizada, la revisión planteada en una metodología cuantitativa, de plan no exploratorio donde la población a trabajar constituida por 38 directores, la herramienta que aplico fue la encuesta fue aprobada por 10 especialistas y con un coeficiente alfa de Cronbach de calidad inquebrantable. Los creadores presumieron que la gestión de la capacidad humana como método autoritario fue bastante aceptable, donde se

destaca que las asociaciones planifican y auto controlan su marco para establecer sus objetivos por lo que planificarán procedimientos para fortalecer el rumbo del progreso y del cambio.

El estudio presentado por Sarmiento (2017), Ecuador, en su estudio busco delimitar la disección entre la conexión de la gestión del talento y el rendimiento el estudio conto 235 sujetos a los que se les aplicó como instrumento la encuesta. La información permitió razonar que el limite humano de los jefes está directamente relacionado con el desempeño de los trabajadores. Por otro lado, Borsic (2016), México, su revisión enfatizo conocer la correspondencia entre la administración de la capacidad humana, la capacidad de comprender a cualquier persona en un nivel más profundo y la ejecución de la ocupación dependiente de una metodología combinada; Para ello se aplicaron estudios y encuentros que permitieron recabar información que a raíz de la localización de los datos, el creador llegó a inferir que existe una estrecha relación entre el límite humano y la ejecución de la ocupación.

Adicionalmente la revisión propuesta por López et al. (2017), Cuba, aludió a la apreciación del régimen del ingenio humano, lo cual se trabajó con un ejemplo conformado por 32 especialistas, la estrategia utilizada para recoger la información muestra la evaluación de la ejecución, el 59,4% de la población afirmó que las valoraciones con el resto de sus pertenencias se basaron en la valoración del interés de la organización por valorar el auto reconocimiento, el 56,3% exige que se piense continuamente en el último punto, en cambio el 37,6%, sólo la notificación esta visión confusa, para progresar en la auto información sobre la capacidad. Un dato que predomina que el 65,6% una actitud de tener la opción de conquistar elementos disuasivos mientras que en cuanto a los destinos hay una ordinariez del 70% según indica la población contemplada. Se infiere que la información sobre la gestión de la capacidad humana en el establecimiento fue positiva, pero existe la posibilidad de avanzar en perspectivas, por ejemplo, inspiración y límites que apoyen la superación singular de los socios.

En cuanto teorías que sustentan el atributo medible de la dirección de la fuerza humana, es importante considerarla como un rumbo de mayor dinamismo, el mismo que registra para el avance tanto en las organizaciones, según la perspectiva primaria como en la organización del personal; el origen de la parte humana en la organización está relacionado con la innovación y las características que todo

especialista debe tener para cumplir su objetivo; Desde la perspectiva de Chiavenato, (2009) el desarrollo de la organización de la fuerza de trabajo ha pasado de ser vista como una máquina a ser vista como el eje de la organización.

Así mismo Carrillo, (2020) señaló que en materia de gestión de organizaciones se tiene diferentes modelos como la diligencia de la cognición, la dirección por competencias y la dirección basada en el talento humano del cual se basa el presente estudio que tiene como referente la selección de aquellas capacidades y cualidades que posee la persona y pueden verse reflejada en resultados óptimos para la organización; al validar las capacidades o cualidades que van a generar mayor rendimiento o productividad para que se vea reflejado en mejores procesos los que van a llevar a las empresas a buscar la manera de detectarlas, de impulsarlas por lo que incentivara las capacidades del personal.

Dentro de las teorías en las que se basa Carrillo (2020) se puede hacer referencia a la hipótesis tradicional de Taylor, que buscaba expandir la productividad, donde el especialista era visto como una máquina sin considerar perspectivas esenciales como las conexiones humanas; Hipótesis al antiguo estilo de Fayol, donde se acentúa que debe haber un individuo responsable de los ejercicios, la participación en el trabajo es vital; la hipótesis de Maslow de las necesidades sobre la inspiración del individuo, donde el límite principal es la explicación de que los requisitos simplemente desatendidos impactan la conducta de los individuos y la hipótesis de los supuestos y el marco objetivo sobre los que se elabora la revisión.

Respecto a las definiciones sobre talento humano, Chiavenato (2009) menciona, habilidad humana de los ejecutivos como una unidad vital y frágil, pues la mentalidad que prevalece en diversas asociaciones, es incidental y situacional, ya que es de próxima aparición. actividades, por ejemplo, la cultura jerárquica de cada organización, decidiendo cómo es su construcción autorizada, decide las diversas cualidades de la perspectiva natural, cómo la asociación no está realmente asentada, qué avances utiliza, como procesos internos en la asociación.

En cuanto a la organización de RRHH, son los diferentes elementos de carácter normativo, que completan distintas actividades desde la captación del personal, pasando por la preparación, valoración y compensación de los trabajadores en general (Chiavenato, 2009). En esta situación concreta, los directores son

responsables de las personas, ya que están asociados a diversos ejercicios, por ejemplo, inscribirse, dialogar, elegir y preparar.

Con respecto Chiavenato (2009) menciona que la gerencia de los requerimientos humanos son los que realizan acciones desde el inicio con la incorporación de equipo, luego con ensayo, la apreciación y las asignaciones de los empleados. Así mismo los directores son los apoderados de los individuos, debido a que se comprometen en las acciones como alistar, encuestar, elegir y adiestrar. Para Vallejo (2016), manifiesta que la dirección del ingenio humano como un sistema que indaga cumplir con las metas proyectadas por la empresa; y esas metas para se lleguen a cumplir necesita de un ambiente laboral y una buena cooperación del grupo humano, nos habla también que la dirigencia del ingenio radica desde la selección hasta el salario.

El término talento humano abordado desde la perspectiva de diferentes autores como Cuestas (2015) quien la caracteriza como aquellas que ejercen esa capacidad en la medida que crean y activan a los individuos para que la asociación logre los fines propuestos; Para esta explicación, Vallejo (2016) determinó que la metodología para el enrolamiento, determinación, avance y además retorno de las personas, diseñando con ellos un arreglo fuerte de información por elementos, para que las personas se sientan concentradas en la asociación. Para Vera y Blanco (2019) la dirección de la capacidad humana es fundamental para que las afiliaciones avancen en estrategias, artilugios y partes relacionadas con este punto que les permitan trabajar efectivamente en la globalización que se está dando. De ahí que en una fundación sea responsable de dotar al personal al que debe examinar, reflexionar y fomentar estrategias encaminadas a establecer la fuerza de trabajo perfectamente ubicada.

Según Pérez (2019) Dentro de los destinos de la gestión de la capacidad humana dentro de una asociación, se considera colaborar con la organización en lo que propone, otorga o crea sistemas en los que es factible trabajar las habilidades y capacidades del personal. elevar su eficiencia dota a la organización de facultades suficientes y espoleadas para sujetarlas y mantenerlas persuadidas, para lo cual se abordan estrategias que mejoran la capacidad de la facultad, cumpliendo con su obligación de intervenir efectivamente en los acontecimientos persistentes.

Cabe mencionar que en estudio desarrollado por Iturralde et al. (2020) nos declara que la aptitud de una institución son los personajes integrantes de la compañía es por ello que plantea un bosquejo de ingenio humano centrado en capacidades que colaboren con formas de adquirir información y pueda originar producción en un lapso de tiempo definido, lo que conlleva a restablecer el grado de rendimiento y brinden prestaciones con grandes expectativas, lo descrito ayudo a alcanzar las metas de la empresa. Por lo consiguiente Rubio (2020) nos mencionó que radica su importancia que para lograr el triunfo en las compañías plasma su inventiva en el ingenio y las pericias de los funcionarios.

Para Yepes (2019) declaro que el capital es el factor importante para el progreso de una asociación por la identificación que tienen los colaboradores con su institución demostrando un entorno laboral aceptable y garantiza el aumento en la producción empresarial. Así mismo Armas et al. (2016) menciona como organización se debe contar con las informaciones respectivas tanto del capital humano e intelectual de la empresa para usarla como elecciones entre alternativas. La evaluación exhaustiva de las empresas los lleva al éxito con un grupo humano experimentado que son como requisitos para su prestigio como organización y sentirse uno de los mejores en el mercado. Por otro lado, Miranda (2016) enfatizo que lo más importante es que los individuos sean competitivos para diferenciarte de una u otra compañía. Según vera (2018) enfoco perfeccionar el rendimiento laboral real del trabajador a través de una evaluación de esfuerzo por producción y habilidades.

Dentro de las dimensiones de la dirigencia del talento humano según Chiavenato (2009) tenemos: recompensar a las personas, constituye la manera de premiar a los colaboradores cuando alcanzan los logros planteados. dentro del campo de las recompensas se considera las remuneraciones recibidas por el trabajo; los programas de incentivo que se generan para incentivar al personal a hacer lo mejor en su trabajo logrando alcanzar las metas trazadas; las prestaciones y servicios recibidas como gratificaciones y beneficios muy aparte de sus remuneraciones.

Así mismo Chiavenato (2009) detalla la dimensión desarrollo de personas aquí las capacitaciones se dan con la finalidad de mejorar sus habilidades y competencias para ser aplicados en su desenvolvimiento. Al respecto Griffem y Moorhead, (2010) mencionaron que las capacitaciones son diseños para mejorar

habilidades de un empleado en su puesto. Los empleados pueden ser entrenados para manejar ciertas máquinas, aprender nuevas habilidades o conocer métodos de crecimiento y desarrollo personal.

La dimensión retener a las personas menciona Chiavenato (2009) que la finalidad de esta faceta es conservar a los colaboradores complacidos y animados, así como otorgarles todos los beneficios para que se sientan identificados con la institución. Desde la postura de Chiavenato (2009) la dimensión de supervisar a las personas, es inspeccionar y a la vez observar las conductas de los individuos dentro de la organización.

Respecto a la segunda variable de estudio desempeño laboral, Carrillo, (2020) planteó la hipótesis de valor la cual se relaciona básicamente con el discernimiento que tiene el especialista del trato que recibe en la asociación que puede ser visto como razonable y fuera de lugar. de línea, esto se reflejará en confiabilidad, así como articulaciones de bondad y productividad más destacadas en el trabajo que realiza; La equidad se compone de dos puntos de vista: ejecución y equidad con los demás, siendo el primero la correlación entre su compromiso con su trabajo y la compensación que obtienen correspondiente a los demás. Con respecto a la hipótesis de supuestos, se centra en las sensaciones de cumplimiento de los representantes, que de esta manera emanará una ejecución superior del trabajo, en esto se reconocen tres variables, la extensión que tiene un representante del trabajo que puede realizar en un nivel normal, la valoración del representante que dará lugar a un reconocimiento que podrá ser otorgado a través de remuneraciones, premios o en su caso llamados a consideración o asentimientos que serán acordes al nivel alcanzado, la trascendencia que el especialista le otorgue a la el reconocimiento o autorización obtenido es el otro elemento.

Es importante resaltar según Carrillo (2020) que como individuo el trabajador tiene sus propios objetivos y supuestos que se producirán a partir del trabajo a realizar. El aspecto de fiscalizar a los individuos, cobra una significación excepcional de acompañar la conducta de los individuos en determinadas restricciones. Como asociación, debe tener una colección de datos en los que se establecerán la información separados de la suma total de experiencias y académico de la compañía para involucrarla en una dirección independiente.

En cuanto a las definiciones que se pueden mencionar respecto al rendimiento laboral se refiere al nivel de logro respecto a los resultados que se van logrando de los fines establecidos por la empresa en un tiempo establecido. Chiang y San Martín Neira (2015), consideran que rendimiento es la energía del trabajador que se desempeña el trabajador que labora en cada organización a lo que agrega la habilidad, capacidad desarrollada por cada trabajador en el desarrollo de sus labores. Al respecto Robbins (2004) señaló lo importante que es plantearse metas porque ayuda al trabajador dirija sus actividades para alcanzar las metas planeadas.

Desde la perspectiva del estudio de Martínez (2018) menciona que esfuerzo laboral es el progreso de cada empleador de la organización además es cumplir con las labores, de acuerdo a las exigencias de la compañía. Con respecto a Jaime (2021) menciona una valoración del rendimiento laboral es una sucesión metódica y constante cuya apreciación es numérica y las otras que representan a las cualidades de ello, establecen el poder que tiene el empleador en su lugar de ocupación así mismo detectan debilidades en la producción, vigilancia o escases de adiestramiento.

Cabe señalar Tuesta (2021) menciona que el desempeño laboral realizado correctamente es de mucha vitalidad para lograr las metas. Para Pérez (2021) menciona en su documento lo interesante e importante para una organización es tener un personal altamente prestigioso por que proyecta a la empresa a concretar sus planes y resulta competente para la sociedad esto se logró a través de sus destrezas, conductas sus habilidades. Y por parte de los jefes pues motivan a sus empleados. Con respecto a Acevedo y Contreras (2021) radica su interesante estudio en que el rendimiento activa de un obrero se alcanza mediante la motivación que le dan sus superiores y ello logra aumentar su ego dentro de su carrera cualificada demostrando profesionalismo.

Por otro lado, Riera et al. (2020) Lo importante es que el desempeño laboral en una empresa es que los cambios por el avance tecnológico hacen que los organizado valoren su grupo humano como logro del avance empresarial porque gracias a ellos se lleva al cumplimiento de las metas trazadas. Con respecto a Bautista et al. (2019) describió al rendimiento como el comportamiento que tiene el empleador en el interior de la compañía, que de alguna manera ayudaron a lograr

las metas con éxito además menciona que toda acción que suscita valor a través de los actos están orientadas a la productividad. Para Ramírez Y Nazar (2019) radica su importancia al respecto sobre el rendimiento laboral que para un buen esfuerzo humano se necesita de la motivación como factor primordial en la realización de sus actividades, de todo esto detallo que las motivar al grupo se ve reflejado en obtener un rendimiento óptimo y por ende favorecer a la institución.

Para Chockalingam (2000) realizan una propuesta en la que señala de forma jerárquica la apreciación del cumplimiento laboral que considera la actividad general del trabajo; la producción lograda que incluye la totalidad de las acciones realizadas; la calidad laboral que va medir como se desenvuelven en el trabajo; el conocimiento laboral referido a las experiencias que tiene el trabajador ante las acciones que va a realizar; las habilidades comunicativas asociadas a cada persona para comunicarse con los demás, el esfuerzo referido a la energía con la que realizan y terminan la labor indicada; el liderazgo como la acción de influir en los demás generando confianza para realizar las actividades; la habilidad administrativa la que refiere a la coordinación múltiples que debe hacer ante los diferentes roles que tiene. Para Salgado y Cabal (2011) manifestaron la habilidad interpersonal referida a como se desenvuelve y se relaciona con los demás, el cumplimiento y/o aceptación de las normas y reglas que se dan; si bien algunos de los aspectos mencionados refieren a las tareas propias que deben desarrollar en la empresa otras refieren al apoyo que pueden brindar las mismas.

En cuanto a sus dimensiones de la variable desempeño laboral Chávez et al. (2014) señaló la dimensión habilidades laborales precisando que las habilidades refieren a la aptitud y rapidez para realizar un trabajo encomendado por lo que se considerara que una persona es hábil por el éxito de sus destrezas, mientras que sus cualidades lo describen como un sistema completo capaz de ayudar y emprender. En cuanto a la dimensión relaciones humanas se refiere a las actividades de carácter colectivo con niveles mínimos de establecer y sostener e intercambiar conocimientos, experiencias entre ellos, por lo que desarrollar una adecuada relación interpersonales puede crear mejor interacción entre el grupo y lograr mejoras en la institución.

III. METODOLOGÍA

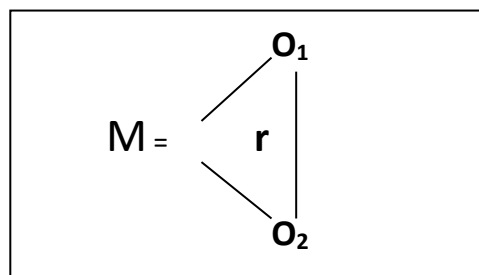
3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo

El presente estudio es básica pues busca analizar la variable motivación y productividad como sostiene Sánchez y Reyes (2015) en ella se busca recoger la información respecto a las variables con el fin de engrandecer la cognición científica. El nivel descriptivo según Hernández y Mendoza, (2018) menciona porque descifra las cualidades del grupo de estudio.

Diseño

Así mismo Hernández y Mendoza (2018) el estudio es no experimental, transversal a su vez correlacional sin la interacción intencional de manipular las variables; El corte del presente estudio es transversal, así mismo es correlacional porque permite conocer la conexión entre dos categorías. Se desarrolla la siguiente figura representativa:



Dónde:

M : 82 personas

O₁ : Gestión del talento humano

r : Relación entre variables. Coeficiente de correlación.

O₂ : Desempeño laboral

3.2 Variable y Operacionalización

Variable 1: Gestión del talento humano

Definición conceptual: Se menciona Chiavenato (2009) como el área más delicada de las organizaciones que está sometida a factores como la cultura, la estructura y contexto ambiental de cada organización.

Definición operacional: Para la gestión del talento humano según Chiavenato (2009) en la que se considera las dimensiones: recompensar a las personas, desarrollar personas, retener personas y supervisar,

Indicadores: se plantearon 2 indicadores: Para Chiavenato (2009) recompensar a las personas que fue motivación y el incentivo, para el desarrollo de las personas se tomó las capacitaciones y crecimiento profesional; y lo otro es retener a las personas se consideró como indicador las relaciones interpersonales y para la dimensión supervisar se planteó como indicador la supervisión y monitoreo

Escala: Ordinal

Variable dependiente: Desempeño laboral

Definición conceptual: Chávez (2014) considera al rendimiento laboral se refiere a las conductas cualidades en los colaboradores para alcanzar las metas más importantes y que son valorados por su competitividad y producción.

Definición operacional: se define operacionalmente en base a los sustentado por Chávez (2014) en dos dimensiones habilidades laborales y relaciones interpersonales.

Indicadores: se plantearon para la primera dimensión 2 indicadores que es el conocimiento y la responsabilidad y para la segunda dimensión la empatía, liderazgo e influencia.

Escala: Ordinal

3.3 Población

Según Hernández y Mendoza (2018) es denominada a una agrupación seleccionados por distintas características que so estudiadas para alcanzar resultados. Su población para este estudio está constituida por 140 enfermeras del área de neonatología, Hospital María Auxiliadora.

Criterios de inclusión: se considera a todas las enfermeras del servicio de neonatología que trabajaron durante el año 2017 del distrito de San Juan de Lurigancho

Criterios de exclusión; se excluirá a las enfermeras que se encontraron con descanso médico o licencias, así mismo a aquellas que no tengan más de tres meses laborando en el hospital.

Unidad de análisis: para la presente investigación está conformada por las enfermeras del área de neonatología del hospital María Auxiliadora

Muestra: Es necesario precisar que como señaló Hernández y Mendoza (2018) es una subdivisión de la total de individuos que tiene las mismas características de la población, estuvo constituida por las 82 enfermeras del área de neonatología mediante la fórmula se obtiene la cantidad:

$$n_0 = \frac{Z^2 N.P.Q}{Z^2 P.Q. + (N - 1)E^2}$$

n= Tamaño de la muestra	n=	82
Z = Nivel de Confianza (1-5)	Z=	1.96
N = Población	N=	100
P = Posibilidad de éxito = 50%	P=	0.5
Q = Posibilidad de error = 50%	Q=	0.5
E = Error muestral (1-10)	E=	0.05

Quedó constituida por 82 enfermeras del área de neonatología del hospital María Auxiliadora anexos

Muestreo: Respecto al muestreo se realizó un muestreo probabilístico aleatorio, Sánchez y Reyes (2015) señalaron que este tipo de muestreo considera que el individuo del total tiene la posibilidad de corresponder a la muestra.

3.4 Técnica en instrumentos de recolección de datos

Menciona Hernández y Mendoza (2018) que es la forma de recoger información utilizando mecanismos que conducen a la comprobación del problema proyectado o formulado. Para el presente estudio se usó como técnica la encuesta la cual recoge la perspectiva del encuestado.

Instrumento

Según Hernández y Mendoza (2018) el autor señaló que son los recursos que va usar el investigador para poder recolectar datos en el trabajo de campo los cuales después serán procesados, se utilizó como herramienta el cuestionario.

Formato técnico: Variable gestión del talento humano

Nombre: Cuestionario de la gestión del talento humano

Autor: Idalberto Chiavenato

Adaptado: Giovana Patricia Paipay Quispe

Objetivo Medir los niveles de la gestión del talento humano.

Contenido el cuestionario está comprendido por 20 ítems en cuatro dimensiones las cuales son: retribuir a las personas, desenvolvimiento de la persona, conservar a las personas, vigilar a las personas.

Administración: Individual o colectiva

Tiempo: 20 minutos aproximadamente

Formato técnico: Desempeño laboral

Nombre: Cuestionario de desempeño laboral

Autor: Chávez, Luis

Adaptad: Giovana Patricia Paipay Quispe

Objetivo Medir los niveles de desempeño laboral del personal de enfermería en el hospital María Auxiliadora

Contenido el cuestionario está comprendido por 10 ítems en dos dimensiones las cuales son: habilidades laborales, relaciones interpersonales.

Validación de los instrumentos

Para Hernández y Mendoza (2018), menciona que la validez depende de la efectividad en que el instrumento mide lo que pretende medir. En base a su efectividad, cabe señalar que para este estudio se empleó la validez de contenido por expertos lo cual fue realizado por tres expertos en el tema que evaluaron la claridad de los ítems, la pertinencia y coherencia determinando finalmente que los instrumentos eran aplicables. Cantidad de expertos

Confiabilidad de los instrumentos

Hernández y Mendoza (2018) menciona que es el nivel de fiabilidad de la escala el cual se pretende medir, produciendo iguales resultados.

Se realizó una prueba piloto constituido por 25 personas y para encontrar el índice de fiabilidad se aplicó el Alpha de Cronbach por la naturaleza de la variable, obteniéndose como resultado que para la gestión del talento humano se obtuvo como valor = ,826 y para el desempeño laboral fue de = ,720 lo cual indica que son confiables los instrumentos para ser aplicados

3.5 Procedimientos

Se inició el estudio con la coordinación con la jefatura de enfermería del hospital, para poder contar con las facilidades para poder realizar el trabajo de campo y aplicar nuestros instrumentos. En cuanto al control de las variables ambas van a ser observadas en el contexto natural sin ninguna manipulación de esta. Los instrumentos fueron planteados en base a la teoría elaborada de cada variable, los valores se registraron en un software para ser procesada y obtener resultados que permitirán llegar a conclusiones para en base a ello brindar recomendaciones.

3.6 Método de análisis de datos

Las cifras obtenidas se procesaron usando software y para hacer el análisis de los datos, para la parte descriptiva presentados en tablas, figuras representadas en porcentajes, y los valores inferenciales se realizó con la contrastación de las suposiciones trabajando con la correlación de Rho de Spearman se determinó la correlación de ambas variables.

3.7 Aspectos éticos

En cuanto a los principios serán considerados como primer punto la confidencialidad y se mantendrá en anonimato las encuestas de cada trabajador, también se realizar la citación y referencia respectiva considerando al autor de cada cita en las referencias citadas siguiendo normas APA.

IV. RESULTADOS

4.1 Descripción de resultados

Tabla 1

Frecuencias y porcentajes de la variable gestión del talento humano y sus dimensiones

	Gestión del ingenio humano		Retribuir a las personas		Desarrollo de las personas		Mantener a las personas		Supervisar a las personas	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Inadecuado	23	28	28	34,2	28	34,2	27	32,9	25	30,5
Regular	48	58,6	43	52,4	43	52,3	45	54,9	46	56,1
Adecuado	11	13,4	11	13,4	11	13,4	10	12,2	11	13,4
Total	82	100	82	100	82	100	82	100	82	100

Los datos mostrados permiten afirmar que del total de encuestados el 28% considera que es inadecuado, mientras que el 58,6% considera que es regular y un 13,4% es adecuado; respecto a las dimensiones se puede afirmar que en cuanto a la dimensión recompensar las personas el mayor porcentaje muestra que el 52,4% considero que ello está en un nivel regular; respecto al desarrollo de las personas se obtuvo el 52,3% considera que esta en un nivel regular, en cuanto a mantener a las personas el 54,9% considera que se está desarrollando en un nivel regular y finalmente respecto a la supervisar a las personas se evidencio el 56,1% lo considera en un nivel regular.

En cuanto al desempeño laboral los datos de la tabla muestran los resultados descriptivos:

Tabla 2

Frecuencias y porcentajes de la variable desempeño laboral y sus dimensiones

	Desempeño laboral		Habilidades laborales		Relaciones interpersonales	
	F	%	F	%	F	%
Bajo	23	28	26	31,7	29	35,4
Regular	48	58,5	42	51,2	38	46,3
Bueno	11	13,4	14	17,1	15	18,3
Total	82	100	82	100	82	100

En cuanto a los datos mostrados en cuanto a los resultados descriptivos de la del total de las personas encuestadas el 28% lo considera bajo, mientras que el 58.5% lo considera que es regular y el 13.4% lo considera como bueno.; respecto a las dimensiones habilidades laborales menciona que el 31,7% lo considera bajo, mientras que el 51.2% lo considera regular y el 17.1% lo considera como bueno, en cuanto a la dimensión relaciones interpersonales el 35,4% lo considera bajo, en un 46.3% lo considera regular y 18.35 bueno.

4.2 Contrastación de hipótesis

En cuanto a la hipótesis general se tiene:

Prueba de hipótesis general

H₀: No existe correlación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de enfermería, del área de Neonatología, Hospital María Auxiliadora, Lima, 2017.

H_a: Existe correlación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de enfermería, del área de Neonatología, Hospital María Auxiliadora, Lima, 2017.

Nivel de significancia $\alpha = 0,05$

Tabla 3

Correlación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral

		Gestión del talento humano	Desempeño laboral
Rho Spearman	Gestión del talento	de 1,000	,761**
		.	,000
		N 82	82
Desempeño laboral		de ,761**	1,000
		,000	.
		N 82	82

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Los datos de la tabla muestran la conexión positiva al encontrarse con una relación = ,761** además un $p = 0,000 < 0,05$ por lo cual se aceptó una correspondencia relevante entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de las enfermeras, del área de Neonatología, Hospital María Auxiliadora, Lima, 2017.

Hipótesis específica 1

H₀: No existe correlación positiva y significativa entre la dimensión recompensar a las personas y el desempeño laboral del personal de enfermería, del área de Neonatología, Hospital María Auxiliadora, Lima, 2017

H_a: Existe correlación positiva y significativa entre la dimensión recompensar a las personas y el desempeño laboral del personal de enfermería, del área de Neonatología, Hospital María Auxiliadora, Lima, 2017.

Nivel de significancia $\alpha = 0.05$

Tabla 4

Correlación entre la dimensión recompensar a las personas y el desempeño laboral

			Recompensa r	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Recompensa r	Coeficiente de correlación	1,000	,556**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	82	82
Desempeño laboral	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,556**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	82	82

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Los datos de la tabla muestran una conexión Rho de Spearman = ,556** además un $p = 0,000 < 0,05$ por lo cual se aceptó que hay una conexión elocuente entre la dimensión recompensar a las personas y el desempeño laboral del personal de enfermería, del área de Neonatología, Hospital María Auxiliadora, Lima, 2017.

Hipótesis específica 2

H₀: No existe correlación positiva y significativa entre la dimensión desarrollo de las personas y el desempeño laboral del personal de enfermería, del área de Neonatología, Hospital María Auxiliadora, Lima, 2017.

H_a: Existe correlación positiva y significativa entre la dimensión desarrollo de las personas y el desempeño laboral del personal de enfermería, del área de Neonatología, Hospital María Auxiliadora, Lima, 2017.

Tabla 5*Correlación entre la dimensión desarrollo de las personas y el desempeño laboral*

			Desarrollo de personas	Desempeño o laboral
Rho Spearman	Desarrollo de las personas	Coeficiente de correlación	de 1,000	,644**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	82	82
Desempeño laboral		Coeficiente de correlación	de ,644**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	82	82

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Los valores de la tabla muestran una conexión positiva con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 664** además de encontrarse un $\rho = 0,000 < 0,05$ por lo cual se aceptó que existe conexión relevante entre la dimensión desarrollo de las personas y el desempeño laboral del personal de enfermería, del área de Neonatología, Hospital María Auxiliadora, Lima, 2017.

Hipótesis específica 3

H₀: No existe correlación positiva y significativa entre la dimensión retener a las personas y el desempeño laboral del personal de enfermería, del área de Neonatología, Hospital María Auxiliadora, Lima, 2017

H_a: Existe correlación positiva y significativa entre la dimensión retener a las personas y el desempeño laboral del personal de enfermería, del área de Neonatología, Hospital María Auxiliadora, Lima, 2017.

Tabla 6*Correlación entre la dimensión retener a las personas y el desempeño laboral*

			Retener a las personas	Desempeño laboral
Rho Spearman	Retener a las personas	Coeficiente de correlación	1,000	,658**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	82	82
Desempeño laboral		Coeficiente de correlación	,658**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	82	82

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

El dato de la tabla muestra una correlación positiva con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 658** además de encontrarse un $p = 0.000 < 0.05$ por lo cual se aceptó que existe correlación relevante entre la dimensión retener a las personas y el desempeño laboral del personal de enfermería, del área de Neonatología, Hospital María Auxiliadora, Lima, 2017.

Hipótesis específica 4

H₀: No existe correlación positiva y significativa entre la dimensión supervisar a las personas y el desempeño laboral del personal de enfermería, del área de Neonatología, Hospital María Auxiliadora, Lima, 2017.

H_a: Existe correlación positiva y significativa entre la dimensión supervisar a las personas y el desempeño laboral del personal de enfermería, del área de Neonatología, Hospital María Auxiliadora, Lima, 2017.

Tabla 7

Correlación entre la dimensión supervisar a las personas y el desempeño laboral

				Supervisar a las personas		Desempeño laboral	
Rho Spearman	de Supervisar a las personas	Coeficiente de correlación	de	1,000		,503**	
		Sig. (bilateral)		.		,000	
		N		82		82	
Desempeño laboral	de Supervisar a las personas	Coeficiente de correlación	de	,503**		1,000	
		Sig. (bilateral)		,000		.	
		N		82		82	

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Los datos de la tabla muestran una correlación positiva con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 503** además de encontrarse un $p = 0.000 < 0.05$ por lo cual se aceptó que existe conexión relevante entre la dimensión supervisar a las personas y el desempeño laboral del personal de enfermería, del área de Neonatología, Hospital María Auxiliadora, Lima, 2017.

V. DISCUSIÓN

Los resultados presentados respecto a la suposición general evidencian una correlación altamente relevante positiva entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de enfermería, del área de Neonatología, Hospital María Auxiliadora, Lima, 2021, se tiene que el 58,6% de las enfermeras manifiesta que está en regular la gestión del talento humano, el 28% lo considera inadecuado mientras que el 13,4% lo considera adecuado, a ello se suma que el 58,5% considera que esta en regular su desempeño, el 28% lo considera en un nivel bajo y el 13,4% en un nivel bueno, al respecto se considerar lo que Chiavenato (2009) sostenía que en las organizaciones es un factor importante el factor humano, a lo que Ríos (2015) agregó que dado los cambios a las que han sido expuestas las instituciones en donde se ha venido dando un lugar extraordinario a la habilidad humana, es necesario considerar la gestión del talento humano como institución queremos lograr los objetivos organizacionales que se planteen(Vallejo,2016).

A ello se puede mencionar como sustentaba Vera y Blanco (2019) es necesario que en las organizaciones se fomente la dirección del ingenio humano, ya que como sostenía Pérez (2019) es un objetivo que se propone alcanzar las metas de las compañías. Son similares a los resultados presentados por Reyes (2018), quien comprobó que la ejecución del capital humano alcanzó el 62,9%, y por tanto, el rendimiento laboral llegó a un rango alto en un 68,6%, concluyendo que existe conexión directa entre la gestión del capital humano y el rendimiento laboral afirmando que la correlación es moderada; en el estudio realizado por Crisóstomo, (2018) se muestra que respecto a la dirección del talento humano que el 20% de los colaboradores consideran que el hospital no incentiva a lo que se agrega que el 31,4% considera que hay un deficiente liderazgo, también llegó a evidenciar que existe una correlación alta así como que la ejecución del talento humano influye en el rendimiento laboral.

Resultado similar obtuvo el estudio planteado por Borisc (2016) el cual tuvo como propósito indagar la conexión entre la gestión del talento humano, la inteligencia emocional y el rendimiento laboral, el autor concluye que existe una relación inmediata entre la capacidad humana y el desempeño laboral. El estudio planteado por Sarmiento (2017) el cual después de analizar los datos procesados

permitió que el autor llegue a concluir que la capacidad humana los ejecutivos se identifica directamente con el rendimiento de los colaboradores.

Resultado similar evidencio en el estudio planteado por Santa María, (2017), quien llegó a mencionar que existe una conexión elocuente alta entre la ejecución del ingenio humano y el rendimiento laboral; en el estudio realizado por Carbajal, (2017) revelan que el 36%(72) manifiesta que la gestión del talento humano es regular, el 33%(66) considera que es mala y finalmente el 31%(62) considera que es buena, llegando también a concluir que la gestión de la inteligencia humana se conecta de manera directa con la productividad laboral; ello indica que si la organización para ser competitiva debe considerar el factor humano como pieza principal en todo ello por lo que es necesario que el desempeño de los trabajadores este en niveles adecuado por ello se tiene que realizar una ejecución de la inteligencia humana.

Así mismo en el estudio planteado por Jara et al. (2018) referido a la gerencia del ingenio humano como un indicador por mejorar la ejecución publica y rendimiento laboral, los resultados evidenciaron que 28,4% de los trabajadores considera adecuada la gestión del talento humano la cual incide en el mejoramiento del desempeño laboral de los trabajadores. Pero resultado diferente obtuvo el estudio planteado por Ramírez et al. (2018) en Colombia en la que se describe la necesidad de considerar la gestión del capital humano como una planificación organizacional resulto satisfactoria, en ellas se resalta que las organizaciones deben planificar para lo cual se debe contar con un personal idóneo para realizar el trabajo de campo, el cual diseñara las acciones adecuadas para fortalecer la dirección de cambio. Con respecto a Young y Peñalver (2021) una valoración del rendimiento laboral es una sucesión metódica y constante cuya apreciación es numérica y las otras que representan a las cualidades de ello, establecen el poder que tiene el empleador en su lugar de ocupación así mismo detectan debilidades en la producción, vigilancia o escases de adiestramiento.

Cabe señalar Pérez (2021) menciona en su documento lo interesante e importante para una organización es tener un personal altamente prestigioso por que proyecta a la empresa a concretar sus planes y resulta competente para la sociedad esto se logró a través de sus destrezas, conductas sus habilidades. Y por parte de los jefes pues motivan a sus empleados. Con respecto a Acevedo y

Contreras (2021) radica su interesante estudio en que el rendimiento activa de un obrero se alcanza mediante la motivación que le dan sus superiores y ello logra aumentar su ego dentro de su carrera cualificada demostrando profesionalismo.

Respecto a los resultados referidos a la hipótesis específica primer referida a la dimensión recompensar a las personas, se obtuvo el 52,4% considera que esta en un nivel regular el recompensar a las personas, el 34,2% lo considera en un nivel inadecuado y el 13,4% en un nivel adecuado, pudiendo afirmar finalmente que la dimensión retribuir a las personas se relaciona con el esfuerzo laboral de las enfermeras, del área de Neonatología, Hospital María Auxiliadora, Lima 2021.

Es necesario señalar lo referido por Chiavenato (2009) respecto a la dimensión recompensar a las personas, donde se consideran como elementos fundamentales en la institución para incentivar, motivar al personal para llegar a los objetivos de las empresas sean alcanzados ; ello guarda relación con el estudio planteado por López et al. (2017) referido a la evaluación de la gestión de la capacidad humana, en la cual obtuvo como efecto que la evaluación del desempeño de la población fue de 59,4% los que consideraron que ello dependían de los intereses de la institución para el 78% de la población consideran su ambiente de trabajo como una motivación para realizar su labor así mismo el autor concluye que la cognición sobre la ejecución del ingenio humano era relevante sin embargo hay aspectos de mejora que hacen que el colaborador se motive y de esta manera se considere que tiene las capacidades necesarias para que se desarrolle profesionalmente, todo ello se considera como recompensas que motiven al trabajador a llegar a las metas que se propone y a las de la institución, por lo que el autor señaló que el 78% considero tener alta motivación por el trabajo pero existe un 84,4% considera que no se cuenta con suficientes publicaciones que les permita divulgar su quehacer tomándolo como que la institución no reconoce la labor que realizan lo que pudiera ser un elemento que los motive a seguir identificándose con la institución y lograr mejorar su desempeño

En cuanto a la hipótesis específica segunda referida a la dimensión desarrollo de las personas, se obtuvo que el 52,3% considera regular la dimensión desarrollo del personal, el 34,2% considera que es inadecuado y el 13,4% lo considera adecuado, a ello se suma el llegar a afirmar que la dimensión desarrollo de las personas se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería, del

área de Neonatología, Hospital María Auxiliadora, Lima, 2021, al respecto Chiavenato, (2009) mencionó que el desarrollar a las personas no solo es brindar información al trabajador sobre nuevos conocimientos, arte y la pericia, sino que hay que brindarles información referente a nuevas acciones ,ideas para que cambien sus comportamientos así serán más eficaces en lo que realizan; para lograr todo ello es necesario capacitar al personal como sostiene Griffem y Moorhead (2010) las capacitaciones que recibe el personal son diseñadas para mejorar habilidades de un empleado que les permita crecer y desarrollarse profesionalmente.

Así también demostró en su estudio Barboza (2018) con la finalidad de determinar la conexión entre la capacidad del trabajador y la exposición o valoración de las capacidades, el autor como lo muestra la medición de Spearman ($\text{sig.} = .000 < 0.05$; $\text{Rho} = 0.825$) llegó a afirmar también que a mayor efectividad de la habilidad humana, lo que implica desarrollarse como profesional, mejorando sus habilidades el nivel de los ejecutivos, mayor es el grado de ejecución del trabajo a ello se agrega que el estudio planteado por Sarmiento (2017), tuvo resultados similares al llegar a concluir que existe relación entre el desarrollo de la capacidad humana que tiene el personal para realizar su trabajo con su desempeño dentro de la organización, encontrando que el 82% considera estar satisfecho ya que encontró que la institución le brinda oportunidades para su desarrollo profesional lo cual se relaciona con su desempeño laboral.

El resultado referido a la hipótesis específica tercera sobre la dimensión retener a las personas, se tiene que el 54,9% de las encuestadas afirman que está fue regular respecto a la dimensión retener al personal, el 32,9% lo considera inadecuado y el 12,2% es adecuado a lo que se suma que se comprobó que la dimensión mantener a las personas se conecta con el rendimiento del equipo enfermera, del área de Neonatología, al respecto como señaló Chiavenato, (2009) constituye la manera de premiar a los colaboradores cuando alcanzan los logros planteados. dentro del campo de las recompensas se considera las remuneraciones recibidas por el trabajo; los programas de incentivo que se generan para incentivar al personal a hacer lo mejor en su trabajo logrando alcanzar las metas trazadas; las prestaciones y servicios recibidas como gratificaciones y beneficios muy aparte de sus remuneraciones

Algo similar resultado se obtuvo en el estudio planteado por Godoy, (2017) en su último informe de examen busco delimitar la conexión de la capacidad humana con el desempeño laboral, en el que partió con el fin de determinar la conexión entre la dirección de la inteligencia humana y la complacencia laboral, mostrando como resultado una muestra de 93 enfermeras encuestadas ,el 71% (66) es regular, el 18.3% (17) se encuentra inadecuada, y el 10.8% (10) es adecuada la gestión del ingenio humano concluyendo que ello se relaciona con la satisfacción en el trabajo, por ello si está satisfecho el personal con la labor que realiza ello permitirá mejorar su nivel de desempeño laboral. Como señaló Chiavenato (2009) añade que aquí se dan procesos como las relaciones, la higiene, seguridad y calidad de vida con el fin de tener un entorno laboral aceptable y un plano psicológico óptimo.

Finalmente en cuanto a la hipótesis específica cuarta referida a la dimensión supervisar a las personas, se tiene que el 56,1% de los encuestados considera en un nivel regular el supervisar al personal ,el 30,5% lo considera en un nivel inadecuado y el 13,4% en un nivel adecuado a ello se agrega que se pudo comprobar que la dimensión supervisar a las personas y el desempeño laboral del personal de enfermería, del área de Neonatología, Hospital María Auxiliadora, Lima 2021; desde la postura de Chiavenato (2009) la dimensión de supervisar a las personas, es inspeccionar y a la vez observar las conductas de los individuos dentro de la organización, como organización se debe contar con la información respectiva que tanto del capital humano e intelectual de la empresa para usarla en la toma de decisiones; por ello no solo es verificar lo que está haciendo el trabajador sino al encontrar debilidades mejorar para poder rendir mejor en el trabajo, por ello como señaló Martínez (2018) ello permite el desenvolvimiento de la persona en la empresa el cual debe cumplir con las exigencias y requerimientos del puesto y las metas de la empresa.

Al respecto el estudio planteado Álvarez (2017), menciono sobre la dirección por competencias y su conexión con el rendimiento laboral. Se aplicó una encuesta al ejemplo adquirido por una suma de 80 de la facultad donde se obtuvo en consecuencia que existe una relación muy segura. Se infirió que las sustancias públicas deben cuantificar la exhibición de su personal por la información y logros que adquieren ya que asumiendo que están completamente preparados entonces se desempeñarán con precisión en su trabajo algo similar como señala Martínez

(2018) menciona que esfuerzo laboral es el progreso de cada empleador de la organización además es cumplir con las labores, de acuerdo a las exigencias de la compañía.

De acuerdo a lo señalado Armas et al. (2016) es necesario que cada trabajador sea capacitado en las funciones que debe realizar en la empresa, por ello cada organización debe evaluarse periódicamente, como organización se debe contar con las informaciones respectivas tanto del capital humano e intelectual de la empresa para usarla como elecciones entre alternativas. La evaluación exhaustiva de las empresas los lleva al éxito con un grupo humano experimentado que son como requisitos para su prestigio como organización y sentirse uno de los mejores en el mercado. Por otro lado, Miranda (2016) enfatizo que lo más importante es que los individuos sean competitivos para diferenciarte de una u otra compañía.

Al respecto en lo que menciona Chockalingam (2000) Es importante la gestión del talento humano dentro de una institución, desde hace un tiempo los individuos van asumiendo una posición importante para hacer progresar los objetivos que una asociación se propone, por lo que la gestión de la capacidad humana se está convirtiendo en la consecución de los establecimientos y las afiliaciones en su mayor parte dependen de lo que las personas hacen y cómo lo hacen. De manera similar Young y Peñalver (2021) una valoración primordial en cuanto al rendimiento laboral es una sucesión metódica y constante cuya apreciación es numérica y las otras que representan a las cualidades de ello, establecen el poder que tiene el empleador en su lugar de ocupación así mismo detectan debilidades en la producción, vigilancia o escases de adiestramiento.

VI. CONCLUSIONES

Primero: En cuanto a los resultados demuestran que hay una conexión relevante entre el talento humano y desempeño laboral que demuestran las enfermeras de la institución, Hospital María Auxiliadora, Lima, 2017, al encontrarse un $\rho = 0,000 < 0,05$, con un coeficiente Rho de Spearman = ,761**

Segundo: En cuanto a los resultados al primer objetivo específico, se determinó que existe correlación positiva entre dimensión recompensar a las personas y el rendimiento laboral que demuestran las enfermeras, del área de Neonatología, Hospital María Auxiliadora, Lima, 2017 al encontrarse un $\rho = 0,000 < 0,05$, con un coeficiente de Rho de Spearman = ,556**

Tercero: Referente al objetivo específico segundo, se determinó que existe correlación positiva entre la dimensión desarrollo a las personas y el desempeño laboral que demuestran las enfermeras, del área de Neonatología, Hospital María Auxiliadora, Lima, 2017 al encontrarse un $\rho = 0,000 < 0,05$, con un coeficiente de Rho de Spearman = 664**

Cuarto: En cuanto a los resultados al tercer objetivo específico se determinó que existe conexión relevante entre la dimensión retener a las personas y el rendimiento que demuestran las enfermeras, del área de Neonatología, Hospital María Auxiliadora, Lima, 2017 al encontrarse un $\rho = 0,000 < 0,05$, con un coeficiente de Rho de Spearman = 658**

Quinto: En cuanto al cuarto objetivo específico se determinó que existe una conexión elocuente entre la dimensión supervisar a las personas y el desempeño, de las enfermeras del Hospital María Auxiliadora, Lima, 2017 al encontrarse un $\rho = 0,000 < 0,05$ con un coeficiente de Rho de Spearman = 503**

VII. RECOMENDACIONES

Primera: A los directivos, instituir y conservar un entorno de familiaridad y dialogo generando acciones para fomentar un ambiente de dialogo permanente, además de saber escuchar sus expectativas y necesidades despertando la creatividad y sus capacidades.

Segundo: A cada trabajador promover una formación de enseñanza y fomentar y obrar en grupo en el que se comparta conocimientos que les pueda servir para enfrentar retos, impulsar la competencia y la producción en sus obligaciones de trabajo.

Tercero: A los directivos del hospital que generen estrategias de motivación al trabajador como talleres para que el personal se sienta motivado del trabajo que realiza y de esta manera su desempeño sea el óptimo para poder brindar un mejor servicio.

Cuarto: A los directivos crear un plan de incentivos y benéficos sociales que permitan generar en el trabajador que la institución se preocupa por cubrir sus necesidades para que puedan seguir laborando.

Quinto: Es elemental que el área de recursos humanos plantee un entrenamiento para conocer las virtudes y que tan competentes son cada colaborador para que el usuario perciba su dominio y seguridad.

REFERENCIAS

- Acevedo, S. y Contreras, M. (2021). Satisfacción y desempeño laboral de los docentes con carga administrativa de la Universidad Continental Sede Huancayo. [Tesis de maestría, Universidad Continental]
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10064/1/V_PG_MRHGO_TE_Acevedo_Contreras_2021.pdf
- Andia, L. (2021) *Gestión del capital humano y trabajo en equipo en el profesional de salud del Hospital Sub Regional de Andahuaylas*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo] Repositorio institucional UVC.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/58449>
- Álvarez, E. (2017). *La gestión por competencias y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Amarilis HCO-2017* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo] Repositorio institucional UCV.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/48782>
- Armas, Y., Llanos, M. y Traverso, P. (2017). *Gestión del Talento Humano y Nuevos Escenarios Laborales*. Universidad Ecotec.
<https://www.ecotec.edu.ec/content/uploads/investigacion/libros/gestion-talento-humano.pdf>
- Barboza, D. (2018). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal asistencial de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio institucional UCV.

<http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40072/>

Bautista, R., Cienfuegos, R. y Aguilar, E. (2019). El Desempeño Laboral como una Perspectiva Teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*. 7,109-121.

<https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>

Borsic, Z. (2016). *La Gestión del Talento Humano y la inteligencia emocional en el desempeño laboral del cuerpo docente de instituciones de educación superior*. [Tesis de maestría, Universidad autónoma de México]. Repositorio de la universidad.

<https://repositorio.unam.mx/contenidos/la-gestion-del-talento-humano-y-la-inteligencia-emocional-en-el-desempeno-laboral-del-cuerpo-docente-de-instituciones>

Carbajal, G. (2017). *Gestión del Talento Humano y Productividad laboral en las áreas de Enfermería y Obstetricia de una Red de Salud del Sur*. [Tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional.

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/8641>

Carrillo, G. (2020). *Análisis teórico conceptual de los modelos de gestión del talento humano en los procesos de reclutamiento y selección*. [Tesis de maestría. Universidad Ean].

<https://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/10060/CarrilloGiovani2020.pdf?sequence=1>

Castro, K. y Delgado, J. (2020). Gestión del Talento Humano en el Desempeño laboral. *Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2) 684-703.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107

Cuesta, A. (2015). Gestión del talento humano y del conocimiento. *Ediciones ECO* 003-437.

<https://www.ecoediciones.com/wpcontent/uploads/2015/09/Gestiondel talento-humano.pdf>E. Colombia. 003-437.

Chávez, S., De las Salas, M., y Bozo Acosta, R. (2014). Competencias Gerenciales y Desempeño Laboral en Empresas Aseguradoras. *Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales.*, 12, 179–196.

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6430951.pdf>

Crisóstomo, M. (2018). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal asistencial en el departamento de farmacia, Hospital Regional de Huacho, 2018*. [Tesis de maestría. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión].

<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2884/MAR>

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. Editorial: Mc GrawHill.

<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/338def00df60b66a032da556f56c28c6.pdf>

Chiavenato, I. (2007). *Introduction to the general theory of administration*.

Recovered

from:

<https://naghelsy.files.wordpress.com/2016/02/introduccion-a-la-teoria-general-de-la-administracion-7ma-edicion-idalberto-chiavenato.pdf>

Chiang, M. y San Martín, N. (2015). Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Cinecia y trabajo* 17 (54).

<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492015000300001>

Chockalingam, D. (2008). International Journal of Selection and Assessment Perspectives on Models of Job Performance. *Editor's Comments*, 216-226.

<https://doi.org/10.1111/1468-2389.00151>

Fajardo, T., Fajardo, & Pinto, L. (2020). Strategic Management of Human Talent in the Healthcare Sector of Ecuador. *Scientific e-journal of Human Science* [http://www.revistaorbis.org/47\(16\)](http://www.revistaorbis.org/47(16))

Godoy, C. (2017). *Gestión del talento humano y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Cayetano Heredia, Lima 2016*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21810/Daza_AA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Griffin, R. & Moorhead (2010) *Comportamiento organizacional y Sociedad*. Editorial Cengage Learning Editores S.A. de C.V.

<https://latinoamerica.cengage.com/aviso-de-privacidad/>

Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial McGraw-Hill interamericana Editores, S. A. de C.V.

<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/investigacion.pdf>

Iturralde, K., Paltan, J., Ollague, J. y Pacheco, A. (2020). La Gestión del Talento Humano como factor determinante del éxito competitivo de las medianas empresas Machaleñas. 593 Digital Publisher CEIT, 5(6-1), 342-359.

<https://doi.org/10.33386/593dp.2020.6-1.433>

Jaime, H. (2021). Evaluación del desempeño laboral ¿Qué implica y por qué debería realizarla? HolmerHR

<https://www.holmeshr.com/blog/evaluacion-de-desempeno-laboral/>

Jara, A., Segismundo, N., Alberca, N. y Medina, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista de gerencia* 23(83).

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29058775014>

López, P., Díaz, Z., Segredo, A. y Pomares, Y. (2017). Evaluación de la gestión del talento humano en entorno hospitalario cubano. *Revista Cubana salud pública*. 43(1), 3-15.

<http://www.revsaludpublica.sld.cu/index.php/spu/article/view/751>

- Martinez. (2018). *Personnel management and human resources*. Recovered from:
<https://www.researchgate.net/publication/31601149->
- Mendivel, R., Lavado, C. y Sánchez, A. (2020). Gestión administrativa y gestión de talento humano por competencias en la Universidad peruana Los Andes,
<https://revistas.unas.edu.pe/index.php/Balances/article/download/194/177>
Filial Chanchamayo. Conrado 16(72)
- Miranda, D. (2016). *Diseño de un modelo de gestión por competencias en la empresa Eisenhower Martínez S.A.* [Tesis maestría Universidad de Cartagena]. Repositorio de la universidad.
<https://repositorio.unicartagena.edu.co/handle/11227/472>
- Obando, M. (2020). Training of human talent and productivity: A literary review. *Revista ECA Sinergia 2(20)*.
https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v11i2.2254
- Onofre, L. (2019). *Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas.* [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]
<http://hdl.handle.net/10644/819>

Pérez, M. (2019). Gestión del talento humano y su relación con el cumplimiento de metas de los comités de gestión del programa nacional Cuna Más. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo] https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35361/P%C3%A9rez_DMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pérez, O. (2021). ¿Qué es Gestión del Talento Humano? *PEOPLE NEXT SuccessFactors*, México. <https://blog.peoplenext.com.mx/gestion-del-talento-humano-en-la-empresa-y-su-importancia>

Ramírez, R., Chacón, H. y Valencia, A. (2018). Gestión del talento humano como estrategia organizacional en las pequeñas y medianas empresas. *Revista del centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales Universidad Rafael Belloso* 17(1), 20-42. <https://dialnet.unirioja.es/info/ayuda/circ>

Ramírez, R. y Nazar, G. (2019). Factores motivacionales de diseño del trabajo y su relación con desempeño laboral. *Revista Psicología Organizações e Trabalho*, 19(4), 791-799 <https://dx.doi.org/10.17652/rpot/2019.4.17517>

Reyes, T. (2018). *Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en el personal profesional asistencial del Centro Materno Infantil Santa Luzmila II. Lima, 2018.* [Tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo]

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27696/Reyes_ATM.pdf?sequence=1

Riera, A., Vera, F. y Mariscal, Z. (2020). Variables significativas en el Desempeño Laboral: Un análisis cuantitativo. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.* 7, 1-12, 12.

<http://www.dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com>

Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional.* Editorial Pearson México.

<https://www.auditorlider.com/wp-content/uploads/2019/06/Comportamiento-Organizacional-Teoria-y-Practica-Stephen-Robbins-7ma-edici%C3%B3n.pdf>

Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional.* México: Editorial Prentice Hall

<https://www.auditorlider.com/wp-content/uploads/2019/06/Comportamiento-Organizacional-Teoria-y-Practica-Stephen-Robbins-7ma-edici%C3%B3n.pdf>

Rubio, I. (2020). ¿Por qué es importante el Talento Humano? *People Performance International.* <https://people-performance.com/por-que-es-importante-el-talento-humano>

- Rueda, Y., Silva, C. y Suarez, D. (2020) IX. La Gestión del Talento Humano en las instituciones prestadoras de salud-IPS. *Revista de Investigación Transdisciplinaria en Educación, empresa y Sociedad*. ITTTS, 3 (3), 179-196.
<https://doi.org/10.34893/itees.v3i3.58>
- Rojas, J., Céspedes, R. & Bambaren, L. (2020). Management of human talent and its impact on the labor productivity of operating staff in the company fisim sac Huánuco – 2015. *Revista Balance´s*. 8(11)
<https://renati.sunedu.gob.pe/browse?type=subject&value=Human+talent+management>
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2006). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima, Perú: Visión Universitaria.
<https://www.urp.edu.pe/pdf/id/4476/n/wt-expo-apa-vri-mayo2017-r2.pdf>
- Sarmiento, J. (2017). *Relación entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral del personal del área central de la Universidad Central*. [Tesis de maestría. Escuela politécnica nacional].
<http://bibdigital.epn.edu.ec/handle/15000/17091>
- Salgado, J. y Cabal, A. (2011). Evaluación del desempeño en la administración pública del principado de Asturias: Análisis de las propiedades psicométricas. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones* 27(2) 75-91.
<https://www.redalyc.org/pdf/2313/231322142001.pdf>
- Santa María, F. (2017). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en profesionales de la salud de una micro red*. Lambayeque 2017.

[Tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo; 2017]. Repositorio institucional UCV.

<http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8809/S>

Thomson, R. (2020). Gestión del Talento 2020: Desafíos para el área de Recursos Humano. *Directorio Global*.

<https://www.thomsonreuters.com.ar/es/soluciones-fiscales-contables-gestion/blog-empresas/gestion-del-talento-2020-desafios-para-el-area-de-recursos-humanos.html>

Tuesta, J., Cárdenas, M., Santos, R. y Morante, M. (2021). Desempeño Laboral en entidades públicas peruanas: Impacto Salarial, antigüedad y nivel académico. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(95), 629-641

<http://doi.org/10.52080/rvgluz.27.95.12>

Vallejo, L. (2016). *Gestión del Talento Humano* Editorial Aval EXPOCH 133.

<http://cimogsys.espoch.edu.ec/direccionpublicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf>

Vera, A. & Blanco, A. (2019). Model for human talent management in service-sector smes in Barranquilla, Colombia. *Innovar* 29(74) 25 – 44.

<https://doi.org/10.15446/innovar.v29n74.82059>

Vera, R. (2018). *Evaluación del desempeño por competencias: Desarrollo e implementación para el personal de línea de una empresa*. [Tesis de maestría. Universidad Abierta Interamericana].

<https://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC130866.pdf>

Yepes, N. (2019). El Talento Humano: Factor Estratégico para la Innovación y la Transformación Organizacional. *Science of Human Action*, 4(1), 147-163.

<https://doi.org/10.21501/2500-669X.3143>

ANEXOS

ANEXO N° 1 MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES				
Problema general:	Objetivo general	Hipótesis general	VARIABLE 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Nivel y rango
¿Cómo la gestión del talento humano con el desempeño laboral del personal de enfermería, del área neonatología, Hospital María Auxiliadora, Lima, 2017?	Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de enfermería, del área de Neonatología, Hospital María Auxiliadora, Lima, 2017.	Existe correlación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de enfermería, del área de Neonatología, Hospital María Auxiliadora, Lima, 2017.	Recompensar a las personas	Motivación Incentivos	5	Siempre	Adecuado
Problemas específicos ¿Cómo se relacionan la dimensión recompensar a las personas y el desempeño laboral del personal de enfermería, del área de Neonatología, Hospital María Auxiliadora, Lima, 2017?	Objetivos específicos Identificar la relación entre la dimensión recompensar a las personas y el desempeño laboral del personal de enfermería, del área de Neonatología, Hospital María Auxiliadora, Lima, 2017.	Hipótesis específica Existe correlación positiva y significativa entre la dimensión recompensar a las personas y el desempeño laboral del personal de enfermería, del área de Neonatología, Hospital María Auxiliadora, Lima, 2017.	Desarrollo de las personas	Capacitaciones Crecimiento profesional	5	Casi siempre A veces	Regular
¿Cómo se relacionan la dimensión desarrollo de las personas y el desempeño laboral del personal de enfermería, del área de Neonatología, Hospital María Auxiliadora, Lima, 2017?	Establecer la relación entre la dimensión desarrollo de las personas y el desempeño laboral del personal de enfermería, del área de Neonatología, Hospital María Auxiliadora, Lima, 2017.	Existe correlación positiva y significativa entre la dimensión desarrollo de las personas y el desempeño laboral del personal de enfermería, del área de Neonatología, Hospital María Auxiliadora, Lima, 2017.	Retener a las personas	Relaciones interpersonales	5	Casi nunca Nunca	Inadecuado
¿Cómo se relacionan la dimensión desarrollo de las personas y el desempeño laboral del personal de enfermería, del área de Neonatología, Hospital María Auxiliadora, Lima, 2017?	Establecer la relación entre la dimensión desarrollo de las personas y el desempeño laboral del personal de enfermería, del área de Neonatología, Hospital María Auxiliadora, Lima, 2017.	Existe correlación positiva y significativa entre la dimensión desarrollo de las personas y el desempeño laboral del personal de enfermería, del área de Neonatología, Hospital María Auxiliadora, Lima, 2017.	Supervisar a las personas		5		

<p>personal de enfermería, del área de neonatología, Hospital María Auxiliadora, Lima, 2017?</p> <p>¿Cómo se relacionan la dimensión retener a las personas y el desempeño laboral del personal de enfermería, área de neonatología, Hospital María Auxiliadora, Lima, 2017?</p> <p>¿Cómo se relacionan la dimensión supervisar a las personas y el desempeño laboral del personal de enfermería, área de neonatología, Hospital María Auxiliadora, Lima, 2017?</p>	<p>personal de enfermería, del área de Neonatología, Hospital María Auxiliadora, Lima, 2017.</p> <p>Determinar la relación entre la dimensión retener a las personas y el desempeño laboral del personal de enfermería, Hospital María Auxiliadora, Lima, 2017.</p> <p>Determinar la relación entre la dimensión supervisar a las personas y el desempeño laboral del personal de enfermería, Hospital María Auxiliadora, Lima, 2017.</p>	<p>desarrollo de las personas y el desempeño laboral del personal de enfermería, del área de Neonatología, Hospital María Auxiliadora, Lima, 2017.</p> <p>Existe correlación positiva y significativa entre la dimensión retener a las personas y el desempeño laboral del personal de enfermería, del área de Neonatología, Hospital María Auxiliadora, Lima, 2017.</p> <p>Existe correlación positiva y significativa entre la dimensión supervisar a las personas y el desempeño laboral del personal de enfermería, del área de Neonatología, Hospital María Auxiliadora, Lima, 2017.</p>		Supervisión Monitoreo			
VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL							
		Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de valores	Nivel y rango	
		Habilidades Laborales	Conocimiento Responsabilidad	5	Siempre Casi siempre A veces	Bueno	
		Relaciones interpersonales	Empatía Liderazgo Influencia	5	Casi nunca Nunca	Regular Bajo	

ANEXO N° 2 Cuestionario para medir la gestión del talento humano

INSTRUCCIONES:

Sr. Enfermero(a) en condición de encuestado las preguntas que a continuación se te presentan tienen como objetivo principal conocer tus opiniones sobre el tema de estudio: **“Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de enfermería uci neonatal, Hospital María Auxiliadora, Lima, 2017”**, para la cual esperamos que al emitir sus respuestas lo haga con sinceridad y responsabilidad, especificando que la misma es anónima.

	Recompensar a las personas	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1.	¿Se encuentra motivado (a) de la labor que desempeña actualmente?					
2.	¿La dirección del hospital motiva permanentemente la labor que desempeña?					
3.	¿Tienes iniciativa propia para realizar el trabajo con esmero?					
4.	¿Has recibido reconocimientos (resolución y/o carta de felicitación) cuando realizas un buen trabajo?					
5	¿Sientes que se reconoce el trabajo diario con palabras positivas?					
	Desarrollo de las personas					
6	¿En el hospital se preocupa por que las enfermeras estén capacitadas?					
7	¿Se realiza capacitaciones por especialidad en la que se desenvuelven?					
8	¿Muestras interés en participar en las capacitaciones organizadas el hospital?					
9	¿Mejoras tu desempeño laboral cada vez que recibe una capacitación?					
10	¿Te actualizas permanentemente en temas referente a la labor que realizas?					
	Retener a las personas					
11	¿Fomentas el compañerismo en donde laboras?					

12	¿Contribuye Ud. en el desarrollo de las buenas relaciones humanas en el hospital?					
13	¿Tratas con respeto a tus compañeros de trabajo?					
14	¿Te sientes satisfecho en la labor que realiza?					
15	¿Las situaciones conflictivas se resuelven de manera asertiva?					
	Supervisar a las personas					
16	¿En el hospital se realizan evaluaciones periódicas del desempeño del personal?					
17	¿Ud. reacciona positivamente ante las evaluaciones?					
18	¿Recibe Ud. una orientación clara después de la supervisión?					
19	¿Se atiende las dificultades que se le presenta en su labor?					
20	¿En el hospital se interesa por escuchar sus ideas, opiniones y críticas?					

Muchas Gracias

ANEXO N° 3 Cuestionario para medir el desempeño laboral

INSTRUCCIONES:

Sr. Enfermero(a) en condición de encuestado las preguntas que a continuación se te presentan tienen como objetivo principal conocer tus opiniones sobre el tema de estudio: **“Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de enfermería uci neonatal, Hospital María Auxiliadora, Lima, 2017”**, para la cual esperamos que al emitir sus respuestas lo haga con sinceridad y responsabilidad, especificando que la misma es anónima.

	Habilidades laborales	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	Siente usted que está preparado para desarrollar las tareas que le son encomendadas					
2	Aplica los conocimientos de su formación, a la hora de realizar algún procedimiento					
3	Cumple con el tiempo estimado cada actividad que realiza					
4	Al terminar con su turno realizo los procedimientos necesarios con todos los pacientes que le son asignados					
5	Está al tanto de los nuevos avances de la ciencia que le ayuden a mejorar su tareas					
	Relaciones interpersonales					
6	Establece una relación afectiva con sus compañeros de trabajo					
7	Demuestra actitudes y valores democráticos en su participación en el hospital					
8	Promueve relaciones de colaboración y corresponsabilidad de equipos de trabajo dentro de su área					
9	Promueve relaciones interpersonales en el área basados en el respeto, la responsabilidad, la solidaridad.					
10	Orienta y apoya a sus compañeros de trabajo que requieran apoyo en el campo laboral					

Muchas Gracias

ANEXO N°4 Confiabilidad de los instrumentos

Piloto de la variable gestión del talento humano

	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20
1	3	4	3	2	3	4	2	4	3	3	2	3	2	4	3	2	3	3	4	3
2	2	1	2	3	2	4	2	1	2	3	2	3	3	1	2	1	2	2	1	4
3	4	1	4	2	4	2	2	1	4	1	3	2	4	1	1	2	4	2	2	1
4	5	4	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5
5	3	3	4	1	4	3	3	4	4	4	3	4	2	1	1	1	4	3	4	1
6	4	1	2	3	3	1	2	3	2	1	1	2	2	4	4	4	4	3	1	3
7	1	2	4	4	3	1	3	4	1	1	1	1	3	3	4	4	1	2	1	1
8	3	4	3	3	1	3	2	2	2	2	3	1	1	3	4	4	2	3	1	3
9	4	1	3	4	4	1	3	2	4	4	1	3	2	2	4	3	4	4	4	2
10	1	2	2	1	4	2	1	2	3	1	1	1	4	1	2	3	1	4	4	3
11	1	4	4	3	2	2	3	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	3	4	3
12	5	4	4	3	5	4	4	3	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	5	4
13	3	3	4	4	4	4	1	2	2	4	1	4	3	2	3	2	1	1	2	3
14	1	2	4	2	2	2	3	4	1	1	1	4	2	3	3	3	4	4	3	4
15	3	4	2	1	1	1	2	2	1	1	3	1	2	3	4	4	1	2	2	1
16	1	1	1	3	2	1	1	2	4	4	2	4	4	4	1	3	4	2	1	1
17	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	2	3	4
18	4	2	2	4	1	4	2	1	4	4	2	3	1	2	1	3	1	2	2	3
19	2	4	3	1	3	3	4	4	2	3	1	2	2	3	3	3	3	4	2	2
20	4	3	3	2	1	2	3	3	4	1	2	1	2	3	2	2	1	2	2	1
21	2	4	1	1	3	2	2	4	2	4	3	2	4	2	1	3	1	4	3	1
22	3	1	3	4	4	3	4	1	3	3	2	4	3	1	3	3	3	3	3	2
23	1	2	2	3	1	4	3	1	2	1	4	3	4	1	3	2	1	3	1	3
24	2	3	1	1	3	4	1	4	3	2	1	2	2	4	4	2	3	2	2	4
25	2	1	2	1	2	3	2	1	1	1	1	4	1	1	4	1	2	3	4	4

ANEXO N°5 Resumen de procesamiento de casos de la variable gestión de talento humano

	N	%
Casos Válido	25	100,0
Excluido a	0	,0
Total	25	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,826	20

ANEXO Nº 6 Piloto de la variable desempeño laboral

	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10
1	2	3	3	3	4	4	4	3	3	2
2	3	4	3	3	4	3	3	2	4	4
3	1	3	3	4	1	4	1	2	2	2
4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4
5	2	3	2	4	3	4	2	3	3	2
6	4	3	1	3	3	4	4	2	2	1
7	3	4	2	1	2	1	2	3	3	4
8	4	4	3	3	2	2	3	4	2	2
9	3	3	4	4	4	2	4	3	3	2
10	3	1	3	4	4	2	2	4	2	1
11	3	3	3	4	1	2	3	4	1	2
12	3	2	1	2	2	1	3	2	1	2
13	3	2	1	1	2	2	1	1	1	2
14	3	4	4	1	4	3	3	1	2	2
15	3	1	3	1	1	3	2	3	2	2
16	2	3	4	3	3	3	2	1	1	3
17	1	2	1	3	2	2	3	1	2	3
18	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2
19	1	2	3	3	3	4	3	1	4	1
20	4	1	3	1	3	4	2	1	1	1
21	2	3	1	2	1	2	1	2	1	3
22	3	1	2	1	3	1	2	3	1	2
23	4	1	3	3	1	2	3	4	4	2
24	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2
25	4	2	1	2	3	4	2	2	1	1

ANEXO N°7 Resumen de procesamiento de casos de la variable desempeño laboral

	N	%
Casos Válido	25	100,0
Excluido a	0	,0
Total	25	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,720	10

ANEXO N° 8 Base de datos Variable gestión del talento humano

	1	2	3	4	5	D1	6	7	8	9	10	D2	11	12	13	14	15	D3	16	17	18	19	20	D4	TOTAL
1	2	4	3	3	4	16	1	1	3	3	1	9	3	4	1	2	3	13	1	4	3	3	3	14	52
2	1	3	3	1	3	11	3	3	1	2	3	12	2	1	1	2	3	9	3	1	2	3	1	10	42
3	4	3	4	1	4	16	2	4	4	1	3	14	4	2	2	1	2	11	3	1	3	3	3	13	54
4	4	5	4	3	4	20	4	5	3	4	5	21	4	3	5	4	5	21	3	3	5	4	5	20	82
5	2	2	3	2	2	11	2	3	3	3	1	12	2	1	4	1	4	12	1	2	4	3	2	12	47
6	4	1	3	2	3	13	3	1	2	3	2	11	3	2	2	3	1	11	1	1	2	2	2	8	43
7	2	2	1	2	2	9	3	1	2	2	3	11	3	2	4	4	3	16	4	4	3	1	1	13	49
8	4	3	5	3	3	18	3	5	3	5	4	20	3	3	5	3	4	18	5	3	5	4	5	22	78
9	1	3	4	4	1	13	2	1	3	3	1	10	3	1	1	4	4	13	2	3	4	3	4	16	52
10	3	1	3	2	2	11	3	3	2	1	2	11	1	3	2	3	2	11	3	2	3	2	1	11	44
11	1	3	1	1	2	8	1	1	4	2	1	9	3	3	4	1	4	15	2	3	2	3	2	12	44
12	2	2	2	3	4	13	3	1	2	3	4	13	3	4	3	4	4	18	4	2	3	4	1	14	58
13	1	4	2	1	1	9	1	4	1	2	4	12	2	1	4	2	2	11	1	3	1	4	1	10	42
14	3	4	3	3	3	16	2	4	3	3	1	13	1	2	4	2	1	10	2	2	3	1	2	10	49
15	1	2	2	4	1	10	4	3	1	2	3	13	1	4	2	1	3	11	4	4	2	2	2	14	48
16	1	3	3	2	1	10	1	2	3	2	1	9	1	4	4	2	3	14	4	1	4	1	3	13	46
17	1	4	3	3	1	12	3	1	4	1	2	11	2	3	3	4	2	14	3	4	2	4	4	17	54

18	3	3	2	2	3	13	4	2	4	3	4	17	1	4	4	1	2	12	1	4	3	4	3	15	57
19	4	2	2	1	3	12	4	1	4	1	1	11	3	3	1	2	1	10	1	3	3	1	1	9	42
20	3	2	3	3	2	13	4	2	2	3	4	15	3	2	3	2	3	13	3	2	3	2	3	13	54
21	3	4	3	2	3	15	4	2	4	3	3	16	2	3	2	4	3	14	2	3	3	4	3	15	60
22	2	1	2	3	2	10	4	2	1	2	3	12	2	3	3	1	2	11	1	2	2	1	4	10	43
23	4	1	4	2	4	15	2	2	1	4	1	10	3	2	4	1	1	11	2	4	2	2	1	11	47
24	5	4	4	5	4	22	5	3	4	5	4	21	5	4	3	5	4	21	3	5	4	3	5	20	84
25	3	3	4	1	4	15	3	3	4	4	4	18	3	4	2	1	1	11	1	4	3	4	1	13	57

	1	2	3	4	5	D1	6	7	8	9	10	D2	11	12	13	14	15	D3	16	17	18	19	20	D4	TOTA L
26	4	1	2	3	3	13	1	2	3	2	1	9	1	2	2	4	4	13	4	4	3	1	3	15	50
27	1	2	4	4	3	14	1	3	4	1	1	10	1	1	3	3	4	12	4	1	2	1	1	9	45
28	3	4	3	3	1	14	3	2	2	2	2	11	3	1	1	3	4	12	4	2	3	1	3	13	50
29	4	1	3	4	4	16	1	3	2	4	4	14	1	3	2	2	4	12	3	4	4	4	2	17	59
30	1	2	2	1	4	10	2	1	2	3	1	9	1	1	4	1	2	9	3	1	4	4	3	15	43
31	1	4	4	3	2	14	2	3	4	4	3	16	4	4	3	2	4	17	4	4	3	4	3	18	65
32	5	4	4	3	5	21	4	4	3	5	4	20	5	4	4	5	4	22	4	4	3	5	4	20	83
33	3	3	4	4	4	18	4	1	2	2	4	13	1	4	3	2	3	13	2	1	1	2	3	9	53
34	1	2	4	2	2	11	2	3	4	1	1	11	1	4	2	3	3	13	3	4	4	3	4	18	53

35	3	4	2	1	1	11	1	2	2	1	1	7	3	1	2	3	4	13	4	1	2	2	1	10	41
36	1	1	4	1	1	8	2	3	2	4	1	12	3	3	1	2	4	13	2	4	3	4	1	14	47
37	1	4	3	3	3	14	2	4	4	2	4	16	4	4	3	2	1	14	1	2	1	2	3	9	53
38	4	4	1	1	3	13	3	3	3	4	3	16	1	2	4	3	4	14	3	1	1	4	1	10	53
39	4	4	5	3	5	21	4	3	5	4	5	21	4	5	4	4	3	20	5	4	4	3	4	20	82
40	4	3	1	4	2	14	3	2	1	2	1	9	3	3	4	4	4	18	1	2	4	4	2	13	54
41	3	4	1	4	4	16	1	4	3	3	4	15	4	4	3	2	3	16	1	4	2	3	3	13	60
42	1	1	1	4	4	11	2	1	1	3	1	8	2	3	1	1	3	10	4	1	4	4	1	14	43
43	1	4	4	3	4	16	2	3	1	3	3	12	2	4	4	4	1	15	3	2	3	2	4	14	57
44	4	4	5	5	4	22	4	3	4	5	4	20	5	3	4	5	4	21	4	5	4	3	4	20	83
45	4	2	1	3	3	13	4	4	4	4	1	17	3	1	4	2	4	14	2	2	1	1	3	9	53
46	4	4	1	2	3	14	3	1	1	3	1	9	3	2	3	4	3	15	3	2	4	1	1	11	49
47	1	1	3	1	2	8	2	3	3	4	4	16	1	4	1	1	3	10	3	4	1	3	1	12	46
48	3	1	4	3	4	15	2	3	3	2	2	12	3	1	4	2	3	13	4	4	2	3	4	17	57
49	5	3	4	5	3	20	4	4	5	5	4	22	4	5	3	4	4	20	4	5	4	5	4	22	84
50	4	4	4	1	1	14	1	2	3	4	1	11	2	4	3	2	1	12	2	4	2	4	1	13	50
51	2	3	4	1	4	14	3	3	1	2	1	10	2	3	1	1	2	9	2	2	1	3	2	10	43
52	5	4	3	5	4	21	4	5	3	5	4	21	5	4	4	3	4	20	4	5	3	5	4	21	83

	1	2	3	4	5	D1	6	7	8	9	10	D2	11	12	13	14	15	D3	16	17	18	19	20	D4	TOTA L
53	2	4	3	4	2	15	4	4	3	1	2	14	2	3	1	3	3	12	3	2	4	4	4	17	58
54	3	1	1	1	2	8	2	3	3	4	4	16	2	4	1	3	1	11	1	3	4	2	2	12	47
55	1	1	3	3	3	11	3	1	1	2	2	9	1	2	4	4	2	13	1	3	4	2	3	13	46
56	2	1	1	3	2	9	2	2	4	4	1	13	1	4	2	4	4	15	4	4	3	1	3	15	52
57	2	1	1	4	4	12	2	3	1	4	1	11	1	3	1	4	4	13	2	1	4	2	2	11	47
58	4	3	5	3	5	20	4	5	5	3	4	21	5	4	3	4	5	21	4	4	5	3	4	20	82
59	1	1	1	3	2	8	1	1	2	4	4	12	2	4	4	4	1	15	3	4	2	1	1	11	46
60	4	3	3	4	3	17	3	4	4	3	3	17	4	3	4	3	3	17	4	3	2	3	4	16	67
61	4	2	2	4	1	13	4	2	1	4	4	15	2	3	1	2	1	9	3	1	2	2	3	11	48
62	2	4	3	1	3	13	3	4	4	2	3	16	1	2	2	3	3	11	3	3	4	2	2	14	54
63	4	3	3	2	1	13	2	3	3	4	1	13	2	1	2	3	2	10	2	1	2	2	1	8	44
64	2	4	1	1	3	11	2	2	4	2	4	14	3	2	4	2	1	12	3	1	4	3	1	12	49
65	3	1	3	4	4	15	3	4	1	3	3	14	2	4	3	1	3	13	3	3	3	3	2	14	56
66	1	2	2	3	1	9	4	3	1	2	1	11	4	3	4	1	3	15	2	1	3	1	3	10	45
67	3	2	1	2	2	10	3	1	4	2	4	14	1	4	1	1	2	9	2	2	3	3	3	13	46
68	3	3	2	4	3	15	2	3	4	3	2	14	4	3	3	2	3	15	4	2	1	3	4	14	58
69	4	5	4	5	4	22	5	4	5	4	3	21	4	4	5	5	3	21	3	3	4	5	4	19	83
70	4	2	1	4	4	15	1	4	2	3	2	12	3	2	4	4	4	17	4	2	3	2	2	13	57

71	1	2	3	1	1	8	2	2	3	4	3	14	2	4	1	2	4	13	4	2	4	1	1	12	47
72	1	1	1	4	1	8	1	1	1	2	4	9	1	3	1	4	4	13	3	1	1	4	1	10	40
73	1	3	2	2	2	10	1	4	2	4	4	15	1	1	4	1	3	10	3	2	2	1	4	12	47
74	4	4	4	4	2	18	2	3	3	2	2	12	3	2	3	1	1	10	4	4	3	4	1	16	56
75	1	2	3	2	4	12	1	1	1	3	3	9	1	1	2	3	2	9	1	2	2	2	1	8	38
76	1	2	1	1	1	6	3	3	1	3	1	11	1	1	3	1	2	8	4	3	2	1	4	14	39
77	2	3	1	1	3	10	4	1	4	3	2	14	1	2	2	4	4	13	2	3	2	2	4	13	50
78	2	1	2	1	2	8	3	2	1	1	1	8	1	4	1	1	4	11	1	2	3	4	4	14	41
79	3	4	2	2	4	15	4	3	1	2	4	14	3	2	2	1	3	11	3	3	4	1	4	15	55

	1	2	3	4	5	D1	6	7	8	9	10	D2	11	12	13	14	15	D3	16	17	18	19	20	D4	TOTA L
80	4	5	4	3	5	21	4	5	4	4	5	22	4	4	4	5	4	21	4	5	3	5	4	21	85
81	4	4	4	4	4	20	1	4	3	3	4	15	2	3	4	3	2	14	1	2	4	2	2	11	60
82	2	4	1	3	3	13	2	4	4	3	2	15	2	1	3	2	2	10	1	1	1	2	2	7	45

ANEXO N°9 Base de datos de la variable desempeño laboral

	1	2	3	4	5	D1	6	7	8	9	10	D2	TOTAL
1	4	3	3	2	4	16	4	1	1	3	1	10	26
2	1	1	4	2	1	9	2	1	2	1	3	9	18
3	4	1	1	2	3	11	4	4	2	2	1	13	24
4	3	3	5	3	2	16	3	5	2	4	2	16	32
5	1	1	4	1	4	11	2	3	2	4	2	13	24
6	1	3	1	1	1	7	1	1	1	2	3	8	15
7	3	1	2	4	3	13	3	2	4	3	3	15	28
8	4	3	2	4	3	16	4	3	3	4	3	17	33
9	4	3	1	2	2	12	4	2	1	2	4	13	25
10	1	2	1	2	2	8	1	2	2	2	1	8	16
11	2	2	3	1	2	10	2	1	2	1	2	8	18
12	4	4	2	1	1	12	4	2	3	3	3	15	27
13	2	1	3	1	3	10	2	1	2	3	2	10	20
14	1	3	3	1	4	12	4	3	4	3	4	18	30
15	3	3	4	2	1	13	3	3	2	2	1	11	24
16	2	1	3	2	1	9	3	2	2	1	2	10	19
17	4	2	1	1	3	11	2	4	1	3	2	12	23
18	3	2	3	2	1	11	1	4	4	2	2	13	24
19	2	2	1	2	3	10	1	2	1	2	2	8	18
20	4	4	2	2	2	14	4	2	1	3	4	14	28
21	2	2	1	2	2	9	4	1	4	4	1	14	23
22	2	2	1	2	2	9	1	2	2	1	1	7	16
23	3	3	3	1	3	13	3	3	2	1	2	11	24
24	3	3	4	4	3	17	4	3	3	4	3	17	34
25	4	1	3	1	3	12	3	3	4	3	4	17	29
26	1	1	2	4	1	9	4	1	4	1	4	14	23
27	1	2	3	1	2	9	2	2	1	3	2	10	19
28	1	1	1	4	1	8	4	2	2	4	1	13	21
29	1	3	4	2	1	11	3	2	1	3	4	13	24

30	3	1	4	2	1	11	1	1	1	2	1	6	17
31	2	3	2	2	4	13	4	2	3	3	2	14	27
32	3	4	3	3	4	17	3	3	2	4	4	16	33
33	1	3	3	4	1	12	4	1	2	2	2	11	23
34	1	2	1	3	1	8	1	4	4	4	4	17	25
35	2	3	2	4	3	14	4	2	3	3	2	14	28
36	4	3	1	3	3	14	4	4	2	2	1	13	27
37	3	4	2	1	2	12	1	2	3	3	4	13	25
38	4	4	3	3	2	16	2	3	4	2	2	13	29
	1	2	3	4	5	D1	6	7	8	9	10	D2	TOTAL
39	3	3	4	4	4	18	2	4	3	3	2	14	32
40	3	1	3	4	4	15	2	2	4	2	1	11	26
41	3	3	3	4	1	14	2	3	4	1	2	12	26
42	3	2	1	2	2	10	1	3	2	1	2	9	19
43	2	4	3	4	1	14	1	3	3	2	1	10	24
44	3	4	3	4	2	16	4	3	3	3	4	17	33
45	2	4	3	2	4	15	2	2	4	2	4	14	29
46	2	1	4	3	1	11	1	3	2	1	4	11	22
47	2	2	3	2	1	10	1	3	3	2	1	10	20
48	4	1	4	3	3	15	1	2	1	1	2	7	22
49	4	3	4	3	3	17	3	4	3	3	4	17	34
50	1	4	4	2	2	13	1	3	2	2	3	11	24
51	1	1	4	1	3	10	4	1	1	2	1	9	19
52	3	2	4	3	4	16	4	3	3	4	3	17	33
53	4	2	1	4	1	12	3	3	3	4	3	16	28
54	4	4	1	4	2	15	1	2	3	2	2	10	25
55	1	2	1	3	2	9	1	2	3	1	3	10	19
56	2	1	4	4	1	12	4	2	2	1	4	13	25
57	1	1	4	4	4	14	3	1	1	1	2	8	22
58	2	4	3	4	3	16	3	3	4	4	2	16	32
59	3	2	1	1	2	9	4	1	1	1	3	10	19
60	3	4	4	1	4	16	3	3	1	2	2	11	27
61	3	1	3	1	1	9	3	2	3	4	4	16	25

62	2	3	4	3	3	15	3	2	1	1	3	10	25
63	1	2	1	3	2	9	2	3	1	2	3	11	20
64	1	4	1	4	1	11	2	2	3	1	2	10	21
65	1	2	3	3	3	12	4	3	1	4	1	13	25
66	1	2	4	3	1	11	3	3	4	2	3	15	26
67	2	1	1	2	2	8	1	2	2	1	2	8	16
68	4	3	4	1	1	13	4	2	1	4	4	15	28
69	3	4	2	4	3	16	4	3	3	4	3	17	33
70	4	2	1	2	4	13	4	1	3	1	2	11	24
71	2	2	2	4	3	13	2	3	1	2	3	11	24
72	1	2	2	1	3	9	1	3	2	2	3	11	20
73	3	4	2	4	1	14	3	2	2	3	3	13	27
74	4	1	3	1	3	12	4	2	1	1	1	9	21
75	2	3	1	2	1	9	2	1	2	1	3	9	18
76	3	1	2	1	3	10	1	2	3	1	2	9	19
77	4	1	3	3	1	12	2	3	4	4	2	15	27

	1	2	3	4	5	D1	6	7	8	9	10	D2	TOTAL
78	1	1	2	2	1	7	2	1	2	1	2	8	15
79	4	2	1	2	3	12	4	2	2	1	1	10	22
80	3	4	3	4	3	17	4	3	5	3	3	18	35
81	4	1	4	3	3	15	2	1	4	1	4	12	27
82	2	1	1	1	1	6	1	3	2	1	1	8	14