



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Escuela de Posgrado

**Gestión del Talento humano y desempeño laboral en el personal del área de logística
del Hospital Regional, Huacho**

Tesis

Para optar el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública

Autor

Luz María Susano Chirre

Asesor

Dr. Elvis Richar Sánchez García

Huacho – Perú

2023

LUZ MARIA SUSANO CHIRRE V2

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%	17%	3%	10%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	7%
2	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	Submitted to Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion Trabajo del estudiante	2%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
5	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	< 1%
7	www.scribd.com Fuente de Internet	< 1%
8	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	< 1%
9	repositorio.usil.edu.pe Fuente de Internet	

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN
EL PERSONAL DEL AREA DE LOGÍSTICA DEL HOSPITAL
REGIONAL HUACHO**

C.P.C. LUZ MARIA SUSANO CHIRRE



TESIS DE MAESTRÍA

ASESOR: Dr. ELVIS RICHAZ SANCHEZ GARCIA



Dr. Elvis Richaz Sánchez García
DOCENTE UNIVERSITARIO
C.I.A.D N° 22300

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA
HUACHO
2021**

DEDICATORIA

A Dios por permitirnos seguir viviendo en esta pandemia, a Dios y a mi abuela por apoyarme desde el cielo en cada difícil situación y a mi familia por estar en las buenas y en las malas.

Luz María Susano Chirre

AGRADECIMIENTO

A Dios por sobre todas las cosas, porque gracias a el , a mi abuela , a mi madre pude llegar hasta aquí , un peldaño mas en la vida de cada persona, gracias a mi abuela desde el cielo por cuidarme , a mi madre por tanto amor que me da, a mi tio por ser mi figura paterna, al asesor y a los jurados por ser parte de este proceso de la tesis .

Luz María Susano Chirre

ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I	2
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	2
1.1 Descripción de la realidad problemática	2
1.2 Formulación del problema	3
1.2.1 Problema general	3
1.2.2 Problemas específicos	3
1.3 Objetivos de la investigación	3
1.3.1 Objetivo general	4
1.3.2 Objetivos específicos	4
1.4 Justificación de la investigación	4
1.5 Delimitaciones del estudio	5
1.6 Viabilidad del estudio	6
CAPÍTULO II	7
MARCO TEÓRICO	7
2.1 Antecedentes de la investigación	7
2.1.1 Investigaciones internacionales	7
2.1.2 Investigaciones nacionales	9
2.2 Bases teóricas	11
2.3 Definición de términos básicos	21
2.4 Hipótesis de investigación	22
2.4.1 Hipótesis general	22
2.4.2 Hipótesis específicas	22
2.5 Operacionalización de las variables	23
CAPÍTULO III	26
METODOLOGÍA	26
3.1 Diseño metodológico	26
3.2 Población y muestra	27

3.2.1 Población	28
3.2.2 Muestra	28
3.3 Técnicas de recolección de datos	28
3.4 Técnicas para el procesamiento de la información	31
CAPÍTULO IV	32
RESULTADOS	32
4.1 Análisis de resultados	32
CAPÍTULO V	35
DISCUSIÓN	35
5.1 Discusión de resultados	35
CAPÍTULO VI	38
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	38
6.1 Conclusiones	38
6.2 Recomendaciones	39
REFERENCIAS	40
7.1 Fuentes documentales	40
7.2 Fuentes bibliográficas	41
7.3 Fuentes hemerográficas	42
7.4 Fuentes electrónicas	43
ANEXOS	44

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de la variable Gestión del talento humano.....	24
Tabla 2. Operacionalización de la variable Desempeño laboral	25
Tabla 3. Prueba de normalidad Shapiro Wilk para variables Gestión del talento humano y Desempeño laboral.....	32
Tabla 4. Prueba correlación Rho de Spearman entre la Gestión del talento humano y Desempeño laboral.....	32
Tabla 5. Prueba correlación Rho de Spearman entre admisión de personal y desempeño laboral.....	33
Tabla 6. Prueba correlación Rho de Spearman entre capacidades y desempeño laboral..	33
Tabla 7. Prueba correlación Rho de Spearman entre compensación de personal y desempeño laboral.....	33

RESUMEN

La investigación desarrollada presentó el objetivo principal de determinar la relación que existe entre gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal del área de logística del Hospital Regional, Huacho. Para ello el tipo fue aplicada, de nivel correlacional, se utilizó el diseño no experimental y enfoque cuantitativo. Se trabajó con 60 trabajadores, se les encuestó y aplicó el cuestionario sobre Gestión del Talento Humano y también el de desempeño laboral evaluando así ambas variables. De acuerdo al resultado se evidenció que la correlación entre Gestión del talento humano y desempeño laboral fue no significativa ($p=,000>0,05$). Resultando no existe una relación significativa entre las variables gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal que labora en el área de logística del Hospital Regional de Huacho, se concluye que la identificación de habilidades, destrezas, conocimientos y compensaciones salariales no se vinculan de manera directa con el desempeño del trabajador dentro de la organización.

Palabras clave: Gestión del talento humano, desempeño laboral, capacidad, habilidad, compensación salarial, destreza

ABSTRACT

This research was carried out with the main objective of determining the relationship between human talent management and job performance in the personnel of the logistics area of the Regional Hospital, Huacho. For this, the type was applied, correlational level, the non-experimental design and quantitative approach were used. We worked with a sample of 60 workers who were surveyed and applied the Human Talent Management questionnaire and also the job performance questionnaire, thus evaluating both variables. According to the result, it was evidenced that the correlation between Human Talent Management and job performance was not significant ($p = .000 > 0.05$). Thus, it is concluded that there is no significant relationship between the variables of human talent management and job performance in the personnel working in the logistics area of the Huacho Regional Hospital, for which it concludes that the identification of abilities, skills, knowledge and Wage compensation is not directly linked to the performance of the worker within the organization.

Keywords: Management of human talent, job performance, ability, skill, salary compensation, dexterity

INTRODUCCIÓN

Es de conocimiento que la competencia de las personas no significa talento humano que sea de calidad. El talento se considera que solo lo poseen personas especiales pues estas presentan destrezas en el área cognitiva, procedimental y también las afectivas, habilidad entre otros. Por otro lado, solo algunas personas tienen talento y de acuerdo a estos son valoradas en las organizaciones, y este potencial debe ser mantenido a través de las capacitaciones sobre todo a causa de los avances tecnológicos que se dan de manera rápida. Es así que Chiavenato (2011), señaló: “En vez de invertir directamente en los productos y servicios, están invirtiendo en las personas que los conocen y saben cómo crearlos, desarrollarlos, producirlos y mejorarlos” (p. 3)

Asimismo, el desempeño laboral es de importancia en las organizaciones pues estas constantemente buscan mejorarlo, y es que esto le da bienestar, desarrollo, crecimiento, la productividad crece lo cual favorece, por esto es que se trata de mantener a empleados por un tiempo duradero. El desempeño laboral a veces se cree es algo sencillo que al conocer el impacto de éste se toma más en cuenta, se define, así como comportamiento del empleado, y resulta un producto parcial del desempeño, además son consecuencia de otros factores.

Estudiar la Gestión del talento humano y desempeño laboral es actualmente considerado como una de las bases de importancia porque se conllevan a que los empleados y trabajadores expresen su opinión acerca de cómo funciona la organización y como se encuentran estos dentro de ella, además son instrumentos de búsqueda que da como resultado la generación de beneficios es decir al implementar acciones correctivas en los diversos aspectos que lo necesiten, a la vez es un mecanismo que permite conocer la calidad en la que se encuentra la gestión de la organización así conservar a personas y miembros de la organización, en trabajo con ambiente favorable, de armonía y positivo. Simboliza cosas que logran que trabajadores perduren en la empresa; que influye de manera determinante en el desempeño de personal. Esto se relaciona con diversas variables que constituyen la dinámica organizacional, entre estas se considera el desempeño, productividad, satisfacción, entre otras.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Actualmente, organizaciones del mundo, tanto públicas o privadas, siempre requieren de personal dinámico y competente en su trabajo, pues es un factor clave en el correcto funcionamiento organizacional. Estas cualidades inciden sobre el desempeño que puedan brindar al ejecutar sus funciones. Así lo afirmaron Castro, Luna & Erazo (2019), explicando que una de las causas del bajo desempeño de los colaboradores está en la poca preparación que estos tienen para desempeñarse en ciertos puestos laborales.

El desempeño que puedan tener los colaboradores es una cuestión muy estudiada, cuenta con un sin número de teorías y herramientas; pero a pesar de ello, muchas instituciones peruanas, especialmente en el sector público, se mantienen un pésimo nivel de desempeño de los colaboradores, lo cual se traduce en bajos rendimientos o productividad.

En Latinoamérica, según Aguilar (2015), el practicar gestión humana en las empresas no poseen eficiencia y cuentan con enfoque netamente operativo y nada estratégico, evidenciándose un descuido por el factor humano. Ocurre entonces que muchas empresas aún mantienen dinámicas inadecuadas para seleccionar a sus empleados.

En el ámbito nacional, la situación no es diferente, las organizaciones, en especial las entidades públicas, reflejan procesos deficientes al momento de buscar nuevos talentos para ciertas áreas; además, reflejan falta de planes para las capacitaciones dirigidas a sus colaboradores, así como condiciones laborales inadecuados.

El área de logística del Hospital Regional - Huacho la gestión que realizan las autoridades presenta muchos problemas y que, debido a la pandemia se viene acrecentando. Resulta que un gran porcentaje de trabajadores tienen contrato CAS y

ello genera un atraso en sus sueldos, así también el área de capacitación no cumple con su plan anual generando deficiencias en el desenvolvimiento laboral y finalmente la alta dirección del hospital no brinda los equipos de protección personal generando temores y ansiedad al personal de logística ya que son las personas que permanentemente se exponen. Es así que todo lo indicado genera dificultades en la calidad productiva del trabajador del área de logística que se refleja en un pobre desempeño laboral.

De continuar ello ocasionará una baja importante en la productividad y la calidad del área de logística del Hospital Regional – Huacho, es importante tomar en cuenta lo mencionado a fin de establecer estrategias de mejora en la gestión del talento humano por parte de los directivos del área equilibrando todos los indicadores mencionados. Por todo lo indicado nos planteamos el problema en el apartado siguiente:

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal del área de logística del Hospital Regional, Huacho?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cuál es la relación que existe admisión de personal y desempeño laboral en el personal del área de logística del Hospital Regional, Huacho?

¿Cuál es la relación que existe entre capacidades y desempeño laboral en el personal del área de logística del Hospital Regional, Huacho?

¿Existe relación entre compensación de personal y desempeño laboral en el personal del área de logística del Hospital Regional, Huacho?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación que existe entre gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal del área de logística del Hospital Regional, Huacho.

1.3.2 Objetivos específicos

Establecer la relación que existe entre admisión de personal y desempeño laboral en el personal del centro quirúrgico del Hospital Regional de Huacho.

Establecer la relación que existe entre capacidades y desempeño laboral en el personal del área de logística del Hospital Regional, Huacho.

Establecer la relación que existe entre compensación de personal y desempeño laboral en el personal del área de logística del Hospital Regional, Huacho.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1. Justificación Teórica. –

Se contribuirá con información valiosa que permitirá entender la manera en cómo la gestión del talento humano tiene relación con el desempeño laboral que brindan los colaboradores del área logística del Hospital Regional. Del mismo modo, las conclusiones a las que se puedan llegar servirán para evaluar la situación y corroborar teorías en cuanto al tema.

Por otro lado, con la realización del estudio se estaría demostrando teóricamente la necesidad de mejorar la gestión del talento humano y así, garantizar mejores desempeños en los colaboradores, sustentando así la ciencia que servirá como referencia para otros investigadores que estudien realidades similares.

1.4.2. Justificación Metodológica. –

El estudio posee suficientes razones para ser tomado como modelo por posteriores estudios. En principio, se estructura instrumentos que serán

sometidos a procesos rigurosos de validez y confiabilidad, que permitirá evidenciar la efectividad de los instrumentos. Ello, será importante para que otros investigadores puedan emplearlos y obtener informaciones precisas sobre la gestión del talento humano y desempeño laboral.

1.4.3. Justificación Práctica. -

Mediante la realización de la investigación se podrá identificar la situación en que se encuentra la gestión del talento humano y desempeño laboral de cada colaborador, a partir de ello se brindará recomendaciones que podrán ser implementadas en Hospital Regional de Huacho, buscando mejorar la situación del desempeño de los colaboradores mediante gestiones eficientes del talento humano, permitiendo a la institución tener un mejor funcionamiento en sus actividades organizacionales.

1.4.4. Justificación Social. –

La investigación beneficiará principalmente a los colaboradores del Hospital Regional de Huacho, pues con las recomendaciones se buscará cambiar las gestiones del talento humano favorablemente, lo que significaría mejorar los desempeños del personal que es parte de logística del Hospital Regional de Huacho, beneficiando a pacientes, personal y demás colaboradores en el actual tiempo de pandemia.

1.5 Delimitaciones del estudio

1.5.1. Delimitación temporal.

Estudio realizado en un periodo de 12 meses, iniciando desde el mes de Marzo del 2020 al Febrero del 2021, donde se podrá estudiar todo lo referente a “Gestión del talento humano” y “Desempeño Laboral”.

1.5.2. Delimitación geográfica.

El ámbito de estudio será el Hospital Regional del distrito de Huacho, región Lima – Perú.

1.5.3. Delimitación social.

La unidad social estará conformada por el personal estable y contratado de logística del Hospital Regional Huacho, quienes serán sometidos a una evaluación durante su desarrollo laboral

1.6 Viabilidad del estudio

Es factible y realizable pues se cuenta con los recursos necesarios tanto económicos, físicos y humanos; además de tener el apoyo de la directiva del hospital para poder aplicar los instrumentos de investigación. También, se cuenta con el tiempo necesario para garantizar la realización de la tesis de inicio a terminación.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Yanza (2018) realizó su estudio titulado: *“Gestión del talento humano por competencias para optimizar el desempeño laboral en la Hostería Andaluza del Cantón Guano Provincia de Chimborazo”* (Ecuador), se propuso como finalidad evaluar la gestión del talento humano para optimizar el desempeño laboral. La metodología se caracteriza por ser de campo, tipo documental y descriptivo; para ello utilizaron como población de 37 trabajadores a quienes se encuestó. Los resultados evidencian que el 94% de trabajadores encuestados manifestó que la implementación del modelo de gestión del talento humano orientado a las competencias es algo urgente por mejorar los niveles de desempeño. Se concluye gestión del talento humano orientado a competencias permite dar mejoras al desempeño que el trabajador viene obteniendo en los trabajos que realiza; también de ello, se podrá ser más productivo generando mejor rentabilidad para la empresa.

Garcés (2017) realizó su estudio titulado: *“Relación entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral del personal del Área Central de la Universidad Central”* (Ecuador), se propuso como finalidad demostrar que las gestiones del talento humano están en relación con nivel de desempeño laboral. La metodología se caracteriza por ser de campo, tipo teórico y descriptivo; para ello utilizaron como población de 602 trabajadores a quienes encuestó. Los resultados evidencian que el 87% de los trabajadores encuestados manifestó que está insatisfecho con la gestión del talento humano; así el 93% indicó estar inconforme con la evaluación del desempeño y que ello no contribuye en cuanto a gestión

institucional. Se concluyó que la gestión del talento humano es factor de alta incidencia sobre el desempeño del personal, encontrándose en nivel de eficiencia bajo y eficacia durante las actividades que se realiza.

Benavides (2016) realizó su estudio titulado: *“Gestión de talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en la empresa Icapar de la ciudad de Machala”*, propuso como finalidad analizar gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral que ofrecen los trabajadores. La metodología se caracteriza por ser de tipo analítico y de enfoque cualitativo empleándose la observación como técnica para el recojo de informaciones. Los resultados evidencian que las capacitaciones que se realizan en la empresa son regulares, ocasionando que el desarrollo de conocimientos y habilidades no sea el deseado; además la empresa no cuenta con un organigrama o un MOF fijo que permita designar responsabilidades. Se concluyó que los aspectos y características relacionados a gestión del talento humano vienen ocasionando eficiencias de los desempeños laborales que ofrecen cada uno de los trabajadores, existiendo pocas capacitaciones, comunicaciones insuficientes y evaluaciones del desempeño inadecuados.

Guaigua (2016) realizó su estudio titulado: *“Modelo de gestión de talento humano para elevar el desempeño laboral de la Empresa Ingemed ubicada en Guajala Cantón Quito en el período 2015- 2016”* (Ecuador), se propuso como finalidad de estructurar un modelo de gestión de talento humano que mejore los indicadores de desempeño laboral que ofrecen los colaboradores de la empresa. El estudio es de método descriptivo y analítico, utilizando como técnica la encuesta, siendo 10 los trabajadores en evaluación. Como resultado se encontró que el 60% de los evaluados indicó que en la empresa cada 3 a 6 meses se realizan capacitaciones y que el reclutamiento esta entre regular y malo. Se concluyó que crear un nuevo modelo de gestión de talento humano en la empresa era necesario para generar mayor competitividad basándose en gestiones de capacitación, selección eficiente y correcta designación de competencias que permitan el progreso y eficiencia de la empresa.

Muñoz (2015) realizó un *“Análisis del desarrollo de la Gestión del Talento Humano y la incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital del IESS de Babahoyo”* (Ecuador), se propuso

realizar un análisis de gestión del talento humano y demostrar que se relaciona con el desempeño laboral obtenido por el personal administrativo. La metodología de tipo bibliográfico y de nivel descriptivo-correlacional-explicativo; para ello utilizaron como muestra a 188 trabajadores del área administrativa. Con resultado encontró que, en relación a gestión del talento humano, 45% de encuestados manifestó es buena, 23% indicó que es muy buena, el 28% como 9 regular y solo el 4% mencionó que es mala. Mientras que los desempeños del 36% de trabajadores evaluados es buena, del 49% es regular y del 15% es malo. Se concluyó que la gestión del talento humano es factor incidente sobre desempeño del personal administrativo, encontrándose en nivel de eficiencia bajo y eficacia durante la atención a los pacientes.

2.1.2 Investigaciones nacionales

Carhuaricra (2020) en su investigación titulada: *“Gestión del talento humano y su repercusión en el desempeño laboral percibido por los trabajadores administrativos del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión de Pasco, 2018”*, se propuso como objetivo demostrar que los indicadores de talento humano influyen en el desempeño laboral. La metodología fue enfoque mixto, de tipo descriptivo y de diseño no experimental. Se encontró relación entre las variables por prueba de correlación de Chi-cuadrado obtuvo el p valor de 0.001, llegándose a demostrar que la gestión del talento humano influye sobre el desempeño laboral. Se concluyó la gestión del talento humano se relaciona significativamente sobre el desempeño laboral que ofrecen los trabajadores del Hospital.

Rodas (2019) en su investigación titulada: *“Gestión del talento humano en el desempeño del personal de salud del Hospital de Rehabilitación del Callao, 2019”*, se propuso como finalidad demostrar que las gestiones del talento humano tienen relación con el desempeño laboral. Estudio cuantitativo, tipo descriptivo explicativo y no experimental. Como resultado se encontró que el 51.9% de los evaluados mostró un desempeño alto; mientras gestión del talento humano según 50.98% de trabajadores evaluados del hospital, es de nivel regular. La conclusión fue que las gestiones del talento humano tienen relación con el nivel de desempeño,

demostrado por prueba estadística Pseudo R2 con un p valor de 0.012.

Rojas & Vilchez (2018) en *“Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús – Lima, enero 2018”*. Se propuso demostrar que la gestión del talento humano tiene relación con el desempeño laboral de profesionales de la salud. La metodología abordada fue de enfoque cuantitativo – tipo aplicada y diseño no experimental; con una muestra de 50 trabajadores del centro de salud. En los resultados se evidenció, con prueba Rho Spearman pudo identificar $p = 0.007$ siendo indicador de relación significativa entre las variables. Llegó a concluir existe relación significativa entre gestión del talento humano y desempeño laboral, lo cual fue corroborado a través de la estadística

Sánchez (2018) en *“Gestión del talento humano y su relación con el desempeño profesional técnico - administrativo del Centro Materno Infantil de Piedra Liza distrito del Rímac: Red de Salud de San Juan de Lurigancho - periodo - 2015”*, se propuso como finalidad demostrar que las gestiones del talento humano están en relación con el desempeño laboral que puedan ofrecer profesionales del centro médico. Estudio es de tipo aplicada y diseño cuasi-experimental, estudiando a una población de 122 colaboradores del área de enfermería y administrativa, a quienes aplicó un cuestionario para obtener información. Como resultado se encontró que una evolución de 11.2% a 15.5% de post y pre test de desempeño laboral, concluyéndose que la gestión del talento humano se asocia en 60% para mejorar el desempeño de los trabajos realizados en el centro médico.

Valentín (2017) en su investigación: *“Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016”*. Se propuso demostrar que la gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral. Fue no experimental, nivel correlaciona-transversal y tipo teórica; trabajó con 161 sujetos de estudio. En los resultados encontró, en relación a la variable desempeño laboral, el 69.6% alcanzó un desempeño regular, el 23.6% de nivel alto y el 6.8% presentó un desempeño bajo; mientras que, sobre la gestión del talento humano, 49.6% de los colaboradores indicó es de nivel regular, 19.25% afirmó es nivel bajo y solo 0.62% indicó es bueno. Se concluyó existe relación significativa entre las variables gestión del talento humano y desempeño laboral.

2.2 Bases teóricas

2.2.1. Gestión del talento humano

Definición

Armas, Llanos & Traverso (2017), refieren que hablar sobre el talento humano no solo se limita a abordar lo personal o individual. Esto va más allá, implica gestionar responsable e imparcialmente a cada uno de los grupos humanos que son parte del sistema productivo, por ende, el gestor humano tiene el rol de arbitraje, priorizando el equilibrio entre cumplir objetivos personales y organizacionales.

Desde la perspectiva de Chiavenato (2009), gestión del talento humano orienta, principalmente, en el cambio de pensamiento sobre el personal. Supone considerar a las personas como un elemento básico en el funcionamiento de la empresa, siendo considerados como aliados estratégicos, en la medida que con sus habilidades, destrezas y conocimientos permiten que la organización cumpla con las metas esperadas en determinados periodos, a la vez, es una cuestión que puede darle competitividad a una organización.

De forma similar, Liquidano (2002), menciona gestión del talento humano hace referencia a las funciones que posee los recursos humanos para gestionar al personal, asociándose al área y el responsable directo. El autor agrega que el concepto de gestión del talento humano ha sido influenciado por diferentes factores como: La tecnología, cambios normativos, asociaciones sindicales, así como la complejidad del mercado.

La gestión del talento humano es una disciplina que busca cumplimiento de objetivos de la organización, por ello, es necesario mantener una estructura organizacional y colaboración del factor humano articulado. Esta disciplina, también, busca que la empresa seleccione a profesionales que cumplan los requisitos que garanticen el cumplimiento de los objetivos y, a la vez, lograr la satisfacción de las expectativas que las personas tienen al ingresar a una organización (Vallejo, 2016)

Procesos de Gestión del Talento Humano

Vallejo (2016) basándose en los procesos planteados por Chiavenato (2009), integró los procesos para:

1. Admisión de personas. Es una cuestión que tiene que ver con el reclutamiento y la selección. Estos procesos consisten en incorporar candidatos que presentan competencias y características esenciales para desempeñarse en un puesto.
2. Organizar personas. Incluye procesos que buscan orientar a la persona sobre los aspectos generales de la empresa (visión, misión, cultura, valores, entre otros), así como dotar las informaciones necesarias como el MOF, organigrama y reglamentos que permitirán garantizar el buen desempeño de la persona.
3. Procesos para compensar a las personas. Es el elemento principal en la gestión, pues permite conducir a las personas favorablemente a mejorar sus desempeños a través de retribuciones, premios y reconocimientos.
4. Procesos para desarrollar a las personas. Es un proceso que tiene que ver con los entrenamientos, capacitaciones y desarrollo de la persona. Desarrollar personas no solo se limita en buscar mejorar los conocimientos y habilidad, sino también, es dotar de información básica para fortalecer las actitudes, influenciando en los hábitos y comportamientos.
5. Retener personas. Además de buscar personas competentes, se debe buscar satisfacer sus expectativas, fortaleciendo su motivación a largo plazo en la organización, brindándoles mejores condiciones de tipo psicológica, sociales y físicas.
6. Procesos para auditar a las personas. Este proceso implica las funciones de supervisión que implica el acompañamiento, seguimiento, orientación y control del cumplimiento de los reglamentos establecidos en la organización. También, es dar seguimiento a actividades a efecto de asegurar que se esté buscando lograr los objetivos y planes que la organización se propuso.

Factores que intervienen en la Gestión del Talento Humano

Vallejo (2016), dice que gestión del talento humano, es más que simples procesos, existen muchos factores que se asocian a este y que forman parte de la planificación. El autor consideró los siguientes factores:

Ausentismo. Se refiere a frecuencia o duración de tiempo de trabajo perdido si el colaborador no asiste o no se presenta en su área laboral, constituye la suma del tiempo en que un colaborador se ausenta en el trabajo, sea por tardanza, falta o diversos motivos (Vallejo, 2016).

Las organizaciones buscan premiar las asistencias y sancionan las ausencias, brindando reconocimientos u otro tipo de recompensa para fomentar el mayor compromiso de sus colaboradores (Vallejo, 2016).

Rotación del personal. Resulta de la desvinculación de ciertos colaboradores e ingreso de nuevos elementos que los sustituirán. Así, puede definirse como el flujo de ingresos y salidas de personas en la empresa (Vallejo, 2016). Esto significa que cada separación sea por iniciativa de la empresa o del empleado, es un factor que demuestra la debilidad de la gestión de recursos humanos.

Objetivos de Gestión del Talento Humano

El objetivo según Liquidano (2012), es lograr atraer y escoger candidatos que tengan competencias y desempeños superiores al promedio para obtener algunos puestos laborales en la empresa, aumentando las garantías de éxito en las funciones que desempeñará beneficiando tanto a la empresa como al empleado (p.90).

La gestión del talento humano según Vallejo (2016), tiene como propósito establecer una alianza estratégica entre empleado-empresa, al formar talentos con desarrollo de carrera, flexibilidad y competencias, ello, supone un beneficio innato de rentabilidad y ganancias, beneficiando tanto al empleado como a la empresa (p. 34).

El mismo Vallejo (2016), menciona que el principal objetivo de gestión de talento humano es contribuir al funcionamiento eficiente de la empresa, estos se mencionan en los siguientes apartados:

1. Colabora para que la organización pueda cumplir sus objetivos y realizar su misión.
2. Permite que la organización sea más competitiva en un mercado complicado.
3. Permite a la organización contar con personal motivado y competente.
4. Aumenta la satisfacción del personal hacia el trabajo que desempeña.

5. Ofrece calidad de vida en el trabajo, cediendo flexibilidad, autonomía, libertad, seguridad entre otros beneficios.
6. Permite adaptarse a cambio tecnológico, económico, cultural y político.
7. Brinda sinergia, al impulsar a todo el equipo trabajar por un mismo fin, un mismo objetivo.
8. Permite diseñar el trabajo grupal e individual, caracterizándose por ser agradable y motivador, garantizando las condiciones laborales adecuadas para un mejor desempeño.

Dimensiones de Gestión del talento humano

Existe un modelo que permita desarrollar una adecuada gestión del talento humano, el cual, según Chiavenato (2009), tiene tres procedimientos que son:

Dimensión 1: Admisión del personal.

Esta acción es una de la más importante dentro de la gestión del talento humano, pues permite selección de un personal acorde al puesto. Los candidatos deben cumplir con las capacidades requeridas, esto a su vez les permitirá a éstos desarrollar su personalidad propia y la dinámica de la organización.

Indicadores

● Reclutamiento

Consiste en un conjunto de acciones y procesos que se efectúan para llamar al número de profesionales cualificados, de manera que le da la posibilidad a la organización de poder seleccionar a aquellos profesionales más idóneos para cubrir las necesidades laborales (Chiavenato, 2009, p. 117).

● Selección

Chiavenato (2009), explica que la selección funciona como un filtro, donde sólo ingresan personas que cuenten con las competencias y cualidades requeridas. Dicho de otro modo, la selección es un proceso que consiste en elegir a la persona idónea para un determinado puesto laboral (p. 137)

● Inducción

Consiste en un procedimiento que busca la preparación y enseñanza de una persona que se desempeñará en un área específica. A través de estas gestiones se pretende familiarizar a la persona con los objetivos, misión, grupo de trabajo, entre otros.

Dimensión 2: Capacidades

Las capacidades están dadas por las habilidades y conocimientos de una persona, sin embargo, este factor puede ser fortalecido por las empresas según las debilidades que estos presentan, para ello, se realiza una evaluación teniendo los siguientes indicadores:

Indicadores:

● **Conocimientos**

Es considerado como la acumulación de experiencias, lo cual es un atributo que influye al momento que el trabajador realiza su trabajo. Hoy en día, existen diferentes apreciaciones connotativas de lo que significa el conocimiento, pero de forma genérica abarca el factor para la adecuada gestión del conocimiento de acuerdo a las capacidades.

● **Habilidad**

Para expertos en la administración como Robbins (2005), todo gerente debe contar con ciertas habilidades que les permita cumplir con sus deberes y responsabilidades propios del trabajo que desempeña. Esencialmente, deben controlar habilidades básicas (p. 12)

● **Actitudes**

Se trata de predisposiciones que tiene una persona para determinadas tareas. Este indicador es evaluado por las apreciaciones de determinadas personas, objetos o circunstancias, apreciados como desagradables o agradables.

Dimensión 3. Compensación de personal

Indicadores

● **Remuneración**

De acuerdo a Chiavenato (2009), ninguna persona debe realizar un trabajo gratis. Como socio estratégico, un trabajador le otorga tiempo, dedicación, esfuerzo, sus conocimientos y habilidades a cambio de recibir retribuciones económicas (p. 238)

● **Motivación**

Se trata de un estado psicológico que impulsa a un determinado comportamiento. En coordinación con las actitudes, cognición, intensidad y persistencia, la motivación es una cuestión que sobresale y orienta el esfuerzo de la persona para la consecución de las metas (Chiavenato, 2017, p. 118)

● **Planes de Carrera**

Considerado como el proyecto integral que la empresa ofrece a su trabajador y representa una herramienta adecuada para satisfacer las expectativas del personal, al pactarse un compromiso entre ambas partes (Werther, 2014)

2.2.2. Desempeño laboral

Definición

Si buscamos una definición exacta para saber lo que se entiende por desempeño laboral encontraremos diversas definiciones. Para fines del presente estudio brindaremos definiciones genéricas de los siguientes autores:

Según Dessler & Varela (2011), el desempeño laboral es aquella fuerza que realiza el colaborador para alcanzar los propósitos de la organización, donde incluye el conocimiento, esfuerzo y habilidad que son importantes para alcanzar las metas.

Para el especialista en gestión de Recursos Humanos, Chiavenato (2011) el desempeño viene a ser la conducta del colaborador para el logro de las metas fijadas, lo cual constituye como una estrategia de forma individual para el logro de los objetivos esperados.

Para Quinteros, Africano & Faría (2018) el desempeño laboral es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye estrategias aplicadas individual o grupal para lograr los objetivos.

Un punto importante resaltado por Castillo (2012), es que el buen desempeño puede conllevar a recibir recompensas económicas y/o afectivas que generan satisfacción. Este último, alimenta las expectativas para el comportamiento.

Además, aumentar el desempeño de los colaboradores sería también una herramienta que fortalece las relaciones entre empleador y empleado, pues lograr un buen desempeño permitiría que el colaborador cumpla con los objetivos o las metas planteadas de una organización y a su vez, en los resultados. Así, citaremos algunas conceptualizaciones científicas de desempeño laboral para tener un mejor entendimiento sobre este fenómeno que se da dentro de las organizaciones.

Importancia del desempeño laboral

El desempeño laboral es uno de los factores importantes para mejorar el crecimiento de una organización, por eso se preocupan por conocer el nivel de desempeño que vienen obteniendo sus trabajadores, con el propósito de ir mejorando buscando optimizar la producción en términos de ingresos económicos.

Para Sum (2015), es importante saber el desenvolvimiento laboral, ya que ayuda a los jefes (recursos humanos) tomar decisiones para una mejora de la organización, en ese sentido, si existe un desempeño alto en sus trabajadores, traerá por consiguiente beneficios que permitirán a las organizaciones crecer en diferentes indicadores.

Por lo general, la importancia del desempeño laboral está en:

- Proporcionar capacitación a los trabajadores.
- Aumentar los ingresos económicos a la organización.
- Ayuda a posicionar el puesto que merece el trabajador.
- Seleccionar a los trabajadores que sirven para la mejora de la organización.

Métodos para evaluar el desempeño laboral

Dessler & Varela (2011) sostienen el gerente hace la evaluación empleando uno más métodos, estos serán descritos en las siguientes líneas:

Método de escala de puntuación gráfica:

Indica rasgos y rango de desempeño para cada uno, el cual estará basado en una serie

de indicadores, tales como calidad y confiabilidad; además de ello existe un rango de valores, tales como insatisfactorio o sobresaliente. El supervisor hace la calificación al trabajador, encierra en círculo o marca el puntaje que debe recibir el desempeño para la característica después suma puntuaciones de todas (Dessler & Varela, 2011)

Método de clasificación alterna:

Clasifica trabajadores en escala mejor a peor en ciertas características es otra técnica de evaluación popular. Es usual que resulte más fácil la distinción entre peor y mejor trabajador que clasificar a estos, es útil el método de clasificación alterna. Y se usa el formato que indica que empleado con más alta posición en cuanto al rasgo medido y quien está más bajo también, se alterna entre ellos hasta que se clasifica a trabajadores participantes (Dessler & Varela, 2011).

Método de comparación por pares:

Acá cada evaluado se contrasta con el resto de trabajadores en cuanto a característica. Utiliza el gráfico para mostrar para cada rasgo posibles pares de trabajadores. Así, para cada rasgo, el supervisor (con signo más o signo menos) indicará al mejor empleado del par; después de ello suma el número de veces que el empleado considera como mejor (Dessler & Varela, 2011).

Método de distribución forzada:

Aquí, el gerente da predeterminados porcentajes al personal que tiene a cargo en cuanto a categorías en que se desempeña, como cuando el docente califica sobre una curva. Usado con frecuencia, pero algunos rechazan la evaluación por distribución forzada (Dessler y Varela, 2011).

Método del incidente crítico:

Considera hacer el registro de casos extraordinarios ya sea positivos y negativos en cuanto al comportamiento laboral del empleado y decirle en el momento predeterminado. Empresas frecuentemente utilizan este método para complementar métodos evaluativos o de clasificación. Lo cual ayuda a garantizar al supervisor que ponga atención al evaluar al trabajador en el año, pues los incidentes se acumulan y, esta calificación refleja el desempeño más reciente del trabajador (Dessler & Varela, 2011)

La lista debe estar actualizada en cuanto a incidentes críticos y se debe dar ejemplos exactos de lo que pueden específicamente hacer los trabajadores y eliminar alguna deficiencia en cuanto a desempeño, y dar oportunidad para corrección a mitad de año, si lo demanda (Dessler & Varela, 2011)

Teoría de Desempeño Laboral según Hacker “Desempeño Laboral y proceso de Acción

Propuesta elaborada por Hacker (1994), psicólogo de profesión, indicando que el desempeño depende de los aspectos psicológicos laborales. Las presunciones se orientan a cuestiones cognitivas y el fundamento se centra en los procesos informativos que orientan la conducta del empleado. El autor mantiene una perspectiva que la acción depende de la planificación, ejecución y retroalimentación que se ejerce para influenciar en el aspecto cognitivo de la persona. Así mismo, se detalla seis (6) procedimientos: Desarrollo de objetivos, decisiones, orientación, ejecución, control, planificación y retroalimentación.

Teoría de Desempeño Laboral según Campbell

Otras de las propuestas que buscan explicar el desempeño es el de Campbell (1993), quien presume que el desempeño laboral se centra en el trabajo que se realiza más no en el resultado. Las apreciaciones del autor se orientan a las conductas del trabajador, implicando las habilidades, conocimientos y estimulación. Así mismo, considera ocho (8) medios para promover el buen desempeño: Rendimiento en tareas diferentes al puesto, rendimiento para comunicar de forma oral y escrita, esfuerzos, conductas adecuadas, liderazgo, supervisión, gestión y trabajo en equipo. Esta propuesta deja en segundo plano los resultados que se puedan obtener y se enfoca en las conductas, donde se prioriza ciertos mecanismos que permiten comprobar la buena conducta.

Teoría de Desempeño Laboral según Earley y Shalley “Teoría de la Motivación – Cognitiva”

Propuesta Earley & Shalley (1991), considera que el desempeño dependerá de las metas establecidas. Se presume que las metas organizacionales son fundamentales para promover el eficiente desempeño y tienden a regular las acciones que puedan realizar los trabajadores. Además, se precisa que son dos los factores que concurren al

desempeño: Por un lado, la formulación, evaluación y establecimiento de las metas y, por el otro lado, el desarrollo y realización de los planes de acción.

De forma resumida, el autor menciona que el esfuerzo que el trabajador brinde dependerá de la dificultad del objetivo o las cantidades de objetivos que la organización proponga a sus trabajadores.

Dimensiones de Desempeño Laboral

Para describir el desempeño laboral, se consideró las competencias psicosociales genéricas propuestas por Martínez & Martínez (2009), quien mencionó que estos comportamientos están asociados al buen desempeño:

- **Orientación de resultados:** Es considerado como una competencia personal, de importancia en el éxito de organizaciones. Un sujeto orientado a los resultados brinda mayores esfuerzos para alcanzar objetivos personales y organizacionales. Así pues, estas personas trabajan superando sus límites, se adaptan a todo cambio y utilizan sus habilidades para alcanzar buenos resultados (Martínez & Martínez, 2009)
- **Calidad:** Los mejores trabajos son indicadores valiosos de buenos desempeños tanto el proceso como en el resultado. Se entiende por calidad aquellos trabajos que han sido correctamente realizados para el objetivo que se pretende alcanzar con él. Este factor también implica que el trabajo se realice en el menor tiempo posible sin dejar de hacer bien el trabajo (Martínez & Martínez, 2009)
- **Relaciones interpersonales:** Martínez & Martínez (2009), sostienen que las personas interactúan con otras personas, mediante esto se genera la confianza en sus propias intenciones y las de la organización. Así mismo, es preciso tener en cuenta que el trabajo se realiza en equipo por lo que las relaciones y confianza debe ser mutua entre los miembros de una organización.
- **Iniciativa:** Supone adoptar actitudes o conductas que marcan el rumbo de la iniciativa personal, estos se manifiestan cuando se emprende, se imagina, se desarrolla y evalúa planteamientos relacionados al trabajo, donde se muestra activo, consistente y persistente con los objetivos de la organización (Martínez & Martínez, 2009).

- **Trabajo en equipo:** Supone que el trabajador tenga una participación activa como miembro del equipo para aportar al logro de los objetivos. Definitivamente, se trata de un esfuerzo integrado ejercido por varias personas para alcanzar un objetivo en común, donde predomina una sinergia positiva, responsabilidad y destrezas (Martínez & Martínez, 2009).
- **Organización:** Se entiende por organización a la forma en cómo se coordinan y ensamblan los recursos físicos, informáticos, humanos, financieros, entre otros, que son fundamentales para alcanzar los objetivos. También se refiere a las gestiones que busquen jalar gente a la organización, donde se especifique responsabilidades, tareas y condiciones para que los sujetos y equipos puedan desenvolverse de la mejor manera (Martínez & Martínez, 2009).

2.3 Definición de términos básicos

Actitudes. Se trata de predisposiciones que tiene una persona para determinadas tareas. Este indicador es evaluado por las apreciaciones de determinadas personas, objetos o circunstancias, apreciados como desagradables o agradables (Chiavenato, 2017)

Ausentismo. Se refiere a la frecuencia o duración de tiempo de trabajo que se pierde cuando el colaborador no asiste o no se presenta en su área laboral, constituye la suma del tiempo en que un colaborador se ausenta en el trabajo, sea por tardanza, falta o diversos motivos (Vallejo, 2016)

Colaboradores. Según Alles (2006), se refiere a la persona que es subordinado de un jefe, lo es a medida que tal enriquece a ambos. El jefe busca escuchar a su colaborador, quien, con su participación, busca contribuir en el funcionamiento de la empresa.

Evaluaciones. Para Chiavenato (2007), supone mantener un equilibrio entre los juicios, cumplimientos de las reglas y el funcionamiento del sistema. (p. 246).

Desempeño laboral. Según Dessler & Varela (2011) el desempeño laboral es aquella fuerza que realiza el colaborador para alcanzar los propósitos de la organización, donde incluye el conocimiento, esfuerzo y habilidad que son importantes para alcanzar las metas.

Gestión del talento humano. Liquidano (2012) menciona que la gestión del talento humano hace referencia a las funciones que posee los recursos humanos para gestionar al personal, asociándose al área y el responsable directo.

Iniciativa. Supone adoptar actitudes o conductas que marcan el rumbo de la iniciativa personal, estos se manifiestan cuando se emprende, se imagina, se desarrolla y evalúa planteamientos relacionados al trabajo, donde se muestra activo, consistente y persistente con los objetivos de la organización (Martínez & Martínez, 2009).

Motivación. Se trata de un estado psicológico que impulsa a un determinado comportamiento. En coordinación con las actitudes, cognición, intensidad y persistencia, la motivación es una cuestión que sobresale y orienta el esfuerzo de la persona para la consecución de las metas (Chiavenato, 2017)

Reclutamiento. Consiste en un conjunto de acciones y procesos que se efectúan para llamar al número de profesionales cualificados, de manera que le da la posibilidad a la organización de poder seleccionar a aquellos profesionales más idóneos para cubrir las necesidades laborales (Chiavenato, 2009)

Rotación del personal. Es el resultado de la desvinculación de algunos colaboradores e ingreso de nuevos elementos para sustituirlos en el trabajo. Así, puede definirse como el flujo de ingresos y salidas de personas en la empresa (Vallejo, 2016)

2.4 Hipótesis de investigación

Al empezar se ha tomado como base las siguientes hipótesis.

2.4.1 Hipótesis general

Existe una relación entre gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal del área de logística del Hospital Regional, Huacho.

2.4.2 Hipótesis específicas

Existe una relación entre admisión de personal y desempeño laboral en el personal del área de logística del Hospital Regional, Huacho.

Existe una relación entre capacidades y desempeño laboral en el personal del área de logística del Hospital Regional, Huacho.

Existe una relación entre compensación de personal y desempeño laboral en el personal del área de logística del Hospital Regional, Huacho

2.5 Operacionalización de las variables

De acuerdo a la literatura de Estela & Moscoso (2019), las variables como atributos adoptan diferentes valores y presentan particularidades que son prescindibles anotar. Para los autores se les puede definir como ciertas cualidades, propiedad y característica observable.

En el caso del presente estudio se ha considerado dos variables cuantitativas, por lo que las informaciones que se puedan obtener serán sometidas a un proceso estadístico y análisis numérico. Estas variables son:

Variable 1 : Gestión del talento humano

Variable 2 : Desempeño Laboral

Definición conceptual

Según Estela & Moscoso (2019), la definición conceptual consiste en definir la variable, permitiendo se tenga idea general de lo que es el concepto la variable en estudio que represente el hecho de que se estudia.

Variable 1: Gestión del talento humano.

Se orienta, principalmente, en el cambio de pensamiento sobre el personal. Supone considerar a las personas como un elemento básico en el funcionamiento de la empresa, siendo considerados como aliados estratégicos, en la medida que con sus habilidades, destrezas y conocimientos permiten que la organización cumpla con las metas esperadas en determinados periodos (Chiavenato, 2009)

Variable 2: Desempeño laboral.

Es aquella fuerza que realiza el colaborador para alcanzar los propósitos de la organización, donde incluye el conocimiento, esfuerzo y habilidad que son importantes para alcanzar las metas (Dessler & Varela, 2011).

Definición operacional

Consiste en explicar el proceso de medición y observación empírica de las variables en estudio, es otras palabras, es la definición de la decodificación de las variables en sus referentes empíricas

Tabla 1

Operacionalización de la variable Gestión del talento humano.

Variable	Dimensión	Indicador	Número ítem	Escala de medición	Niveles y rangos por variable
Gestión del	Admisión de Personal	Reclutamiento (difusión)	1,2,3	(5) Siempre	Alto: 96 - 130 Regular:61-95 Bajo: 26 – 60
		Selección (calificación)	4,5,6	(4) Casi siempre	
		Inducción	7,8,9	(3) A veces	
	Capacidades	Conocimiento	10,11, 12	(2) Casi nunca	
		Habilidad	13,14,15	(1) Nunca	
		Actitud	16,17,18		

talento humano	Compensación de personal	Remuneración	19,20
		Motivación	21,22,23,24
		Planes de carrera	25, 26

Tabla 2

Operacionalización de la variable Desempeño laboral

Variable	Dimensión	Número ítem	Escala de medición	Niveles y rangos por variable
Desempeño laboral	Orientación de resultados	1,2,3	Muy Alto (5 ptos.)	Desempeño laboral excelente
	Calidad	4,5,6,7,8		Desempeño laboral bueno
	Relaciones interpersonales	9,10,11	Alto (4 ptos.)	Desempeño regular
	Iniciativa	12,13,14,15		Desempeño laboral poco regular
	Trabajo en equipo	16,17,18	Moderado (3 ptos.)	Desempeño laboral no aceptable
	Organización	19,20,21		101 a más
				Bajo (2 ptos.)
			Muy Bajo (1 ptos.)	41 a 79
				20 a 40
				39 a menos

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

3.1.1. Tipo de Investigación

La investigación estuvo incluida en las investigaciones tipo aplicada, pues según Sánchez, Reyes & Mejía (2018), este tipo de estudios y/o investigaciones tienen sus aplicaciones en problemas concretas y reales. En el caso del presente estudio, con los resultados obtenidos y las recomendaciones dadas se buscarán mejorar la situación en relación a la gestión del talento humano y desempeño laboral del personal.

3.1.2. Nivel de Investigación

El nivel será correlacional, debido a que se determina la relación entre gestión del talento humano y desempeño laboral, como también, relación entre cada dimensiones de las dos variables ya mencionadas. De acuerdo a Baena (2017), los estudios correlacionales buscan conocer el nivel de asociación entre conceptos, fenómenos o variables, es decir, se mide la relación en términos estadística y cuantificable.

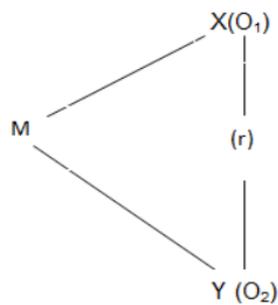
3.1.3. Diseño de la investigación

Hernández & Mendoza (2018) definen a una investigación no experimental como “la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se

trata de estudios en los que no haces variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables” (p.174).

Basado en la definición anterior, el estudio que se va a desarrollar estará incluida dentro de las investigaciones de diseño no experimental. Así mismo, por el tiempo en que se obtendrá las informaciones sería de diseño no experimental – transversal, pues las variables serán evaluadas en un solo momento, algo así como tomar una fotografía (Hernández & Mendoza, 2018).

La representación gráfica de este diseño sería el siguiente:



Donde:

M: muestra del personal del centro quirúrgico.

X (O1): Primera variable: Gestión del talento humano

Y (O2): Segunda variable: Desempeño laboral

3.1.4. Enfoque

Esta investigación tiene un enfoque de tipo cuantitativo, porque busca medir con más precisión las variables que obedecen a este estudio (Hernández, Fernández. & Baptista (2014). Para ello, se vale de métodos y procesos estadísticos que nos ayudarán a cuantificar los datos obtenidos, los cuales serán analizados e interpretados, así lo cuantitativo no es solo una herramienta sino también una dimensión de la investigación que se complementa con el enfoque cualitativo.

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

Entendemos como conjunto de individuos que participarán de la investigación y tienen características y especificaciones necesarias (Hernández et al., 2014). Para la presente investigación, la población estará conformada por 60 trabajadores que laboran en el área de logística del Hospital Regional de Huacho.

3.2.2 Muestra

Baena (2017), sostiene es “parte representativa del universo de estudio. Esto se obtiene por diversos procedimientos que comprenden dos grandes rubros, el muestreo probabilístico y no probabilístico” (p. 125).

Por ser población reducida y mantener las facilidades correspondientes se considerará la totalidad de la población como muestra.

Por lo expuesto, la muestra censal de la presente investigación estará integrada por los 60 trabajadores que se encuentran desempeñando en el área logística del Hospital Regional de Huacho.

3.3 Técnicas de recolección de datos

3.3.1. Técnicas a emplear

Técnica

En la investigación se recurrirá a la encuesta, la cual permitirá obtener información directa de la misma población de estudio. Conceptualmente para Estela & Moscoso (2019), “es una técnica de investigación destinadas a recoger, procesar, y analizar información sobre los objetivos de investigación” (p. 77).

Instrumentos

La técnica a emplear será la encuesta. Según Hernández & Mendoza (2018) el cuestionario “consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir” (p.251).

En base al concepto anterior, los instrumentos a emplear serán los cuestionarios; uno para obtener información sobre la gestión del talento humano y el otro para evaluar el desempeño laboral de los colaboradores.

El cuestionario será un instrumento importante para obtener información del personal del centro quirúrgico del Hospital Regional de Huacho acerca de sus percepciones sobre la gestión del talento humano que viene realizando la organización donde se encuentran laborando y sobre su desempeño laboral actual. Toda la información obtenida de ambas variables seguirá su procesamiento reflexivo y analítico a partir de lo descrito en la metodología.

3.3.2. Descripción de los instrumentos

Para obtener datos se usó dos cuestionarios con escala de actitudes Likert para gestión del talento humano y para el desempeño laboral (uno por variable).

Instrumento de variable 1: Gestión del talento humano

FICHA TÉCNICA

Nombre	:	Cuestionario con escala de actitud Likert
Autora	:	Asencios Trujillo Celestino (Ascencios, 2016)
Año	:	2016
Lugar	:	Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima.
Objetivo	:	Medir tres dimensiones: admisión de personal, capacidades y compensación de personal.
Tiempo de Duración	:	10 minutos
Aplicación	:	Trabajador con dependencia laboral.

Estructura

26 ítems trabajados con la técnica Likert. Si el ítem es positivo o negativo, las puntuaciones oscilan entre 26 a 130 puntos. Se usó escala tipo Likert con 5 opciones.

Significación

Se mide tres dimensiones de gestión del talento humano, que evaluó: admisión de personal, capacidad y compensación del personal a través de la observación del ambiente de desarrollo laboral.

Descripción

El autor maestro en gestión pública, grado otorgado por Universidad Cesar Vallejo de Lima. El instrumento que desarrolló tiene aplicación en muchas investigaciones.

Instrumento de la variable 2: Desempeño laboral

Ficha técnica

Datos generales

Título	: Cuestionario de desempeño laboral
Autores	: Montoya Meza, Daniel Alfredo (2016)
Procedencia	: Lima - Perú
Administración	: Individual
Duración	: 15 minutos
Aplicación	: Hombres y mujeres

Estructura:

Es un instrumento de 21 ítems, con confiabilidad Alfa de Cronbach, donde si el ítem es positivo o negativo, las puntuaciones se encuentran entre menos de 39 a más de 101.

Significación

Se explora el desempeño laboral que evalúa comportamiento del trabajador, usando 6 factores: orientación de resultados, calidad, relación interpersonal, iniciativa, organización y trabajo en equipo.

Descripción

El autor es Magíster en Relaciones Laborales. El cuestionario validado por juicio de expertos, con tres expertos que validaron a través del coeficiente V de Aiken.

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Se recogerá información a través de cuestionarios que se entregará a la población de forma virtual, de las mismas se elaborará la sábana estadística consistente en ingreso de datos al sistema estadístico "Microsoft Office" Excel 2016 y el SPSS 24.0. Además, se hará el control de calidad con dos formas de digitación para la verificar de ingreso del integro de datos al sistema computarizado, procurando la veracidad al 100% en el ingreso de datos.

Con los calculados realizados se construirán tablas descriptivas y de inferencia estadística, así como figuras de interpretación de resultados. La valoración estadística consistirá en obtener datos descriptivos de medias, desviación estándar y otras de tendencia central y los de carácter inferencial serán las de correlación de las variables y derivados de las mismas

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

Tabla 3

Prueba de normalidad Shapiro Wilk para variables Gestión del talento humano y Desempeño laboral

Variables	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del talento humano	,945	60	,009
Desempeño laboral	,713	60	,000

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

En Tabla 3, se aprecia en Gestión del talento humano y desempeño laboral índices de significancia p son menores a .05 ajustándose a la distribución no normal. Por lo que, se usó coeficiente de correlación de Spearman.

Tabla 4

Prueba correlación Rho de Spearman entre Gestión del talento humano y Desempeño laboral

Variable	Desempeño laboral	
	Rho	
Gestión del talento humano	p	,988
	N	60

En Tabla 4, evidencia que correlación entre Gestión del talento humano y desempeño

laboral fue no significativa ($p=,000>0,05$). Entonces, no existe relación.

Tabla 5

Prueba correlación Rho de Spearman entre admisión de personal y desempeño laboral

Variable	Desempeño laboral	
	Rho	-,023
Admisión de personal	p	,861
	N	60

En Tabla 5, se evidencia la correlación entre admisión de personal y desempeño laboral fue no significativa ($p=,000>0,05$). Entonces, no existe relación entre ambas.

Tabla 6

Prueba correlación Rho de Spearman entre capacidades y desempeño laboral

Variable	Desempeño laboral	
	Rho	,046
Capacidades	p	,729
	N	60

La Tabla 6, evidencia correlación entre capacidades y desempeño laboral fue no significativa ($p=,000>0,05$). Entonces, no existe relación entre ambas.

Tabla 7

Prueba correlación Rho de Spearman entre compensación de personal y desempeño laboral

--	--	--

Variable	Desempeño laboral.	
	Rho	,028
Compensación de personal	p	,829
	N	60

Tabla 7, evidencia la correlación entre compensación de personal y desempeño laboral es no significativa ($p=,000>0,05$). Entonces, no existe relación entre ambas.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

La investigación como objetivo determinar la relación que existe entre gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal del área logística del Hospital Regional de Huacho, el resultado es que no existe relación ni significancia, por lo que indica que cada variable posee características y particularidades las cuales no están asociadas. Estos resultados discrepan con el estudio de Garcés (2017), pues halló que los factores que conforman la gestión del talento humano tienen alta influencia y asociación sobre desempeño laboral. De la misma manera, se contradice con la investigación de Benavides (2016), ya que el autor encontró en sus resultados que las características relacionadas a gestión del talento humano se asocian directamente con desempeño laboral pues ocasionan las eficiencias dentro de sus funciones que realizan. Esto hace referencia a lo propuesto por Chiavenato (2009), que menciona gestión del talento humano se enfatiza en el cambio de pensamiento que se tiene sobre el trabajador pues es un elemento básico y esencial para la empresa, en la cual primero deben desarrollar sus habilidades y conocimientos, para luego poder cumplir con las metas otorgadas en sus funciones denotando el desempeño y la competitividad en una organización. Por aquello, el personal de logística que labora en Hospital de Huacho no asocia las características particulares que tiene el proceso de gestión del talento humano con rendimiento laboral que ejercen dentro de la organización.

Seguidamente, como primer objetivo específico se obtuvo que entre admisión personal y desempeño laboral no existe significancia por lo tanto no existe relación entre ambas variables, mostrando así que el desarrollo de reclutamiento que se le otorgue al trabajador no interviene directamente en el desempeño que este realice al momento de ejecutar sus labores. Los datos obtenidos, discrepan con la investigación de Carhuaricra

(2020), en la que encontró la existencia de una relación significativa sobre ambas variables en trabajadores de un Hospital. Resultados similares se obtuvieron en la investigación de Valentín (2017) pues concluyó existe relación significativa entre factor de admisión personal con nivel de desempeño laboral, discrepando de dicha forma con lo obtenido en la investigación. Esto se expresa en lo mencionado por Vallejo (2016), pues propone la gestión del talento humano busca seleccionar a profesionales más idóneos para el puesto de trabajo, logrando satisfacción de las expectativas que tienen las personas al ingresar a una empresa pero que puede conllevar también a rendimiento laboral óptimo o no, según la percepción de dicho trabajador. Es por aquello, que los trabajadores del departamento de logística muestran que indicadores como el reclutamiento o inducción no necesariamente va determinar el desempeño que rindan dichos colaboradores.

De igual manera, dentro del segundo objetivo específico halló no existe una relación significativa entre dimensión de capacidades y desempeño laboral, por lo que denota que las habilidades de una persona no son directamente asociadas con la labor que desempeña y el esfuerzo de productividad que realiza en su trabajo. Los resultados no coinciden con la investigación de Rodas (2019), en la encontró que las capacidades como indicador de gestión del talento humano se relaciona significativamente con el nivel de desempeño en los colaboradores de un Hospital del Callao. Es así que, se plasma en lo comentado por Robbins (2005), pues mencionaba que la administración se basa en habilidades particulares los cuales reflejen su responsabilidad al momento de ejecutar su labor pero que no necesariamente se pueden enlazar con el rendimiento del trabajo. Por aquello, los trabajadores de logística del Hospital de Huacho, indican que la inducción o acciones previas fomentadas por la organización correspondiente la gestión del talento, no se asocian directamente con el desempeño que puede realizar el trabajador.

Por último, en el tercer objetivo específico se observó no existe relación significativa entre dimensión de compensación de personal y desempeño laboral, reflejando que indicadores como la remuneración, motivación para laborar y planes de desarrollo en su puesto de trabajo o carrera no influyen directamente con el grado de desempeño que realiza un colaborador dentro de sus funciones. Los datos encontrados se contradicen con la investigación realizada por Rojas y Vilchez (2018), pues los autores demostraron que existe relación significativa entre compensación como factor de gestión del talento humano con desempeño laboral. Esto es expresado en lo mencionado por Quinteros, Africano y Faría (2008), pues el desempeño se va reflejar las conductas que tiene el trabajador para la ejecución de sus labores, las

cuales pueden ser aplicadas individual o grupalmente, así pues, la recompensa económica no está totalmente ligada con el rendimiento que ejerza.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

1. De acuerdo a la investigación, se determinó que no existe una relación significativa entre las variables gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal que labora en área de logística del Hospital Regional de Huacho, lo que concluye que la identificación de habilidades, destrezas, conocimientos y compensaciones salariales no se vinculan de manera directa con el desempeño del trabajador dentro de la organización.
2. Así mismo, se estableció que no existe una relación ni significancia entre la dimensión de admisión de personal y desempeño laboral en trabajadores del área de logística del Hospital de Huacho, concluyendo que las condiciones o requisitos dentro de un proceso de reclutamiento son diferenciados de la actuación o el grado en que ejecutan sus funciones.
3. De igual manera, se estableció entre dimensión de capacidades y desempeño laboral no existe relación significativa entre ambas variables dentro del personal de logística que trabaja en el Hospital Regional de Huacho, por lo que las competencias profesionales son indicadores que no se encuentran estrechamente asociados con el rendimiento del trabajador.
4. Finalmente, se estableció que entre dimensión de compensación de personal y desempeño laboral no existe relación significativa entre dichas variables dentro de los colaboradores del área de logística que labora en el Hospital de Huacho, diferenciando que la recompensa monetaria no va determinar el grado de destreza en cuanto al desempeño del colaborador.

6.2 Recomendaciones

1. Se recomienda a directivos del área recursos humanos del Hospital Regional Huacho realizar un adecuado proceso de reclutamiento y selección de personal para el área de logística con finalidad de encontrar al profesional más idóneo para ocupar las diversas funciones que se realicen, de manera que optimicen un buen desempeño laboral.
2. Se aconseja a los directivos del área de recursos humanos del Hospital Regional Huacho realizar adecuado proceso de evaluación del desempeño del personal del área de logística con la finalidad de detectar las fortalezas y debilidades en la planilla laboral facilitando encontrar soluciones para alcanzar con éxito las metas planificadas.
3. Se propone a directivos del área de recursos humanos del Hospital Regional Huacho realizar constantes capacitaciones al personal del área logística con la finalidad de otorgar mayores conocimientos sobre los cargos para mejorar el crecimiento de la empresa a través de potencializar sus competencias y el rendimiento laboral.
4. Se propone a los directivos del área de recursos humanos del Hospital Regional de Huacho enfatizar el reconocimiento y apreciar el esfuerzo, rendimiento y talento de los trabajadores del área de logística con el motivo de aumentar la satisfacción del personal y esto facilite un desempeño proactivo, generando beneficios en la producción a la organización.
5. Realizar investigaciones futuras similares o con los mismos temas en muestras mayores con el fin de comparar los resultados y hallar soluciones para la problemática y objetivos planteados.

REFERENCIAS

7.1 Fuentes documentales

- Ascencia, C. (2016). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue. Lima, 2016*. Universidad Cesar Vallejos. Perú.
- Benavides, T. (2016). *Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en la Empresa Icapar de la ciudad de Machala*. Machala Ecuador: Universidad Técnica de Machala.
- Carhuaricra, E. (2020). *Gestión del talento humano y su repercusión en el desempeño laboral percibido por los trabajadores administrativos del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión de Pasco, 2018*. Cerro de Pasco – Perú: Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.
- Garcés, R. (2017). *Relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del área Central de la Universidad Central*. Quito, Ecuador: Escuela Politécnica Nacional.
- Guaigua, J. (2016). *Modelo de gestión de talento humano para elevar el desempeño laboral de la Empresa Ingemed ubicada en Guajala Cantón Quito en el periodo 2015 - 2016*. Latacunga, Ecuador: Universidad Técnica de Cotopaxi.
- Montoya, D. (2016). *Relación entre el clima organizacional y la evaluación del desempeño del personal en una empresa de servicios turísticos: caso PTS Perú 2015*. Pontifica Universidad Católica del Perú. Perú.
- Muñoz, L. (2015). *Análisis del desarrollo de la Gestión del Talento Humano y la incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital del IESS de Babahoyo*. Ecuador: Universidad Técnica de Babahoyo.
- Rodas, M. (2019). *Gestión del talento humano en el desempeño del personal de salud del Hospital de Rehabilitación del Callao, 2019*. Lima, Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Rojas , R., & Vilchez, S. (2018). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús - Lima, enero 2018*. Lima, Perú: Universidad Norbert Wiener.

Sánchez, C. (2018). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño profesional técnico - administrativo del Centro Materno Infantil de Piedra Liza Distrito del Rimac - Red de Salud de San Juan de Lurigancho - Periodo - 2015*. Lima, Perú: Universidad Nacional Federico Villareal.

Sum, M. (2015). *Motivación y Desempeño Laboral*. Guatemala.: Universidad.

Valentín, H. (2017). *Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016*. Perú.: Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

Yanza, G. (2018). *Gestión del talento humano por competencias para optimizar el desempeño laboral en la Hostería Andaluza del Cantón Guano Provincia de Chimborazo*. Riobamba, Ecuador: Universidad Nacional de Chimborazo.

7.2 Fuentes bibliográficas

Alles, M. (2006). *Desarrollo del talento humano basado en competencias*. Argentina: Granica.

Armas, Y., Llanos, M., & Traverso, P. (2017). *Gestión del talento humano y nuevos escenarios laborales*. . Ecuador: Editorial de la Universidad ECOTEC.

Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. San Juan Tlihuaca, México: Grupo Editorial Patria .

Cabezas, E., Andrade, D., & Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Ecuador: Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.

Castillo, J. (2012). *Administración de personal. N enfoque hacia la calidad*. Medellín, Colombia: Eco Ediciones.

Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. México: McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* . México: McGraw Hill.

Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento organizacional la dinámica del éxito en las organizaciones*. México: McGraw-Hill.

- Dessler, G., & Varela, R. (2011). *Administración de recursos humanos*. México: Pearson Educación.
- Estela, J., & Moscoso, V. (2019). *Metodología de la investigación científica ¿Cómo hacer una tesis?*. Lima, Perú: Editora y librería Jurídica Crijley E.I.R.L.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación*. México: McGraw Hill Education.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill.
- Liquidano, M. (2012). *Gestión del talento humano. De la fase administrativa a la de gestión del conocimiento*. México: Editorial del Instituto Tecnológico de Aguascalientes.
- Martínez, E., & Martínez, F. (2009). *Capacitación por competencia. Principios y métodos*. Santiago de Chile, Chile. : Universidad de Chile.
- Robbins, S. (2005). *Comportamiento organizacional*. México: Editorial Prentice-Hall.
- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnología y humanística*. Lima, Perú: Biblioteca Nacional del Perú.
- Vallejo, L. (2016). *Gestión del talento humano*. Riobamba, Ecuador: Editorial La Caracola .
- Werther, D. (2014). *Administración de Recursos Humanos, gestión del capital humano*. México: McGraw-Hill.

7.3 Fuentes hemerográficas

- Aguilar, J. (2015). *Retos y rol estratégico en la gestión del talento Humano Caso en empresas de Cali, Colombia*. Revista de Mercados y Negocios, 15 (1): 4-20.
- Castro, K., Luna, K., & Erazo, J. (2019). *Gestión de talento humano para la mejora laboral en el banco solidario*. Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales, 22 (1): 184-203.
- Hacker, W. (1994). *Action theory and occupational psychology*. *The German Journal of Psychology*, 50-62.

Quinteros, N., Africano, N., & Faría,, E. (2008). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal de la empresa Vigilantes Asociados Costa Oriental del Lago. Venezuela*, 3(9), 33-51.

7.4 Fuentes electrónicas

Campbell, P. (1993). *A theory of performance*. Obtenido de <https://goallab.psych.umn.edu/orgpsych/readings/8.%20Productive%20Behavior/Campb>

Earley, A., & Shalley, C. (1991). *Teoría de la Motivación – Cognitiva*. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/074959789190021K>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA	
Problema general: ¿Cuál es la relación que existe entre gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal del área de logística del Hospital Regional, huacho?	Objetivo general: Determinar la relación que existe entre gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal del área de logística del Hospital Regional, huacho	Hipótesis general: Existe una relación entre gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal del área de logística del Hospital Regional, huacho.	Variable 1: Gestión del talento humano laboral Tipo: Aplicada Enfoque: Cuantitativo Nivel: Correlacional Diseño: No experimental, de corte transversal	Variable 2: Desempeño
Problema específico 1: ¿Cuál es la relación que existe admisión de personal y desempeño laboral en el personal del área de logística del Hospital Regional, huacho?	Objetivo específico 1: Establecer la relación que existe entre admisión de personal y desempeño laboral en el personal del centro quirúrgico del Hospital Regional de Huacho.	Hipótesis específica 1: Existe una relación significativa entre admisión de personal y desempeño laboral en el personal del área de logística del Hospital Regional, huacho.	Población: La población estará constituida por 60 colaboradores del área de logística del Hospital Regional, huacho, 2020. Muestra Probabilística. Constituida por 60 colaboradores del área de logística del Hospital Regional, Huacho, 2020.	
Problema específico 2: ¿Cuál es la relación que existe entre capacidades y desempeño laboral en el personal del área de logística del Hospital Regional, huacho?	Objetivo específico 2: Establecer la relación que existe entre capacidades y desempeño laboral en el personal del área de logística del Hospital Regional, huacho.	Hipótesis específica 2: Existe una relación significativa entre capacidades y desempeño laboral en el personal del área de logística del Hospital Regional, huacho.	Tipo de Muestreo No probabilístico Censal Técnica e Instrumento Encuesta - Cuestionario Método: Hipotético deductivo Método de análisis de datos: Para el análisis descriptivo se elaboraron tablas de distribución de frecuencias y gráficos de distribución porcentual, tablas de contingencia que relacionan a las dos variables y el gráfico de barras. Para la contrastación de las hipótesis (análisis inferencial) se utilizará una prueba que mida el coeficiente de correlación.	
Problema específico 3: ¿ Que relación existe entre compensación de personal y desempeño laboral en el personal del área de logística del Hospital Regional, huacho?	Objetivo específico 3: Establecer la relación que existe entre compensación de personal y desempeño laboral en el personal del área de logística del Hospital Regional, huacho	Hipótesis específica 3: Existe una relación significativa entre compensación de personal y desempeño laboral en el personal del área de logística del Hospital Regional, huacho.		

Anexo 02. Cuestionario sobre Gestión del Talento Humano

Lea las preguntas y marque una sola alternativa con un aspa (x). Son anónimas, sus respuestas tienen la siguiente escala de valoración

Escala:

Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: ADMISIÓN DE PERSONAL						
1	Los servidores administrativos conocen la importancia de reclutar personal con talento.					
2	La difusión para atraer personal calificado se desarrolla de manera adecuada					
3	La necesidad de un puesto laboral se realiza previo un análisis y evaluación de requerimientos del área usuaria					
4	Los comités que avalúan la admisión de personal son las adecuadas y conocen la importancia para seleccionar un personal idóneo					
5	Las pruebas de conocimiento y las psicológicas aplicadas para la selección del nuevo personal son las adecuadas.					
6	Las entrevistas realizadas en la selección del nuevo personal son imparciales					
7	La documentación y los exámenes médicos solicitada al personal nuevo son los adecuados					
8	La charla sobre la misión, visión y políticas de la organización se efectúa al personal ingresante (inducción general)					
9	Se realizan charlas informativas al nuevo personal sobre el puesto de trabajo: funciones, relaciones con otros y las expectativas de desarrollo (inducción específica)					
DIMENSIÓN: CAPACIDADES, CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y ACTITUDES QUE SE POSEE						
10	Al servidor administrativo se le asigna funciones de puestos acorde a su conocimiento o formación académica (aptitud)					
11	El conocimiento práctico laboral o de experiencia laboral que cuenta el servidor administrativo es considerado para la asignación de funciones.					
12	El servidor administrativo utiliza el aprendizaje continuo, busca la orientación de un especialista (coaching) para obtener mejores resultados.					
13	El servidor administrativo posee habilidades personales en el trabajo: capacidad de diagnóstico, de liderazgo, de pensamiento estratégico					
14	El servidor administrativo posee habilidades interpersonales en el trabajo: motivación, comunicación, imparcialidad e inteligencia emocional.					
15	El servidor administrativo posee habilidades grupales en el trabajo: integración social, solución de conflictos, poder de influencia.					
16	Las funciones del puesto que realiza el servidor administrativo, lo hacen con compromiso y Voluntad					
17	A nivel organizacional, el servidor administrativo se encuentra comprometido en su institución					
18	A nivel grupal, el servidor administrativo posee espíritu de trabajo en equipo y de cooperación.					

	DIMENSIÓN: COMPENSACIÓN DE PERSONAL					
19	Existe en la institución una política remunerativa adecuada					
20	Las compensaciones no remunerativas (vales o Incentivos) que se le otorga son equivalentes a lo que se perciben en otras instituciones publicas					
21	En la institución hay reconocimiento, aprecio, clima laboral, oportunidades y éxitos por su trabajo (motivación intrínseca)					
22	Cuenta con un jefe asertivo, se le capacita de acuerdo a sus necesidades, se brinda buenas condiciones laborales de espacio físico, funciones pertinentes y conocimiento de normas y seguridad en el trabajo (motivación extrínseca)					
23	Cuenta con un jefe que le inspira confianza y se comunica de manera adecuada (comunicación asertiva).					
24	El horario de trabajo es adecuado en comparación con otros establecimientos de salud					
25	Se le proporciona las herramientas de trabajo adecuadas para que ejecute sus funciones (computadora, internet, útiles de escritorio y de aseo)					
26	Se ejecuta los planes o niveles de carrera que permite contar con mejores expectativas Salariales					

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL

Estimado colaborador, le presente cuestionario es parte de un trabajo de investigación que tiene por finalidad la obtención del desempeño laboral de los colaboradores de la empresa.

Al responder cada uno de los ítems, marque con una X solo una de las alternativas propuestas, la que refleje su opinión. Antes de contestar, se le pide se honesto en sus respuestas y responder todas las preguntas

UNIDAD/SEDE: _AREA/SERV. _____

EVALUADO: _____

PUESTO: _____

FECHA DE EVALUACIÓN: _____

INSTRUCCIONES

1. Antes de realizar la evaluación, lea detenidamente las instrucciones del presente cuestionario. Si tiene consultas, sienta la libertad de hacer las preguntas que considere pertinentes.
2. Lea bien el contenido de la competencia y el comportamiento que evaluara.
3. Asigne el puntaje correspondiente de manera objetiva
4. Cada puntaje corresponde a un nivel que va de Muy Bajo a Muy Alto.

Muy Bajo	1. Desempeño laboral no aceptable
Bajo	2. Desempeño laboral poco regular
Moderado	3. Desempeño Regular
Alto	4. Desempeño laboral Bueno
Muy Alto	5. Desempeño laboral excelente
5. Si tuviera comentarios, anótelos en la parte final del presente cuestionario.

AREA DE DESEMPEÑO	MUY BAJO	BAJO	MODERADO	ALTO	MUY ALTO	PUNTAJE
	1	2	3	4	5	
ORIENTACION DE RESULTADOS						
1. Termina su trabajo oportunamente.						
2. Cumple adecuadamente con las tareas que se le encomienda.						
3. Realiza un volumen adecuado de trabajo.						
CALIDAD						
4. No comete errores en el trabajo.						
5. Hace uso racional de los recursos.						
6. No requiere de supervisión frecuente.						

7. Se muestra profesional en el trabajo.						
8. Se muestra respetuoso y amable en el trato.						
RELACIONALES INTERPERSONALES						
9. Se muestra cortés con los clientes y con sus compañeros.						
10. Brinda una adecuada orientación a los clientes.						
11. Evita los conflictos dentro del equipo.						
INICIATIVA						
12. Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos.						
13. Se muestra asequible al cambio.						
14. Se anticipa a las dificultades.						
15. Tiene gran capacidad para resolver problemas.						
TRABAJO EN EQUIPO						
16. Muestra aptitud para integrarse al equipo						
17. Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo						
18. Colabora con los demás para el logro de objetivos.						
ORGANIZACIÓN:						
19. Planifica sus actividades.						
20. Ejecuta sus actividades según los procedimientos establecidos.						
21. Se preocupa por alcanzar las metas						
PUNTAJE TOTAL						

Comentarios: _____



DR. TIMOTEO SOLANO ARMAS
PRESIDENTE



DR. POLICARPIO DIOMEDES MARQUEZ VALENCIA
SECRETARIO



DR. REY LELIS BAUTISTA JUAN DE DIOS
VOCAL