

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**



ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y
DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL
ASISTENCIAL EN EL DEPARTAMENTO DE
FARMACIA, HOSPITAL REGIONAL DE
HUACHO, 2018.**

PRESENTADO POR:

MARÍA RITA CRISÓSTOMO SALVATIERRA

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN GERENCIA DE
SERVICIOS DE SALUD**

ASESOR:

Dr. FELIX GIL CARO SOTO

HUACHO - 2019

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL
DEL PERSONAL ASISTENCIAL EN EL DEPARTAMENTO DE
FARMACIA, HOSPITAL REGIONAL DE HUACHO, 2018.**

MARÍA RITA CRISÓSTOMO SALVATIERRA



TESIS DE MAESTRÍA

ASESOR: DR. FELIX GIL CARO SOTO

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO**

MAESTRO EN GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD

HUACHO

2019



DEDICATORIA

Dedico de manera especial a mi hermana Guisella, pues fue ella el principal cimiento para la construcción de mi vida profesional, sentó en mi las bases de responsabilidad y deseos de superación, en ella tengo el espejo en el cual me quiero reflejar, sus virtudes infinitas y su gran corazón, me hacen admirarla cada día

María Rita Crisóstomo Salvatierra.

AGRADECIMIENTO

Gracias a Dios por sus infinitas bendiciones y por mostrarme su gran amor, por permitirme tener y disfrutar a mi familia, gracias a mi familia por apoyarme en cada decisión y proyecto y permitirme cumplir con excelencia el desarrollo de esta tesis, gracias por creer en mí.

Les agradezco y hago presente mi gran afecto hacia ustedes mi hermosa familia.

María Rita Crisóstomo Salvatierra



ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
CAPÍTULO I	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1 Descripción de la realidad problemática	1
1.2 Formulación del problema	4
1.2.1 Problema general	4
1.2.2 Problemas específicos	4
1.3 Objetivos de la investigación	4
1.3.1 Objetivo general	4
1.3.2 Objetivos específicos	5
1.4 Justificación de la investigación	5
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	10
2.3 Definición de términos básicos	29
2.4 Hipótesis de investigación	30
2.4.1 Hipótesis general	30
2.4.2 Hipótesis específicas	30
2.5 Operacionalización de las variables	31
CAPÍTULO III	32
METODOLOGÍA	32
3.1 Diseño metodológico	32
3.2 Población y muestra	32
3.2.1 Población	32
3.2.2 Muestra	33

3.3	Técnicas de recolección de datos	33
3.4	Técnicas para el procesamiento de la información	34
CAPÍTULO IV		35
RESULTADOS		35
4.1	Análisis de resultados	35
4.2	Contrastación de hipótesis	46
CAPÍTULO V		51
DISCUSIÓN		51
5.1	Discusión de resultados	51
CAPÍTULO VI		54
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		54
6.1	Conclusiones	54
6.2	Recomendaciones	55
REFERENCIAS		57
7.2	Fuentes electrónicas	58
ANEXOS		60



RESUMEN

El objetivo general fue determinar de que manera la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral del personal asistencial en el Departamento de Farmacia del Hospital Regional de Huacho, 2018. La metodología fue de diseño a la investigación no experimental, transversal, correlacional causal. La población fue 35 trabajadores. Se utilizó la técnica de la encuesta y de instrumento el cuestionario. La confiabilidad se realizó a través del Alfa de Cronbach con un coeficiente de 0.894. Los resultados con respecto a la variable “Gestión del talento humano”, a criterio el 20% de los trabajadores mencionó que el hospital no incentiva que compartas tu conocimiento con los demás trabajadores, el 31,4% mencionaron que no existe un eficiente liderazgo dentro del hospital y el 68,6% mencionan que solo a veces tienen una actitud emprendedora. Por otro lado, con respecto a la variable “Desempeño laboral”, el 60% manifestaron que a veces satisfacen todas sus necesidades y deseos dentro del hospital, el 28,6% mencionó que solo a veces tienen las habilidades para solucionar problemas bajo cualquier circunstancia. Con un nivel de significancia $p = 0,000 < 0,935$ y una correlación muy alta positiva y muy significativa $r = 0,935$, la investigación concluye que la gestión del talento humano influye significativamente en el desempeño laboral del personal asistencial en el Departamento de Farmacia del Hospital Regional de Huacho, 2018.

Palabras clave: Conocimiento, habilidad, liderazgo, juicio, entorno, motivación, ambiente para el desempeño, y capacidad para el desempeño.

ABSTRACT

The general objective was to determine how the management of human talent influencing the work performance of personal care in the Pharmacy Department of the Hospital Huacho Regional, 2018. The methodology was design to non-experimental, cross-sectional, causal correlation research. The population was 35 workers. It is about the technique of the survey and the instrument. Reliability was performed through Cronbach's alpha with a coefficient of 0.894. The results with respect to the variable "Management of human talent", a criterion 20% of workers are mentioned that the hospital does not encourage the knowledge of other workers, 31.4% was mentioned that has not been defined correctly. of the hospital and 68.6% mention that only sometimes they have an entrepreneurial attitude. On the other hand, with respect to the variable "Work performance", 60% stated that sometimes satisfies all their needs and desires within the hospital, 28.6% mentioned that only sometimes they have the skills to solve problems under any circumstance. With a level of significance $p = 0.000 < 0.935$ and a very high positive correlation and very significant $r = 0.935$, the research concludes that the management of human talent influences the personal care work performance in the Pharmacy Department of the Regional Hospital of Huacho, 2018.

Keywords: Knowledge, ability, leadership, judgment, environment, motivation ,environment for performance, and capacity for performance.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad dentro de las organizaciones públicas o privadas la gestión del talento humano viene influyendo en el desempeño laboral de los trabajadores ya que sea de forma positiva o negativamente. Las instituciones buscan conocer mejor la gestión del talento humano para poder trabajar de manera efectiva con los individuos, para lo cual se debe comprender el comportamiento humano y conocer los factores que afectan el desempeño laboral de éstos y que repercute en el cumplimiento de los objetivos y las metas de la institución. Entendemos como gestión del talento humano como una herramienta estratégica, indispensable para enfrentar los nuevos desafíos que impone el medio. Es impulsar a nivel de excelencia las competencias individuales de acuerdo a las necesidades operativas donde se garantiza el desarrollo y administración del potencial de las personas. También se puede definir como la gestión de personas que laboran en la organización laboral, y esas personas son las portadoras del conocimiento que no puede tratarse descontextualizada o independientemente de las personas como seres sociales. Las organizaciones por otro lado para que la gestión del talento humano tenga un desempeño favorable debe contar con un personal contratado para el departamento de farmacia que deberá contar con habilidades complementarias que ayuden al trabajo en equipo para poder cubrir las expectativas y satisfacer las necesidades de los usuarios de una manera más rápida pero eficaz. Otro aspecto a tomar en cuenta es que la gestión del talento humano conduce necesariamente al de capital humano, el patrimonio invaluable que una organización puede reunir para alcanzar la competitividad y el éxito.

Es así, que la presente investigación determina de qué manera la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral del personal asistencial en el Departamento de Farmacia del Hospital Regional de Huacho, 2018.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Se fundó el Hospital Regional de Huacho el 2 de octubre del año 1970, cuenta con 4 pisos, el primer piso está diseñado a modo de servicios de consulta exterior y el lado administrativo, en la segunda planta encontramos las áreas de Medicina, Pediatría, la Sala de Partos y Neonatología con propios servicios de Cuidados Intensivos en la tercera planta se encuentran, finalmente el Departamento de Cirugía, las 3 Salas de Operaciones y la Unidad de Hemodiálisis se encuentran en el cuarto piso. El Departamento de Farmacia se encuentra ubicado en el primer piso del Hospital.

Es considerado El Hospital Regional de Huacho como el Centro Referencial de los Servicios Básicos Huaura-Oyón, la cual tiene 09 centros de Salud y 45 puestos. Tenemos dentro de la provincia de Huaura los Centros de Salud de Végueta, Hualmay, Santa María, Carquín, y Huaura, se encuentran en la sierra y costa los Centros de Salud de Ámbar y Sayán. Se encuentran dentro de la provincia de Oyón los Centros de Salud de Oyón y Churín.

Desde que se dió vida a las organizaciones privadas o públicas estas han mostrado distintas dificultades con respecto al trabajo del talento humano y como ello afecta en la ocupación de las tareas de los colaboradores y a consecuencia se ve afectado el progreso o declinación de la institución. En las instituciones la gestión de talento humano se manifiesta en la identificación que tienen los trabajadores con respecto a la institución y el aporte de éste para fomentar el crecimiento. Motivo por el cual las instituciones en la actualidad se preocupan por invertir en la alineación y adiestramiento de sus colaboradores para asegurar una mejor calidad en la producción y el desempeño laboral y como consecuencia en la rentabilidad. Actualmente, debido las constantes permutaciones tecnológicas y globalización, al trabajo de talento humano y procedimiento de evaluar la ocupación se han vuelto en un desafío el

cual no puede ser evitado por las instituciones que buscan tener un margen de competitividad en relación a otras instituciones de salud.

Debido a que las instituciones se desarrollan en un mundo de competitividad, donde la competencia no es solo local sino también a nivel nacional, por tal motivo las instituciones para asegurar un margen de competitividad se preocupan por invertir en la formación de sus trabajadores y cumplir con los objetivos de la institución. Pero sin embargo no poseen muchas de las instituciones nacionales con un proyecto de estímulos y de motivación, tampoco se preocupan por brindar un ambiente laboral favorable, un trato cordial, no toman en cuenta la importancia de que el trabajador como talento humano sienta que forma parte importante dentro de la institución. Hoy en día el personal de las instituciones son el recurso interno de mayor importancia que aporta un valor agregado a la institución generando diferencias con respecto a las demás.

Las instituciones buscan conocer mejor la gestión del talento humano para poder trabajar de manera efectiva con los individuos, para lo cual se debe comprender el comportamiento humano y conocer los componentes que afectan la ocupación laboral de éstos y que repercute en el acatamiento de los propósitos y objetivos de la institución.

Se conoce al grupo de prácticas y políticas como gestión de talento humano que son indispensables que son necesarias para asumir los cargos gerenciales que tienen relación con los recursos humanos como es el reclutamiento, la selección, la capacitación, los incentivos y la evaluación del desempeño. Una buena gestión de talento humano implica la formación de una sucesión de disposiciones para lograr su compromiso por parte de los colaboradores con la compañía y la responsabilidad de la institución con sus trabajadores, se debe considerar a mayor productividad mejor trato justo y una mejor formación profesional.

La gestión del talento humano es considerada como el mecanismo estratégico que se hace esencial para poder hacer frente a las nuevas competencias que prevalecen en el ámbito donde se desarrolla el Hospital Regional de Huacho. Los directivos del hospital buscan fomentar el nivel de las competencias individuales del personal asistencial del departamento de farmacia tomando en cuenta las insuficiencias ejecutantes buscando garantizar el progreso y la dirección del personal es decir lo que saben hacer o lo que pueden hacer.

En el Hospital Regional de Huacho con respecto al personal asistencial del departamento de farmacia se ha percibido un nivel de insatisfacción alto el cual se refleja en el momento que se realiza una gestión, el personal de ésta área trata de brindar un servicio adecuado al usuario,

pero la insatisfacción laboral se ve reflejada en el momento de atender a los usuarios. La mala gestión de talento humano está repercutiendo en el cuidado por el cual se ofrece al beneficiario, el personal no tiene claro su papel dentro del hospital lo que dificulta su desenvolvimiento dentro de éste, el personal asistencial del departamento de farmacia percibe que su labor no es valorada, siente que los directivos no toman en cuenta sus habilidades profesionales con respecto a sus remuneraciones, los encomendados de la gestión de talento humano no se ha preocupado de que éste personal se identifique con la institución y colabore con el acatamiento de las finalidades.

La ocupación laboral es la efectividad del personal asistencial del departamento de farmacia del Hospital Regional de Huacho, el cual es indispensable para la institución. La ocupación de trabajo se ve influido por varios factores como las habilidades y competitividades con las que son empleadas dentro de su sector laboral.

Por otro lado, la ocupación es considerada como el cumplimiento de las tareas de una manera responsable, es realizar las labores designadas de la mejor manera posible con la finalidad de mantener una continua mejora y alcanzar altos niveles de logros, para lo cual es necesario involucrar los conocimientos obtenidos, las habilidades, las actitudes y los valores. El personal asistencial del departamento de farmacia refleja un desempeño laboral insatisfactorio debido a que no cuenta con un ambiente laboral favorable, no cuentan con la tecnología necesaria para cumplir con sus labores de una manera más rápida y satisfactoria, la falta de flexibilidad en los horarios de trabajo genera insatisfacción que se ve irradiado en la inobservancia de los objetivos de la institución, este personal no se siente motivado por los directivos del hospital.

Los directivos del Hospital Regional de Huacho para mejorar las deficiencias encontradas concernientes al desempeño laboral del personal asistencial del departamento de farmacia y la gestión de talento humano debe procurar una gestión de talento humano que se preocupe por buscar mejorar la capacidad del personal lo cual se puede lograr fomentando talleres de capacitación y charlas motivacionales con el propósito de optimizar la ocupación del trabajo por parte de los trabajadores y se comprometan con la institución.

Otro punto a tener en consideración es la contratación del personal el cual debe ser mediante un proceso de selección donde se presenten los perfiles idóneos para cada puesto de trabajo, así se puede asegurar un trabajo de calidad.

El personal contratado para el departamento de farmacia también deberá contar con habilidades complementarias que ayuden al trabajo en equipo para poder cubrir las expectativas y satisfacer los requerimientos de los beneficiarios de un modo mayormente rápido pero eficaz.

Se debe procurar mejorar los ambientes de trabajo pero ofreciendo comodidad y los requerimientos mínimos para el cumplimiento óptimo de las actividades, mejorando así el servicio que se brinda.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿De qué manera la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral del personal asistencial en el Departamento de Farmacia del Hospital Regional de Huacho, 2018?

1.2.2 Problemas específicos

- a. ¿De qué manera el conocimiento influye en el desempeño laboral del personal asistencial en el Departamento de Farmacia del Hospital Regional de Huacho, 2018?
- b. ¿De qué manera la habilidad influye en el desempeño laboral del personal asistencial en el Departamento de Farmacia del Hospital Regional de Huacho, 2018?
- c. ¿De qué manera el juicio influye en el desempeño laboral del personal asistencial en el Departamento de Farmacia del Hospital Regional de Huacho, 2018?
- d. ¿De qué manera la actitud influye en el desempeño laboral del personal asistencial en el Departamento de Farmacia del Hospital Regional de Huacho, 2018?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar de qué manera la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral del personal asistencial en el Departamento de Farmacia del Hospital Regional de Huacho, 2018.

1.3.2 Objetivos específicos

- a. Determinar de que manera el conocimiento influye en el desempeño laboral del personal asistencial en el Departamento de Farmacia del Hospital Regional de Huacho, 2018.
- b. Determinar de que manera la habilidad influye en el desempeño laboral del personal asistencial en el Departamento de Farmacia del Hospital Regional de Huacho, 2018.
- c. Determinar de que manera el juicio influye en el desempeño laboral del personal asistencial en el Departamento de Farmacia del Hospital Regional de Huacho, 2018.
- d. Determinar de que manera la actitud influye en el desempeño laboral del personal asistencial en el Departamento de Farmacia del Hospital Regional de Huacho, 2018.

1.4 Justificación de la investigación

Por su conveniencia, ya que la investigación busca conocer la realidad que muestran el Departamento de Farmacia del Hospital Regional de Huacho con respecto a la gestión del talento humano y así poder analizar de que manera influye en el desempeño laboral del personal asistencial del departamento, siendo esto de suma importancia para el mismo Departamento de Farmacia del Hospital Regional de Huacho.

Por último, se justifica por su aporte científico ya que se está planteando un instrumento científico de recolección de datos que ayudará a otras investigaciones enfocadas en los departamentos de hospitales que busquen evaluar las variables en estudio, el cual está respaldado por una base teórica de diferentes autores.

1.5 Delimitaciones del estudio

La presente investigación se realizará en el Departamento de Farmacia del Hospital Regional de Huacho.

La delimitación geográfica comprende al distrito de Huacho, provincia de Huaura, departamento de Lima.

La delimitación semántica es: Gestión del talento humano y Desempeño laboral.

El talento humano conduce necesariamente al de capital humano, el patrimonio invaluable que una organización puede reunir para alcanzar la competitividad y el éxito.

El desempeño laboral es un proceso técnico de la administración del potencial humano que se encarga de medir periódicamente la eficiencia del funcionamiento en el cumplimiento de las tareas.

1.6 Viabilidad del estudio

(Hernández, Fernández, & Baptista, 2014) indican que una investigación es viable cuando se tiene recursos financieros, humanos y materiales, por tal motivo y disponiendo de los recursos en mención, se garantiza la viabilidad y la ejecución de la presente investigación.



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

(García, 2014) realizó la investigación sobre “Motivación y desempeño laboral de los directivos del corporativo Adventista del Norte de México”, para optar el grado de Maestro en Recursos Humanos, la cual fue aprobada por la Universidad de Montemorelos, México. La tesis tuvo como objetivo general el analizar si la autopercepción del grado de motivación laboral es productora de la autoevaluación del nivel de desempeño laboral de los directivos del corporativo adventista norte de México. Es de tipo descriptivo – correlacional. El diseño de investigación es no experimental y de corte transversal. Se utilizó una población de 108 directivos de los cuales se tomó una muestra de 73. Para la recolección de los datos se aplicó una técnica la cual fue la encuesta y se realizaron dos instrumentos. Como conclusión la tesis dedujo que la variable grado de motivación laboral tuvo una influencia positiva y fuerte en el nivel de desempeño laboral.

(Lucas, 2014) realizó la tesis titulada “Desempeño de los líderes de enfermería y la motivación en el cumplimiento de actividades y la satisfacción de los usuarios del Hospital Fisco Misional Divina Providencia, Cantón San Lorenzo provincia de Esmeraldas durante los meses abril - junio 2014”, la cual fue aprobada por la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, sede Esmeraldas. La investigación tuvo como objetivo conocer el desempeño laboral de los líderes de Enfermería. La tesis es una investigación cuantitativa. La población fue de 150 personas. Y la muestra estuvo conformada por 70 personas. Como técnica se utilizaron la encuesta, entrevista y la ficha de observación. Los resultados estudiados de desempeño laboral revelaron que el desempeño de los/las líderes de enfermería son de nivel medio, debido a la poca preparación en conocimientos sobre administración o gerencia y

déficit de recursos e insumos que no permiten un desempeño óptimo en cada una de las áreas de servicios.

(Arrobo, 2013) realizó la tesis titulada “Modelo de gestión del talento humano por competencias de la empresa Cimpexa S.A.”, la cual fue aprobada por la Universidad Tecnológica Equinoccial. Ecuador. La investigación tuvo como objetivo general elaborar un modelo de gestión del talento humano por competencias para la empresa Cimpexa S.A. La tesis es una investigación descriptiva- diagnóstica. La población estuvo conformada por un total de 10 trabajadores. Como técnicas de recolección de datos la investigación utilizó la entrevista, la encuesta y los grupos focales. Como conclusión la investigación concluyó que la gestión del talento humano en función de las competencias, que debe poseer un trabajador en determinado puesto de trabajo, en los diferentes departamentos de Cimpexa, permitirá la organización y control del desempeño de los trabajadores, bajo indicadores acordes a cada actividad operativa dentro y fuera de la empresa.

(De León, 2013) realizó la tesis titulada “Gestión del talento humano en las pequeñas y medianas empresas en el área Urbana de Retalhuleu”, Universidad Rafael Landívar. Guatemala. La investigación tuvo como objetivo general determinar la calidad de la gestión del talento humano en las pequeñas y medianas empresas del área urbana de Retalhuleu. La tesis es una investigación descriptiva. La población de la investigación los trabajadores del área urbana del municipio de Retalhuleu, departamento de Retalhuleu, en la cual se tomarán, como sujetos de estudio a los propietarios, administradores o jefes que se encuentren situados en un primer nivel dentro de la jerarquía de las empresas o que sean los encargados del personal de las pequeñas y medianas empresas, independientemente de su naturaleza. Se utilizó como instrumento un instrumento denominado cuestionario de gestión de talento humano. Se determinó conclusiones, una de ellas es que se determina que la calidad de gestión del talento humano en las PYMES del área urbana de Retalhuleu, es aceptable, por los porcentajes encontrados en cada uno de los ítems, ya que muchos de ellos no cuentan con un área específica que se encargue de la gestión antes mencionada.

2.1.2 Investigaciones nacionales

(Gianella, 2017) realizó la tesis titulada “Gestión del talento humano y productividad laboral en las áreas de enfermería y obstetricia de una Red de Salud del Sur, 2016”, Universidad Cesar Vallejo. Perú. La investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre gestión del talento humano y productividad laboral en las áreas de enfermería y obstetricia de una Red de Salud del Sur. La tesis es una investigación deductiva - descriptiva. La población estuvo conformada por 275 profesionales, de la misma manera la muestra está conformada por 200 licenciadas de enfermería y obstetricia. La técnica de recolección de datos aplicada fue la encuesta, y el instrumento fue el cuestionario. Los resultados revelan que la gran mayoría representada por el 36%(72) piensa que la gestión del talento humano es regular, el 33%(66) considera que la gestión del talento humano es mala y finalmente el 31%(62) considera que la gestión del talento humano es buena; así mismo, se concluyó que, entre la gestión del talento humano y la productividad laboral de las áreas de enfermería y obstetricia de una Red de Salud del Sur, 2016 si existe una relación directa y significativa.

(Godoy, 2017) realizó la tesis titulada “Gestión del talento humano y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Cayetano Heredia, Lima 2016”, Universidad Cesar Vallejo. Perú. La investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del personal. La tesis es una investigación deductiva - descriptiva. La población está conformada un total de 122 enfermeras. La técnica de recolección de los datos utilizada fue la encuesta para las dos variables, tanto para gestión del talento humano y para satisfacción laboral. Se utilizó como instrumento el cuestionario. Los resultados revelan que, de una muestra de 93 enfermeras encuestadas del Hospital Nacional Cayetano Heredia, el 71% (66) en un nivel regular, el 18.3% (17) se encuentra en el nivel inadecuada, y el 10.8% (10) en un nivel adecuada. Respecto a gestión del talento humano se llegó a la conclusión, que existe relación entre el nivel de gestión del talento humano del hospital Cayetano Heredia, que el nivel inadecuada se encuentra dentro del primer cuartil, el nivel regular se encuentra en el tercer cuartil y el nivel adecuada también se encuentra en el primer cuartil.

(Cuadra, 2014) realizó la tesis titulada “Factores de riesgo de estrés laboral en el personal de enfermería y su relación en el desempeño laboral en el servicio de emergencia

del Hospital Sergio E. Bernales Lima 2012”, la cual fue aprobada por la Universidad Nacional Hermilio Valdizán. Perú. La investigación tuvo como objetivo general el determinar los factores del estrés laboral y su relación con el desempeño laboral en las enfermeras del servicio de emergencia. La tesis es una investigación transversal. La población estuvo constituida por profesionales de enfermería, los cuales fueron 24 personas. Como técnica se utilizó la encuesta y el instrumento fue el cuestionario semiestructurado. Los resultados estudiados de desempeño laboral revelaron que los factores de riesgos de estrés influyen en el desempeño laboral de las enfermeras en el servicio de emergencia del Hospital Sergio Bernales, Comas, 2012. Esto quiere decir que, a mayores niveles de los factores de riesgo del estrés, menor es el desempeño laboral

2.2 Bases teóricas

Variable independiente: Gestión del talento humano

A. Definiciones

(Mora, 2012) indica que es un instrumento estratégico la gestión del talento humano, preciso para afrontar los recientes retos que el entorno asigna. A grado de excelencia es promover las competitividades personales conforme a los requerimientos operacionales en la cual se avala la administración potencial de los individuos y el desarrollo.

(Cuesta, 2010) indica que es el mandato de individuos el cual en la organización laboral trabaja, y son las cargadoras del conocimiento tales individuos el cual no alcanza tratarse de manera personal o descontextualizada de los sujetos como individuos sociales.

(Chiavenato, 2009) indica que encamina indispensablemente al de capital humano en la definición de talento humano, que una organización en el patrimonio invaluable podría conglomerar y así lograr el éxito y la competencia.

B. Dimensiones

(Chiavenato, 2009) indica que se convierte el administrar el talento humano para el triunfo de las compañías cada instante en algo indefectible.

Poseer individuos no representa indispensablemente poseer aptitudes. ¿Entre talentos e individuos cuál es la diferencia? Es siempre el talento un tipo específico de individuo. Y

todo individuo no perennemente es un talento. El individuo, para ser talento debe poseer cierta diferencia competitiva que la estime. El talento hoy por hoy para la competencia individual contiene cuatro ámbitos elementales:

a. Conocimiento. Se refiere al saber. Comprende la derivación de forma continua, de aprender a aprender, dado que es la moneda más meritoria el conocimiento en el siglo XXI. Implica los siguientes indicadores: know-how, continuamente, aprender, aprender a aprender, ampliar el conocimiento, compartir conocimiento y transmitir conocimiento.

b. Habilidad. Se refiere de saber hacer. Representa emplear y utilizar el conocimiento, sea el caso de solucionar dificultades o circunstancias, innovar e instaurar. Por otro lado, habilidad en consecuencia es la transformación del conocimiento. los siguientes indicadores implica: el conocimiento ser aplicado en equipo visión metódica y universal trabajo, motivación, liderazgo y comunicación.

c. Juicio. Se refiere de saber estudiar el contexto y la situación. Representa saber conseguir antecedentes y averiguación, poseer espíritu examinador, llegar a adjetivar los hechos, con equilibrio ponderar y concretar preferencias. Envuelve los siguientes indicadores: obtener datos e información, evaluar la situación, juzgar los hechos ponderar con equilibrio y definir prioridades, tener espíritu crítico,

d. Actitud. Se refiere de saber conllevar a que suceda. Consiente lograr y prevalecer propósitos, adjudicarse peligros, proceder a modo de agente de cambio, llegar a la excelencia, agregar valor y orientarse en las derivaciones. Es lo cual conlleva a alcanzar al individuo a la autorrealización de su potencial. Envuelve los siguientes indicadores: innovación, actitud, emprendedora, asumir riesgos, agente de cambio, y enfoque en los resultados de autorrealización.

Talento se refería al nombre que se facilitaba a un dinero meritorio antiguamente. Actualmente es indispensable saber organizar, integrar, distinguir, desplegar, retener y auditar para las compañías ese activo precioso. ¿Y quién debería realizarlo? Ése para toda la compañía es un reto y no únicamente para el sector de ARH (Administración de Recursos Humanos). Se refiere de un activo excesivamente significativo y así quedar limitado, a un área de la compañía de forma privilegiada y única,

C. Talento humano

(Chiavenato, 2009) indica que nacen dentro de la era de conocimiento los equipos de gestión del talento humano, el cual sustituyen a las jurisdicciones de recursos humanos. Se encomiendan las prácticas de RH de toda la organización a los gerentes de línea y se catequizan ellos en directores de recursos humanos, entre tanto que las labores burocráticas y ejecutantes no fundamentales se trasladan a terceros a través de subcontratación. Se liberan los dispositivos de gestión de talento humano de las labores ejecutantes y se asaltan en brindar una interna asesoría y así que ocupe el área las diligencias importantes de colocación universal, al futuro directamente y al destino de la compañía y de los integrantes. Dejan los individuos a quienes se dirige de ser agentes pasivos, en agentes activos e inteligentes se convierten que contribuyen a dirigir el resto de los recursos de la compañía. Es grande el viaje.

Ahora a los individuos se les estima como coligados de la compañía que en sus labores toman decisiones, efectúan propósitos y logran consecuencias anteriormente negociables y que a la clientela sirven con intenciones a complacer sus perspectivas y necesidades.

D. Proceso de gestión del talento humano

(Atehortúa, Bustamante, & Valencia, 2008) menciona que la norma OHSAS 18001, por su ámbito, se concentra en un ámbito concreto de la gestión humana: la seguridad de los colaboradores y el cuidado de la salud. Por dicho motivo, ciertas compañías al cual asesoramos han elegido por componer en el proceso de gestión del talento humano este asunto o gestión humana, en vez de hacerlo con el proceso de gestión ambiental, como aquí se propuso.

Entre las normas ISO 9001 y NTCGP 1000 existe una diferencia en la connotación de la gestión humana, en la que bien vale la pena determinar, antes de seguir con el desdoblamiento técnico de proceso. La ISO 09001 titulada “Recursos humanos” al capítulo correspondiente a la competencia y la formación de los colaboradores el cual desempeña labores el cual sobresaltan la calidad del insumo. La NTCGP 1000, en cambio utiliza el título “talento humano”.

a. *Objetivo del proceso de Gestión del Talento Humano*

A partir de una representación rigurosamente sistemática, garantizar la competitividad de los colaboradores de la organización es la finalidad del proceso. No obstante, la gestión del talento humano dentro de un contenido más extenso, debería asimismo valer al propósito de envolver el progreso integral de los colaboradores tanto en el lado personal como profesional. Podría ser que describe la ISO 26000 la mejor expresión del propósito de la gestión del talento humano en el momento en que indica que: el proceso se da en el desarrollo humano con las opciones de los individuos, por medio de propagar las ocupaciones humanas y capacidades, de dicho modo, consintiendo a los individuos a conllevar a una vida extensa y sana, poseer un patrón de vida decorosa y encontrarse bien enterado. Asimismo, el progreso se describe a las coyunturas financieras, políticas y sociales, para ser fructíferos y creativos, y complacerse dignamente y del ámbito de pertenencia hacia una comunidad.

b. *Entradas al proceso de gestión de Talento Humano*

- Plataforma estratégica, deontológica y axiológica. Dentro del proceso de gestión estratégica los productos deberían ser parte de los asuntos el cual contengan en re-inducción, acciones de inducción, la plataforma estratégica y formación de los colaboradores de la compañía. Ello posee los compromisos éticos, la plataforma axiológica y como el símbolo de ética).

- Políticas de gestión humana. A partir del proceso de gestión estratégica, como fragmento del palenque deontológico de la compañía, deben haber precisado políticamente en elemento de gestión humano. Han de manifestar estas políticas los compromisos de la compañía para dicho talento humano, en armonía con valores mundiales sea por la vida el respeto y la dignidad del individuo.

- Necesidades en la gestión Humana. Alimentan al proceso de gestión del talento humano el resto de los procesos del sistema de gestión integral con los requerimientos concernientes a los colaboradores. Dichos requerimientos podrían contener, por ejemplo, las exigencias de capacitación del personal o de bienestar laboral. Como ingreso, encontramos unos requerimientos de capacitación que se tendrían que estimar indisolublemente en los temas relativos a calidad; gestión ambiental y la de la salud y la seguridad; gestión de riesgos en los procesos y responsabilidad social.

- Oferta de programas de gestión humana. Para complacer los requerimientos distinguidos, debería colocar el proceso de gestión del talento humano de un banco de

prestamistas de servicios vinculados con dicho asunto. Por ejemplo, el ofrecimiento de los colaboradores adecuados de dichas mismas compañías o aquellos que en el abastecimiento de colaboradores en misión se especializan.

- Estructura normativa (normograma). Debe darse cumplimiento en la realización del proceso de gestión del talento humano a las normativas legales adaptables en general. Ello especialmente significativa dentro sector público, ya que encontramos normativas que normalicen en los colaboradores la carrera administrativa, a partir de su entrada inclusive a su disolución del servicio, regulan el contrato las normativas laborales en medio del colaborador y empleador, así de las partes como los deberes y derechos mientras exista el vínculo laboral.

c. *Acciones del proceso de Gestión del Talento Humano*

- Planificación de la satisfacción de necesidades en gestión humana. Realiza una referencia a la planificación, aunque sea a las subsiguientes cuestiones principales para la gestión del talento humano:

➤ Determinar las competencias requeridas para cada uno de los cargos de la entidad. Deben partir dichas competitividades de la precisada estructura organizacional, en definiciones de jurisdicciones y compromisos. Debieran incluir las destrezas en el caso de ciertos vínculos con el ser (conducta o de comportamiento) como realizando (competitividades utilizables), para la apropiada ocupación las dos cosas son concluyentes de aquello el cual vaya a realizar un compromiso.

➤ Planificar con cimiento la selección de los colaboradores, en las competitividades concluyentes.

➤ Planificar desde reconocer los requerimientos de progreso la formación que se va a desarrollar, de la competencia individual.

➤ Planificar como un dispositivo a la valoración asidua del desempeño de los colaboradores por estimar en bosquejos de reconocimiento por meditar en representaciones de reconocimiento y asimismo que se logren desarrollar en los proyectos de capacitación.

- Selección del talento Humano. Debe perpetrarse la selección del modo imparcial que se logre, desde las competitividades reconocidas en la programación. Pueden contener los procesos de selección entrevistas y pruebas y así emplear las condiciones de conducta, para estimar las competitividades funcionales con las labores del cargo.

- Introducción del talento humano. Permite al empleado la introducción a implantarse en su nuevo cargo de forma eficaz. Por ende, se deberían manifestar los componentes universales de la marcha de la compañía y los componentes concretos mostrados, la re-inducción se debería programar por parte de los colaboradores con la abundante coyuntura para que las modificaciones ejecutadas asimilen.

- Administración del talento humano. Incluye la administración a las operaciones referentes a la vinculación del contrato de los colaboradores, la entrada a la seguridad social, disolución del personal y pago de nómina, debe cumplir la compañía de forma estricta con la norma reglamentaria que emplee, como una certidumbre de su compromiso social. Puede entenderse la administración del personal en el proceso de gestión del talento humano como una acción transversal, ya que al transcurrir el tiempo concluye a partir de que ha sido escogido el colaborador

- Formación del talento humano. Se hace la formación de acuerdo a la planificación desarrollada. No obstante, es habitualmente que al pasar el tiempo de realización del proyecto de formación surjan requerimientos concretos que no se encontraban, si bien no se encuentran proyectadas. Al concluir, debe evaluarse la formación en tres niveles por los menos:

- Satisfacción de los asistentes con respecto al programa de formación recibido. Podría realizarse mediante encuestas el cual contenga caracteres del programa de formación, el facilitador o docente, y al programa el soporte administrativo.
- A los contenidos de la formación la adquisición de conocimientos respectivos. A través de exámenes o talleres podría realizarse.
- Mejoramiento de la competencia requerida. Debe estimarse el mejoramiento distinguiéndose el progreso del desempeño del colaborador concerniente a la competitividad que su contribución motivó.

E. Administración de los talentos humanos y capital intelectual

(Chiavenato, 2009) indica que la era del conocimiento, la cual nos encontramos ya estudiando de cómo vivir, las modificaciones el cual sucede dentro de las compañías no son únicamente estructurales. Son en primer lugar permutas conductuales y culturales que cambian el rol de los sujetos, el cual contribuyen dentro de ellos. No podrían pasar estas

modificaciones para la ARH de forma inadvertidas, ya que asimismo ocurren en este sector, y ocasionan en sus características una transformación recóndita.

Para que se ubique dicha transformación plena, y para que la ARH en la delantera y no sea una simple acompañante para las demás áreas de la organización, es imperativo que asuma una nueva estructura que desarrolle nuevas posturas, con la finalidad de intensificar fuertemente su potencialidad y favorecer al éxito de la compañía.

Anteriormente deriva una reorientación completa del área RH, para adecuarse en los ámbitos culturales y organizaciones, a las nuevas pretensiones de la era del conocimiento, tanto en los ámbitos estructurales y organizacionales como los conductuales y culturales.

Los agentes de línea, dentro de este reciente argumento cultural y estructural, ahora ocupan nuevos compromisos. Para cumplirlas del mismo modo, deberían instruirse habilidades recientes técnicas y conceptuales. Del mismo modo, deben también los gerentes de línea desplegar destrezas humanas y combatir con sus grupos laborales. No únicamente se refiere de modificar el departamento de la ARH por el contrario, especialmente, para que el transcurso de la descentralización y la delegación pueda poseer éxito con la función de los gerentes de idea.

F. *Talento y competencias*

(Alles, 2005) indica que en el momento en que se refiera al talento de un colaborador, únicamente se cavila en el talento vinculada con la labor desarrollada; de igual manera ocurre si analiza la posición, por ejemplo; la de un practicante, el cual para el tenis podría poseer un talento, sin que ello para otra cosa signifique que lo tenga.

Se indica para la apuesta de las capacidades la significancia de la voluntad: requiere el talento de capacidades conjuntamente con la operación y compromiso, al mismo periodo los tres. Y después sigue: si tiene compromiso el profesional y procede, sin embargo, no acomoda de las capacidades indispensables, no consiguiera derivaciones, si bien haya asumido buenas finalidades. Si dispone capacidades por el contrario, y en el instante procede, sin embargo, con el proyecto no se compromete, podría ser que logre las consecuciones. La única dificultad es que su escasez de estimulación le frenará proponer o innovar situaciones fuera de lo impuestos por su director. Si contradictoriamente tiene capacidades el profesional y compromiso, sin embargo en el momento en que actúa ya ha pasado el instante, del mismo

modo no logrará las derivaciones anheladas por la simple razón de que se le ha podido progresar alguno.

Tal vez estas definiciones entiendan a ser un poco notables, sin embargo, simbolizan muy adecuadamente en su vida laboral el funcionamiento de los individuos, especialmente en los aspectos organizacionales.

Más adelante prolonga interrogándose cómo conseguir fundar el talento organizacional, y propone dos vías:

- Distinguiendo con capacidades a profesionales (competencias) conforme a lo que necesite la compañía.
- Concibiendo un ambiente organizativo que motive a crear valor profesional y a los colaboradores a contribuir y a extenderse en la compañía.

Desde el concepto de talento, y esta definición vinculando con el universo de las organizaciones, logramos con las representaciones de puestos vincularlo y otras buenas prácticas de recursos humanos. Empleando una expresión habitual, logramos mencionar que hacen falta conocimientos para tener talento y algunas particularidades de personalidad que, conforme con un concepto que al inicio mencionamos.

Un individuo el cual labora posee, pese sin plantearse, una serie de preparaciones que podríamos designar A y un conjunto de competitividades que lograríamos designar B. en medio de las preparaciones desde los específicos que posean se puede indicar que observar un conjunto de preparaciones que en su labor periódica no precisamente empleara (por ejemplo, un individuo podría conocer referente de las calles de vinos y su ciudad, y en ciertas veces estas preparaciones lograrán ser empleados a su labor, o no). Del mismo modo ocurre con las competitividades: posee cada sujeto una serie de competitividades, ciertas de las cuales para su labor empleara y el resto no le serian indispensable.

G. Los nuevos papeles de la administración de recursos humanos

(Chiavenato, 2009) indica que, las evoluciones en general y en el mundo general las modificaciones, cruza el área de RH por profundas modificaciones.

Y no llegaría a ser de otra manera. El área en tiempos nuevos, paso una enérgica transición.

Realmente, las credenciales que los profesionales de los RH hoy ocupan son variados: ellos deberían realizar papeles operacionales y estratégicos del mismo modo. Debieran ser al mismo tiempo asociados y profesionales. En otras definiciones, para que pueda brindar valor al área de RH a la compañía, valer a sus propósitos e instaurar preeminencias competitivas, cada vez más complejas y versátiles debería de desempeñar funciones.

Posee los dos ejes cuatro desempeños elementales de la ARH, a saber:

- Administración de estrategias de recursos humanos. La forma en que colabora RH en promover la estrategia de la organización.

- Administración de la infraestructura de la empresa. La forma en que brinda RH a la organización un fundamento de servicios y así contribuir a ser eficaz y eficiente.

- Administración de la contribución de los trabajadores. La forma en que contribuye RH al compromiso de los colaboradores y cooperación, en agentes emprendedores los transfigura, vinculados y distribuidores organizacionales.

- Administración de la transformación y el cambio. La forma en que contribuye RH a la instauración de una compañía innovadora y creativa.

H. *Importancia del talento humano en el desarrollo de la estrategia*

(Ríos, 2015) indica cómo se mencionó el talento humano es aquello el cual realiza la estrategia y consigue las consecuencias.

Hoy por hoy se ven sometidas las organizaciones a diversas reformas; brotan tales modificaciones que influyen claramente en la actividad empresarial y como producto de la globalización. A causa de ello, debe moldearse cada uno de los dispositivos de la estructura de la compañía para concordarse inmejorablemente a dichos requerimientos.

A su vez cada uno de los procesos deberá estar alineados con las estrategias y a laborar de forma eficiente en la consecución de las finalidades que conllevan dichas modificaciones; y es en ello la cual debe desarrollarse el gran esfuerzo. Es ahí donde el talento humano no tiene especial cabida, ya que según lo que hemos visto hasta ahora, es posible alinear de igual manera al talento con los procesos y con la estrategia.

Hoy en día, está reconocido el talento humano para la creación de la riqueza de manera extensa a modo de origen primordial en esta “era del conocimiento” en el cual laboramos y vivimos.

De manera cómo colaborador en el talento humano en una compañía con discernimiento de forma exitosa retenidamente es esencial para la rentabilidad de una compañía. No obstante, los despidos de los colaboradores masivos que se han observado como son sometidas las organizaciones y los desistes voluntarios de personal clave, a largo periodo no han formado ganancias económicas para las compañías.

Las grandiosas organizaciones han definido que existe una correlación enérgica en medio del valor de las operaciones y de la administración del capital.

Gracias a la globalización, contamos con mucha información de manera permanente, y esto nos lleva a implementar y crear nuevas maneras de trabajar, de llevar adelante nuevos procesos y de necesitar nuevas habilidades en el talento humano. Igualmente, el mercado cada día más exigente en calidad de servicio y costo del mismo.

Según estos antecedentes las compañías deberían poseer grandemente desplegada su contenido de acomodarse, de prever a las permutas. Podría ser la clave del triunfo dicho elemento de anterioridad, es aquello el cual lograría contribuir a optar por determinaciones apropiadas.

La comisión el cual comienza a desarrollarse hoy por hoy ya no se fundamenta en componentes como la información y la tecnológica, sino que se encuentra en la gente atinada la clave de una gestión que colabora dentro ello.

Es evidente que el personal competente representa la principal ventaja que una organización tiene para poder competir. Desde hace tiempo, he escuchado que la ventaja competitiva de una organización estaría en la tecnología que utiliza ¿pero si la tecnología no tiene quien lo gestione eficazmente de que serviría?

Ya no deberían administrarse las estrategias del personal al empleo de una normativa disciplinaria que los correctivos bastantemente impongan como para los colaboradores en excelentes derivaciones en un periodo corto y en el extenso periodo muy malo. Deberían encaminar los directivos a las destrezas y así conseguir un contexto apropiado laboralmente de forma general y corresponderán persuadir a su equipo laboral, acomodarlo para las modificaciones y contribuirlo a adecuarse al nuevo entorno globalizado.

Variable dependiente: Desempeño laboral

A. Definiciones

(Benjamín & Fincowsky, 2014) precisan como el aprovechamiento laboral desarrollado mediante el desempeño laboral conforme a sus tareas organizacionales es por parte de un colaborador de la compañía.

(Mártinez, 2013) menciona que tiene gran resultado el desempeño laboral referente al aprovechamiento laboral y que no únicamente es el fundamento para las determinaciones de los colaboradores, del mismo modo sobresalta a la motivación de los colaboradores que es fundamento elemental en su aprovechamiento.

(Gonzales & Valenzuela, 2012) concretan como la manera en que realizan los colaboradores su labor con el desempeño laboral dentro en el interior de la compañía.

(Lussier & Achua, 2011) precisan como el modo en la que realizan los colaboradores a la ocupación laboral de una manera eficiente en la compañía dichas tareas, con el propósito de lograr los propósitos establecidos.

B. Dimensiones

(Snell & Bohlander, 2013) menciona que es una representación de diversos componentes el desempeño laboral, sin embargo, tal vez se logre disminuirse a tres cuestiones elementales:

a. Motivación

Podríamos mencionar que es el conglomerado de esfuerzos la motivación laboral que invierte un sujeto para lograr un propósito o desarrollar una faena. De ello su significancia, ya que manifiesta aquellas variables en general a su diagnóstico el cual entorpecen en la consecución de los propósitos de una tarea y, asimismo es ventajosa esta averiguación para la optimización del desempeño de los individuos, el cual conlleva de ambas partes a incrementar el compromiso, y favorecer a optimizar el clima organizacional.

- Ambición de carrera.
- Conflicto del empleado.
- Frustración.
- Metas / Expectativas.

b. Ambiente

Sin duda alguna el ambiente el cual los envuelve, es uno de los elementos significativos en el desempeño de los colaboradores, ello debería ser placentero, que brinde seguridad, que no posea dispositivos de inspección descomunales, vigilancia o control, el cual consienta algún movimiento descifrada como libertad.

- Equipo / Materiales.
- Diseño del puesto.
- Condiciones económicas.
- Reglas y políticas.
- Apoyo de la administración.
- Leyes y regulaciones.

c. Capacidad

Han comprendido las compañías a la significación de poseer un colaborador competente y así conseguir derivaciones reales y con enormes patrocinos relacionado a lo financiero, calidad, en ello mismo con el colaborador y en la compañía.

- Habilidades técnicas.
- Habilidades interpersonales.
- Habilidades de solución de problemas.
- Habilidades analíticas.
- Habilidades de comunicación.
- Limitaciones físicas.

C. Evaluación del desempeño laboral

(Mártinez, 2013) menciona que el desempeño laboral posee un enorme resultado referente al aprovechamiento laboral y que no únicamente es el fundamento para las determinaciones de los colaboradores, asimismo a la motivación de los colaboradores afecta que es fragmento elemental dentro de su aprovechamiento.

De otro modo, se indica que fue esencia de investigación la satisfacción del personal, es significativo indicar que, aceptando que haya un vínculo angosto en medio de la satisfacción del colaborador, la calidad de su labor y la cantidad, es ampliamente posible que pueda lograr la compañía en superar sus propósitos por medio del régimen de valoración de la ocupación.

Se entiende que progresa en la medida la satisfacción de los colaboradores en que le satisface la organización las subsiguientes perspectivas:

- Conocimiento de los propósitos de su jurisdicción y probabilidad de contribuir en su preparación.
- Conocimientos de las perspectivas de la compañía concerniente al colaborador y discernimiento de los juicios conforme a los que su realización será apreciada.
- Suficiente representación sin dejar de lado al colaborador.
- Probabilidad en la organización de progreso.
- Vínculos interpersonales destilados con el inspector contiguo.
- Absorber indagación que les consiente ser eficiente y eficaz.

Son satisfechas buen fragmento de estas perspectivas con la estimación de desempeño personal.

Es una ocupación primordial del mando la evaluación de desempeño, comprendido ello a modo de un puesto de compromiso el cual envuelve poseer a su cargo un grupo mayor o mínimamente cuantioso de individuos.

Periódicamente no se restringe este proceso a justipreciar en un tiempo pasado la actuación, la eficiencia con que los individuos han conllevado a sus funciones y ocupación, asimismo es empleado para desarrollar un presentimiento del potencial del individuo estimado y como indicador de requerimientos de alineación.

Por ende, posee dos propósitos primordiales la evaluación de la actuación de los colaboradores:

- Gestión de personal. Se estima la finalidad y la realización pasada es optimizar la realización a través de una gestión más positiva de incentivos, promociones, acrecentamientos económicos, etc.

- Desarrollo del personal. Acomodada a la futura actuación y la finalidad de optimizar la realización reconociendo ámbitos insuperables.

a. Utilidades de la Evaluación de desempeño

La averiguación que la evaluación de desempeño facilita se utiliza como fundamento, aunque sea para cumplir con otros procedimientos lo que se consigue para:

- Delinear un procedimiento más equitativo de retribución.
- Acrecentar su eficacia y descubrir requerimientos de formación.
- Demostrar la promoción interna y eficacia de los procesos de selección.
- Modernizar las representaciones de los puestos laborales.
- Optar por determinaciones referente a los proyectos personales de planes de sucesión y carrera.
- Descubrir en cada individuo el potencial.
- Conocer aspiraciones, pretensiones y distinciones de los colaboradores.
- Conseguir antecedentes referentes al clima laboral.
- Instaurar propósitos personales.
- Desarrollar el arreglo sujeto- cargo.

Asimismo, la estimación de la ocupación, comprendida como instrumento de progreso de los recursos humanos, para la organización tiene otros efectos provechosos.

a. Personas implicadas en la evaluación del desempeño

A los integrantes de manera general de la organización el proceso afecta, ya que a todos los niveles implica, a partir de la dirección inclusive las graderías más pequeñas. Rescatando un rol distinto cada uno de ellos:

- La Dirección. Valida el sistema y aprueba
- Recursos Humanos. Planifica, Delinea e inspecciona el régimen, asimismo de completar toda la averiguación conseguida.
- Evaluador. Distingue, inspecciona, estima y avisa referente a la ocupación, viable y requerimientos de formación del estimado.
- Evaluado. Es la finalidad de la evaluación.

b. Etapas del sistema de la evaluación del desempeño

Debe estar de acuerdo el diseño del sistema de evaluación que con las necesidades de la empresa se va implantar, su cultura, filosofía y volumen.

Los ámbitos a estimar para delinear un método de desempeño el cual avale estimaciones objetivas y análogas son:

- Estudios de la condición existente.
- Estudio de la estructura organizativa.
- Sociedad de propósitos.
- Delineación en función de los propósitos del método.
- Elaboración de materiales.
- Fundación del método.

d. Supervisar el desempeño de los empleados

Los sistemas de información igual son un medio para que los administradores supervisen el desempeño de los trabajadores con facultades adicionales y verifiquen que actúan dentro de los límites especificados. Dejar a los empleados por su cuenta para que cumplan con los estándares de desempeño sin revisiones y equilibrios adecuados que expone a las empresas a un riesgo excesivo.

D. Implementación exitosa del cambio para un mayor desempeño laboral

(Newstrom, 2007) menciona que ciertas modificaciones iniciaron en el interior de la empresa, sin embargo, varios proceden del contexto exterior. Aprueba el gobierno los estatutos y debe acatarla la empresa. Se originan recientes desarrollos mecánicos y las mercancías deberían concentrar las permutas. Empotran nuevas actividades comerciales los competidores y la compañía debe manifestar. Los clientes, los sindicatos laborales, las comunicaciones y otros grupos que inician cambios ejercerán presión.

a. Liderazgo transformador y cambio

Desempeña la administración una ocupación significativa y en el comienzo clave y la ejecución triunfante de la permuta, como la incapacidad lo manifiesta para acercar a Mary Manusco. No únicamente desconocen los administradores ocasionalmente sencillos

referencias sin embargo muy significativas, sino que asimismo se confunden en desplegar una maestra táctica para la permuta proyectada. Debe emprender un proyecto universal a ámbitos el cual se vinculan con la conducta, como el inconveniente de los colaboradores y así desistir las técnicas pretéritas, al cambio las inseguridades inherentes que ocasionan miedo en la necesidad de instaurar una compañía y los colaboradores que absorba apropiadamente a la permuta.

Tienen un papel concluyente los líderes transformadores en dicho proceso. Son directores que empiezan con modificaciones estratégicas intrépidos y así a la organización posicionar en un futuro. Modulan una perspectiva y la suscitan vigorosamente. Contribuyen a los colaboradores a conllevar por arriba de su estrecha perspectiva dentro de puestos personales o jurisdicciones y así conseguir un horizonte más extenso. Asimismo, incentivar a los colaboradores a proceder y componen los comportamientos anheladas de manera magnánima. Pretenden instaurar empresas y sujetos el cual estudie y se encuentren óptimamente dispuestos para desconocidos desafíos el cual se avecinan. Dichos componentes del liderazgo convertidor (que crea enfoque, exponen la gracia e incentivan la instrucción) se estudian dentro de las subsiguientes secciones.

- Creación de visión. Instauran y comunican los líderes transformadores dicha visión para la compañía. Es un retrato una visión el cual a largo periodo se consolidará o una representación de la cual se conseguiría y debería alcanzar (usted lograría anhelar inspeccionar el estándar de régimen de comportamiento organizacional). Habitualmente, conlleva al término de sus capacidades a los individuos y formas de pensar y la induzca a que logren niveles nuevos de frenesí y compromiso. Asimismo, compone las opiniones una visión y los valores colaborados que valen como fundamento para modificar la cultura de una organización.

- Comunicación del carisma. Pese que si se persuaden intelectualmente los colaboradores de que es provechoso la visión, poseen aún los líderes dos labores: inducir a los colaboradores de que es perentorio motivarlos para conseguirlo e implementar la visión. El carisma es una particularidad del liderazgo el cual en los colaboradores puede influir y así desarrollen continuas y adecuadas operaciones. Son individuos dinámicos los líderes carismáticos que corren peligro, manifiestan su enorme práctica y en sí mismos una familiaridad bien obtenida, manifiestan de alta ocupación en las perspectivas y emplean insignias, así para infundir al resto a modo de un lenguaje concluyente.

-Estimulo de aprendizaje. Reconocen los líderes convertidores que el comisionado que dejan detrás no es sencillamente a la misma permuta, por el contrario, una compañía que alcanzará modificando. Su labor crítica es desplegar el contenido de los colaboradores y así instruirse de la rutina de modificación. Dicho transcurso se designa instrucción de doble período. Proviene su nombre del asunto de que el modo de maniobrar una modificación no solamente debería manifestar la averiguación estándar recogida (el primer ciclo), asimismo para disponer los futuros cambios dispone a los colaboradores aún con más eficacia (segundo ciclo). Despliegan la habilidad los aprendices de doble ciclo para predecir dificultades, imposibilitar que broten varias circunstancias y, especialmente, afrontar sus mismos conjeturados y prototipos restrictivos.

b. Tres etapas del cambio

Se proporciona estimando a la permuta la conciencia de la conducta como un proceso de tres caminos en la administración del cambio:

- Descongelamiento que se debería abandonar las opiniones y para lograr aprender las recientes prácticas viejas. Asiduamente, dicho camino de descomponerse de las antiguas prácticas es tan complicado como instruirse las nuevas. Es un requerimiento sencillo de desconocer en el momento en que uno en el cambio presentado se encuentra, sin embargo, la falta de capacidad de dejar las antiguas opiniones es lo con periodicidad que encamina a la estabilidad de la conmutación. Del mismo modo que un agricultor debe fregar su campo precedentemente de plantar semillas nuevas, así debe contribuir un administrador a los colaboradores a limpiar sus viejas finalidades y mentes de roles. Solamente entonces poseerá el contenido de admitir recientes opiniones.

- Permuta es el camino en que las nuevas opiniones se aprenden asimismo mediante las prácticas. Dicho proceso envuelve a contribuir a un colaborador a recapacitar, desempeñarse y razonar en presentes situaciones. Podría ser un periodo con función de, sobrecarga, desconcierto y fracaso. El paso del cambio, por suerte asimismo sobrelleva descubrimiento, expectativa, y emoción.

- Recongelamiento, se refiere que se integra lo que se experimentó a la práctica existente. Asimismo, de admitirlas de forma intelectual, se adoptan las recientes prácticas y concentran de forma emocional en la conducta frecuente del colaborador. La sencilla razón de saber un reciente procedimiento no es lo bastantemente para avalar su empleo.

E. *Objetivos de la evaluación del desempeño laboral*

(Chiavenato, 2011) señala que dió espacio a la evaluación del desempeño a incontables manifestaciones en patrocinio y sin duda alguna a otras en contra. Sin embargo, mínimamente se hizo para demostrar sus efectos, de forma auténtica y sistemática.

No se podría restringir la evaluación del desempeño al dictamen personal y superficial de aquel concerniente a la conducta utilizable del individuo.

Es puntual ahondar más, hallar los motivos e instituir apariencias de acuerdo normal con el estimado. Si es indispensable cambiar la ocupación. El primordial concerniente (el evaluado) no solamente debería conocer la permuta proyectada, asimismo conocer cómo se debería cambiar y si es indispensable desarrollarlo. Debería absorber la apropiada retroalimentación y disminuir las disconformidades concernientes en la organización a su acción.

No es una finalidad en sí la evaluación del desempeño, al contrario, una herramienta, un canal, un instrumento y así optimizar las derivaciones de los recursos humanos de la compañía. Para lograr dicha finalidad elemental (optimizar las derivaciones de los recursos humanos de la compañía), intenta conseguir la evaluación del desempeño distintos propósitos intermedios. Podría poseer el subsiguiente propósito intermedio:

- Valoración del potencial progreso de los colaboradores.
- Provocación para una enorme producción.
- Discernimiento de los indicadores de desempeño de la compañía
- Retroalimentación (feedback) de averiguación al sujeto estimado.
- Impulso
- Estímulo monetario por su excelente labor
- Ser perfeccionado de los vínculos humanos en medio de los sometidos e inspectores.
- Arreglo del sujeto al cargo
- Instrucción
- Autoperfeccionamiento del colaborador
- Averiguación elemental para la averiguación de recursos humanos.

- Otras determinaciones de los colaboradores, como contrataciones, transferencia, etcétera.

En síntesis, los propósitos elementales de la estimación de la ocupación se podrían exteriorizar en las subsiguientes etapas:

- Transigir las situaciones de cálculo del potencial humano y así establecer su colmado empleo.

- Consentir que se traten los recursos humanos a modo de una prerrogativa característica competidora de la compañía, cuya fabricación podría desplegarse, visiblemente, de acuerdo a la manera de administrar.

- Brinda sin dejar de lado tantas coyunturas de progreso a la organización, y situaciones de contribución positiva a los integrantes universales de la compañía, en el caso de los propósitos personales y propósitos como compañía.

- La importancia de la retroalimentación

De acuerdo a las indagaciones desarrolladas por los acreditados se verificó un ámbito científico que poseen un concepto propicio de la estimación del desempeño muchos individuos y piensan que debe conocer todo sujeto cómo en su puesto está caminando; así como un ámbito muy perjudicial: los gerentes son auténticamente escasos los que emplean por su misma iniciativa el programa de estimación del desempeño, únicamente lo realizan condicionado a una enérgica inspección y pago, inversamente de conocer que procura mejorar el régimen del desempeño de sus colaboradores.

Así como en su mayoría sucede en las compañías, el programa universal y tradicional el ejercicio periódico en GE, posee dos finalidades elementales:

- Evidenciar la operación encargada por el gerente concerniente al pago.

- Hallar una coyuntura (de re presentación motivacional) para que inspeccionara el superior contender el requerimiento de optimizar y la ocupación del colaborador; por ende, proyectaba métodos y propósitos para así optimizar el desarrollo del colaborador.

2.3 Definición de términos básicos

Gestión del talento humano

Encamina al de capital humano indispensablemente el talento humano, la propiedad invaluable que puede congrega una compañía para lograr la competencia y triunfo.

Conocimiento

Se refiere al saber. Compone la derivación de instruirse a instruirse, de modo sucesivo, dado que la moneda más meritoria es el conocimiento.

Habilidad

Se refiere de saber realizar. Representa de cómo aplicar y emplear el discernimiento, sea para solucionar dificultades o circunstancias, innovar e instaurar.

Juicio

Se refiere de saber examinar el contenido y la circunstancia. Representa en conocer cómo conseguir una averiguación o averiguación, poseer un espíritu espinoso, adjetivar los sucesos, apreciar con proporción y concretar preferencias.

Actitud

Se refiere de saber que hacer al momento que suceda. Consiente conseguir la actitud negociante en prevalecer propósitos, arrogarse peligros, proceder a modo de funcionario de cambio, añadir importe, alcanzar la honorabilidad y orientarse en las derivaciones. Es lo que al individuo conlleva a lograr la autorrealización de su potencial.

Desempeño laboral

Es un transcurso experto que se encomienda de tantear diariamente la eficiencia del trabajo dentro de la administración del potencial humano en el acatamiento de labores.

Motivación para el desempeño

Podríamos mencionar que es el conglomerado de energías, es la motivación laboral que invierte un sujeto para lograr un propósito o desarrollar una labor.

Ambiente para el desempeño

Dentro del desempeño de los colaboradores, uno de los elementos más significativos, es el entorno el cual envuelve, ello debería ser placentero, y que brinde seguridad, el cual no posea

enormes dispositivos de inspección, vigilancia e inspección, el cual consiente algún movimiento descifrada como autonomía.

Capacidad para el desempeño

Han comprendido las compañías a la significancia de poseer colaboradores competentes y para lograr conseguir consecuencias efectivas y en lo financiero con enormes patrocinios, calidad, en el mismo colaborador y en compañía.

2.4 Hipótesis de investigación

2.4.1 Hipótesis general

La gestión del talento humano influye significativamente en el desempeño laboral del personal asistencial en el Departamento de Farmacia del Hospital Regional de Huacho, 2018.

2.4.2 Hipótesis específicas

- a. El conocimiento influye significativamente en el desempeño laboral del personal asistencial en el Departamento de Farmacia del Hospital Regional de Huacho, 2018.
- b. La habilidad influye significativamente en el desempeño laboral del personal asistencial en el Departamento de Farmacia del Hospital Regional de Huacho, 2018.
- c. El juicio influye significativamente en el desempeño laboral del personal asistencial en el Departamento de Farmacia del Hospital Regional de Huacho, 2018.
- d. La actitud influye significativamente en el desempeño laboral del personal asistencial en el Departamento de Farmacia del Hospital Regional de Huacho, 2018.

2.5 Operacionalización de las variables

Variab les	Dimensiones	Indicadores
Variable independiente: Gestión del talento humano	<i>Conocimiento</i> <i>Habilidad</i> <i>Juicio</i> <i>Actitud</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Know how. - Aprender a aprender. - Aprender continuamente. - Ampliar el conocimiento. - Transmitir el conocimiento. - Compartir conocimiento. - Aplicar el conocimiento. - Visión global y sistemática. - Trabajo en equipo. - Liderazgo. - Motivación. - Comunicación. - Evaluar la situación. - Obtener datos e información. - Tener espíritu crítico. - Juzgar los hechos. - Ponderar con equilibrio. - Definir prioridades. - Actitud emprendedora. - Innovación. - Agente de cambio. - Asumir riesgos. - Enfoque en los resultados. - Autorrealización.
Variable dependiente: Desempeño laboral	<i>Motivación para el desempeño</i> <i>Ambiente para el desempeño</i> <i>Capacidad para el desempeño</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Ambición de carrera. - Conflicto del empleado. - Frustración. - Metas / Expectativas. - Equipo / Materiales. - Diseño del puesto. - Remuneraciones económicas. - Reglas y políticas. - Apoyo de la administración. - Leyes y regulaciones. - Habilidades técnicas. - Habilidades interpersonales. - Habilidades de solución de problemas. - Habilidades analíticas. - Habilidades de comunicación.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

La presente investigación es de tipo transversal, correlacional causal. Es transversal ya que se recolectará la información en un solo momento, en un tiempo único. Es correlacional causal porque se dirigirá a la comprobación de las hipótesis y sus causales (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

El nivel de investigación es explicativo. Porque tiene “parten de descripciones suficientemente exhaustivas de una cierta realidad bajo estudio y de la necesidad de conocer porqué ciertos hechos de esa realidad ocurren del modo escrito” (INEGI, 2005, p.23). Además, “Su fin primordial es determinar las causas de los fenómenos, para lo cual integran las diversas teorías que permiten explicar e interpretar los hechos” (INEGI, 2005, pág. 23).

La investigación es de diseño no experimental. Las investigaciones de diseño no experimental se definen como las investigaciones que se realizan sin manipular deliberadamente a las variables de estudio (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

La tesis es de enfoque mixta. “En esta clasificación podemos agrupar aquellas tesis en las que, tomando en cuenta el tema a investigar y el objeto de estudio, el investigador utiliza dos enfoques: el cuantitativo y el cualitativo” (Muñoz, 2011, pág. 22).

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

La población está representada por 35 miembros del personal asistencial en el Departamento de Farmacia del Hospital Regional de Huacho. Los cuales están divididos de la siguiente forma:

	CANT. DE TRABAJADORES	CARGO
FARMACIA CENTRAL	3	Q.F
	7	TÉCNICO EN FARMACIA
FARMACIA DE HOSPITALIZACIÓN	1	Q.F
	2	TÉCNICO EN FARMACIA
FARMACIA DE EMERGENCIA	2	Q.F
	6	TÉCNICO EN FARMACIA
FARMACIA DE ESTRATEGIAS SANITARIAS	1	Q.F
	2	TÉCNICO EN FARMACIA
FARMACOVIGILANCIA	2	QUÍMICO FARMACÉUTICO
ALMACÉN ESPECIALIZADO DE MEDICAMENTOS	2	QUÍMICO FARMACÉUTICO
	3	TÉCNICO EN FARMACIA
JEFATURA	1	Q.F.
	1	SECRETARÍA
	1	INFORMÁTICO
	1	ENCARGADO PARTE FINANCIERA
TOTAL	35	TOTAL

3.2.2 Muestra

Por contar con una población razonable para el estudio no se hace cálculo de la muestra.

3.3 Técnicas de recolección de datos

La técnica a utilizada fue la encuesta.

El instrumento utilizado fue un cuestionario. El cuestionario ayudó a medir ambas variables, las cuales son “Gestión del talento humano” y “Desempeño laboral.

Validación del cuestionario

Se aplicó el test de KMO para la validación del cuestionario. A continuación se observa en el cuadro el valor de 0.724 y una significancia de 0.000. Por lo tanto, el cuestionario se considera válido.

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,724
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	5946,306
	gl	703
	Sig.	,000

Confiabilidad del cuestionario

Para tener confianza en una prueba se debe de determinar la confiabilidad de la misma en tal sentido el estadístico de confiabilidad empleado en la presente investigación fue Alpha de Cronbach, el cual tuvo un valor de 0.894, lo cual dentro del análisis de confiabilidad se consideran confiables; esto si se toma en cuenta que los instrumentos altamente confiables es aquel que logra puntuaciones mayores o iguales a 0.80.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,894	38

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

El procesamiento de la información se realizó mediante el análisis de la técnica estadística descriptiva de distribución de frecuencias. Se utilizó el estadístico de Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman.

El software a emplear es el Statical Package for the Social Sciences - SPSS versión N° 24. Los resultados son presentados en tablas y figuras.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

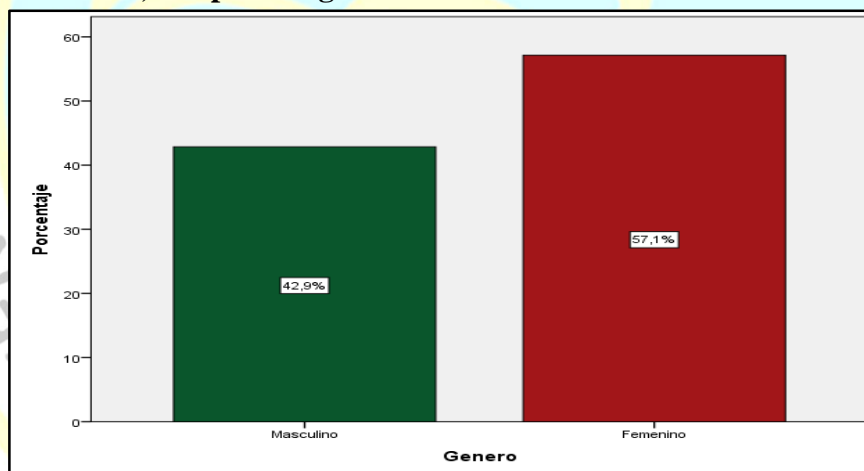
A. Datos generales

Tabla 1
Género personal asistencial en el Departamento de Farmacia, Hospital Regional de Huacho

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Masculino	15	42,9
	Femenino	20	57,1
	Total	35	100,0

Nota: Elaboración propia.

Figura 1. Género personal asistencial en el Departamento de Farmacia, Hospital Regional de Huacho.



Nota: Elaboración propia.

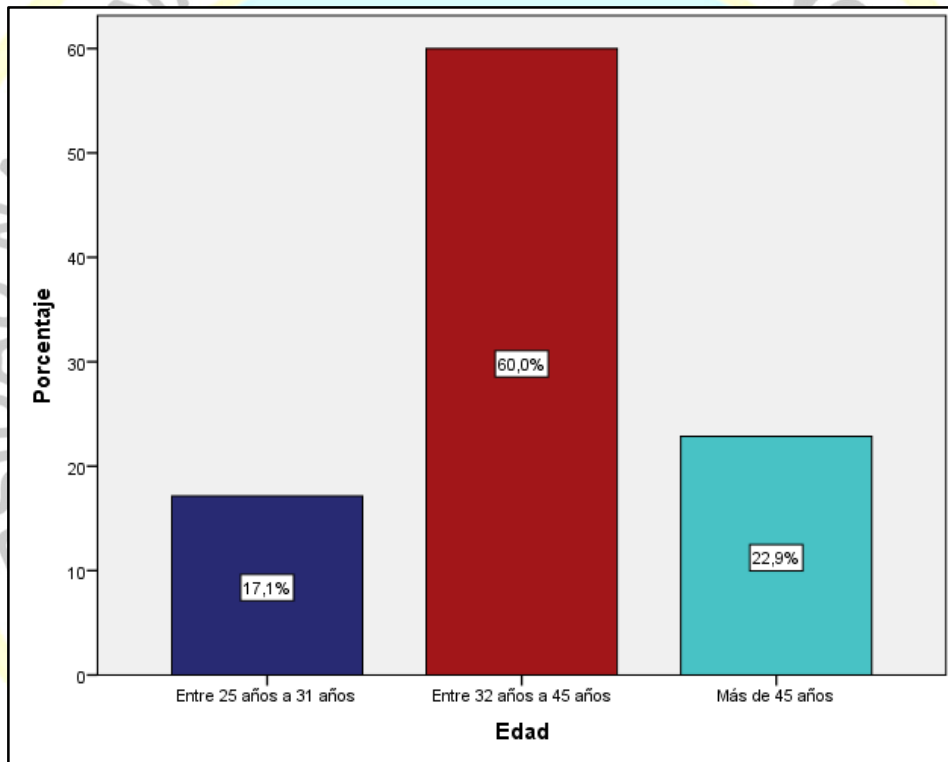
Se observa en la Tabla 1 que el 42,9% de los encuestados son del género masculino y el 57,1% son del género femenino.

Tabla 2
Edad del personal asistencial en el Departamento de Farmacia, Hospital Regional de Huacho

	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Entre 25 años a 31 años	6 17,1
	Entre 32 años a 45 años	21 60,0
	Más de 45 años	8 22,9
Total	35	100,0

Nota: Elaboración propia.

Figura 2. Edad del personal asistencial en el Departamento de Farmacia, Hospital Regional de Huacho



Nota: Elaboración propia.

Se observa en la Tabla 2 que el 17,1% tiene entre 25 años a 31 años, el 60% tiene entre 32 años a 45 años y el 22,9% tiene más de 45 años.

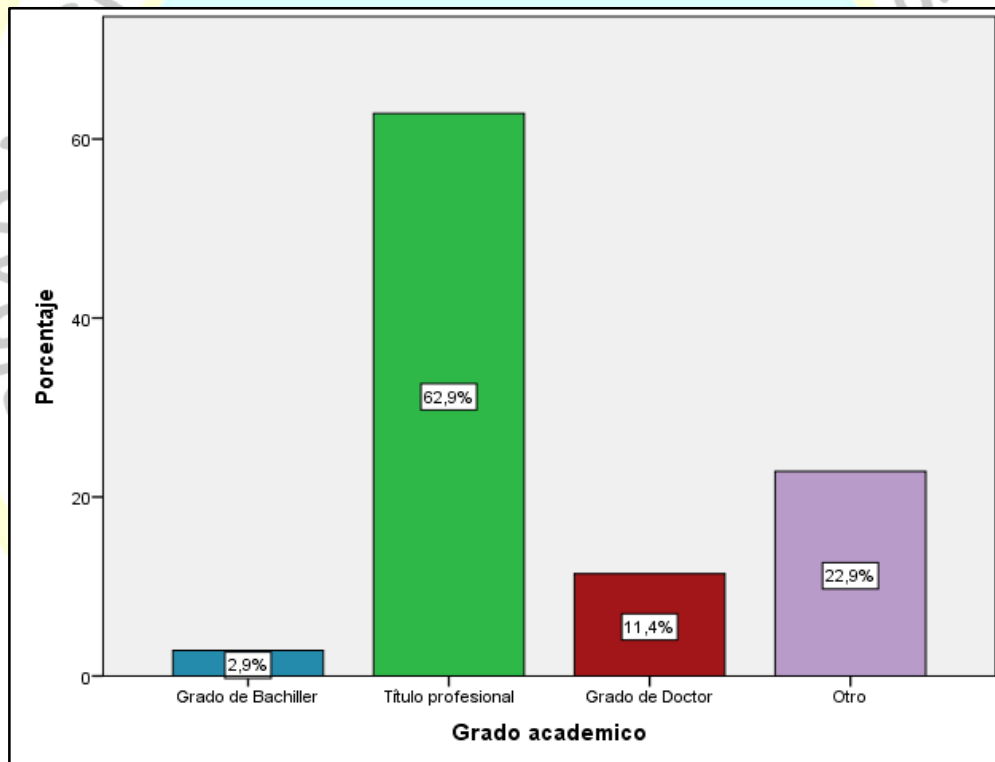
Tabla 3

Grado académico del personal asistencial en el Departamento de Farmacia, Hospital Regional de Huacho

	Frecuencia	Porcentaje
Grado de Bachiller	1	2,9
Título profesional	22	62,9
Válidos Grado de Doctor	4	11,4
Otro	8	22,9
Total	35	100,0

Nota: Elaboración propia.

Figura 3. Grado académico del personal asistencial en el Departamento de Farmacia, Hospital Regional de Huacho.



Nota: Elaboración propia.

Se observa en la Tabla 3 que el 2,9% de los encuestados tiene grado de bachiller, el 62,9% tiene título profesional, en el caso del 11,4% menciono tener grado de doctor y el 22,9% tiene otros estudios.

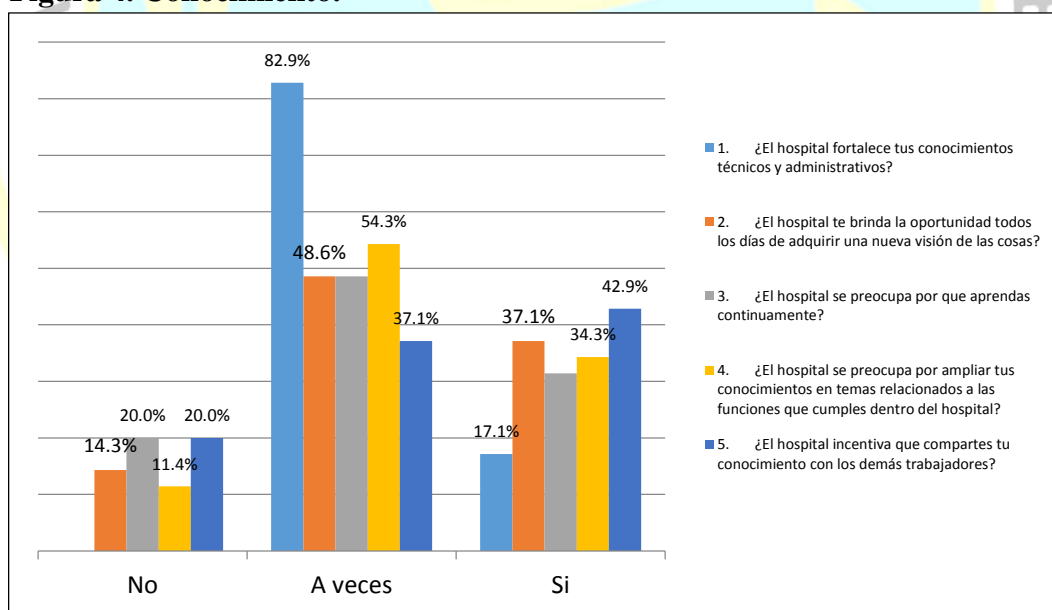
B. Resultado descriptivo de la variable “Gestión del talento humano”

Tabla 4
Conocimiento

	No		A veces		Si	
	Frec.	Porc	Frec.	Porc	Frec.	Porc
1. ¿El hospital fortalece tus conocimientos técnicos y administrativos?	0	0,0%	29	82,9%	6	17,1%
2. ¿El hospital te brinda la oportunidad todos los días de adquirir una nueva visión de las cosas?	5	14,3%	17	48,6%	13	37,1%
3. ¿El hospital se preocupa por que aprendas continuamente?	7	20,0%	17	48,6%	11	31,4%
4. ¿El hospital se preocupa por ampliar tus conocimientos en temas relacionados a las funciones que cumples dentro del hospital?	4	11,4%	19	54,3%	12	34,3%
5. ¿El hospital incentiva que compartes tu conocimiento con los demás trabajadores?	7	20,0%	13	37,1%	15	42,9%

Nota: Elaboración propia.

Figura 4. Conocimiento.



Nota: Elaboración propia.

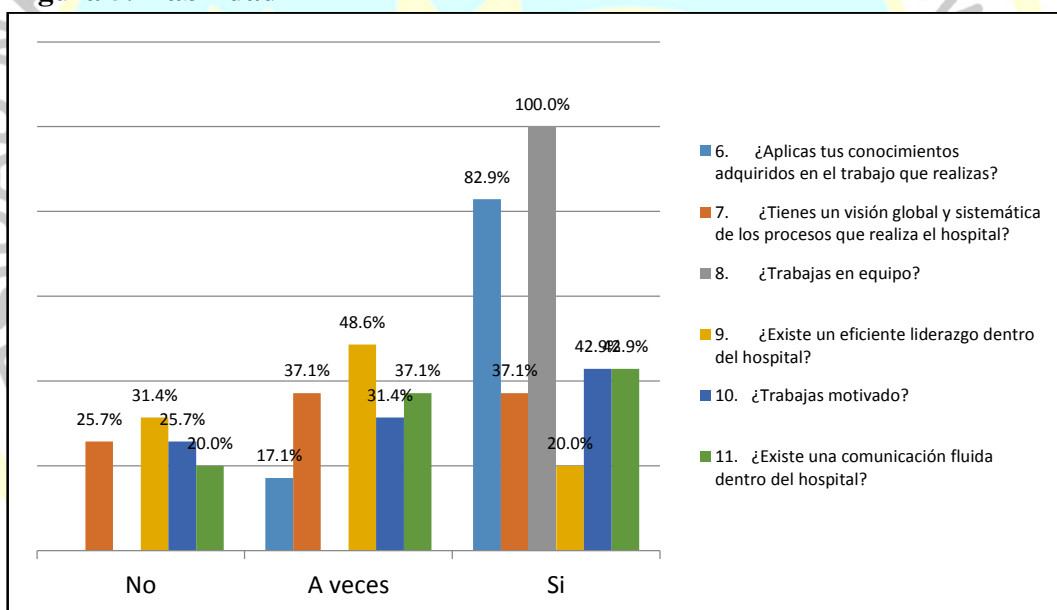
Se observa en la Tabla 4 que el 20% mencionó que el hospital no se preocupa porque aprendan continuamente, asimismo no incentiva que compartan su conocimiento con los demás trabajadores.

Tabla 5
Habilidad

	No		A veces		Si	
	Frec.	Porc	Frec.	Porc	Frec.	Porc
6. ¿Aplicas tus conocimientos adquiridos en el trabajo que realizas?	0	0,0%	6	17,1%	29	82,9%
7. ¿Tienes un visión global y sistemática de los procesos que realiza el hospital?	9	25,7%	13	37,1%	13	37,1%
8. ¿Trabajas en equipo?	0	0,0%	0	0,0%	35	100,0%
9. ¿Existe un eficiente liderazgo dentro del hospital?	11	31,4%	17	48,6%	7	20,0%
10. ¿Trabajas motivado?	9	25,7%	11	31,4%	15	42,9%
11. ¿Existe una comunicación fluida dentro del hospital?	7	20,0%	13	37,1%	15	42,9%

Nota: Elaboración propia.

Figura 5. Habilidad



Nota: Elaboración propia.

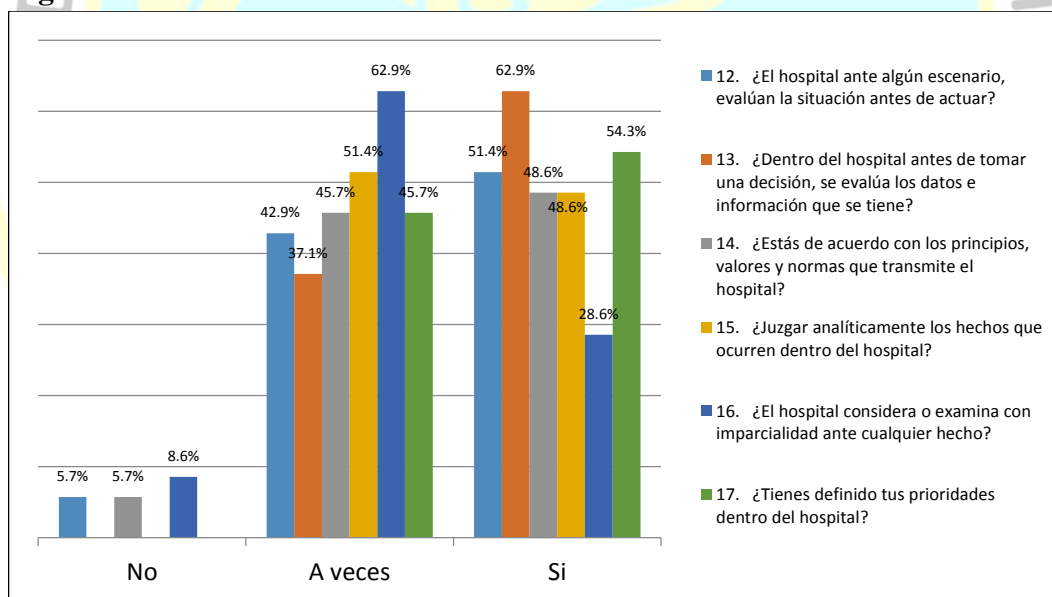
Se observa en la Tabla 5 que el 31,4% mencionaron que no existe un eficiente liderazgo dentro del hospital y en el caso del 25,7% mencionó que no tienen un visión global y sistemática de los procesos que realiza el hospital, asimismo no trabaja motivado.

Tabla 6
Juicio

	No		A veces		Si	
	Frec.	Porc	Frec.	Porc	Frec.	Porc
12. ¿El hospital ante algún escenario, evalúan la situación antes de actuar?	2	5,7%	15	42,9%	18	51,4%
13. ¿Dentro del hospital antes de tomar una decisión, se evalúa los datos e información que se tiene?	0	0,0%	13	37,1%	22	62,9%
14. ¿Estás de acuerdo con los principios, valores y normas que transmite el hospital?	2	5,7%	16	45,7%	17	48,6%
15. ¿Juzgar analíticamente los hechos que ocurren dentro del hospital?	0	0,0%	18	51,4%	17	48,6%
16. ¿El hospital considera o examina con imparcialidad ante cualquier hecho?	3	8,6%	22	62,9%	10	28,6%
17. ¿Tienes definido tus prioridades dentro del hospital?	0	0,0%	16	45,7%	19	54,3%

Nota: Elaboración propia.

Figura 6. Juicio



Nota: Elaboración propia.

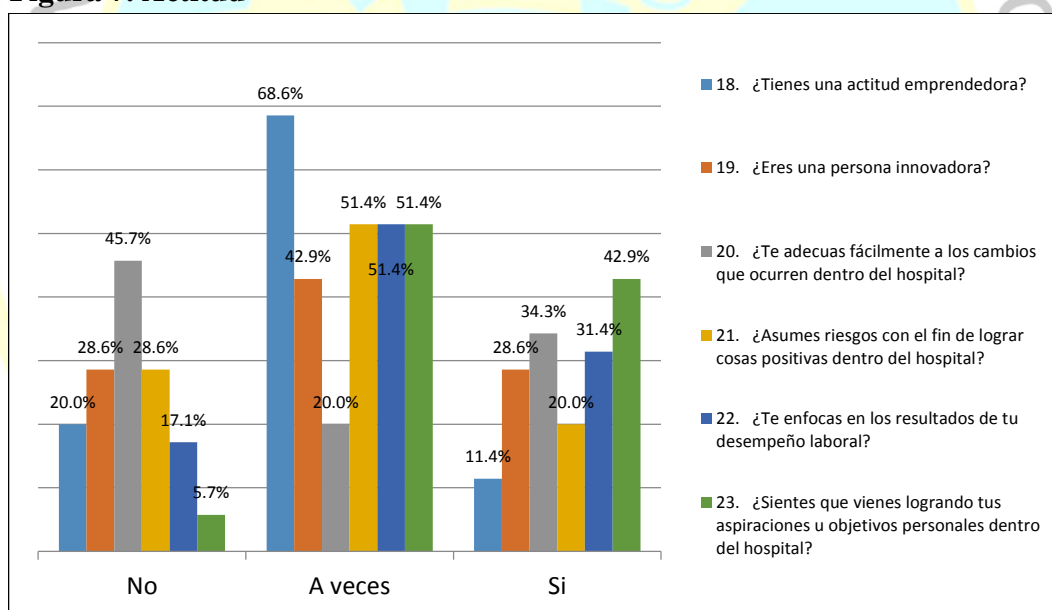
Se observa en la Tabla 6 que el 62,9% mencionaron que a veces el hospital considera o examina con imparcialidad ante cualquier hecho, en el caso del 51,4% mencionaron que a veces juzgan analíticamente los hechos que ocurren dentro del hospital y el 45,7% mencionaron que solo a veces están de acuerdo con los principios, valores y normas que transmite el hospital.

Tabla 7
Actitud

	No		A veces		Si	
	Frec.	Porc	Frec.	Porc	Frec.	Porc
18. ¿Tienes una actitud emprendedora?	7	20,0%	24	68,6%	4	11,4%
19. ¿Eres una persona innovadora?	10	28,6%	15	42,9%	10	28,6%
20. ¿Te adecuas fácilmente a los cambios que ocurren dentro del hospital?	16	45,7%	7	20,0%	12	34,3%
21. ¿Asumes riesgos con el fin de lograr cosas positivas dentro del hospital?	10	28,6%	18	51,4%	7	20,0%
22. ¿Te enfocas en los resultados de tu desempeño laboral?	6	17,1%	18	51,4%	11	31,4%
23. ¿Sientes que vienes logrando tus aspiraciones u objetivos personales dentro del hospital?	2	5,7%	18	51,4%	15	42,9%

Nota: Elaboración propia.

Figura 7. Actitud



Nota: Elaboración propia.

Se observa en la Tabla 7 que el 68,6% mencionan que solo a veces tienen una actitud emprendedora y en el caso del 51,4% mencionaron que solo a veces sienten que vienen logrando sus aspiraciones u objetivos personales dentro del hospital, asimismo solo a veces se enfocan en los resultados de su desempeño laboral y también solo a veces asumen riesgos con el fin de lograr cosas positivas dentro del hospital.

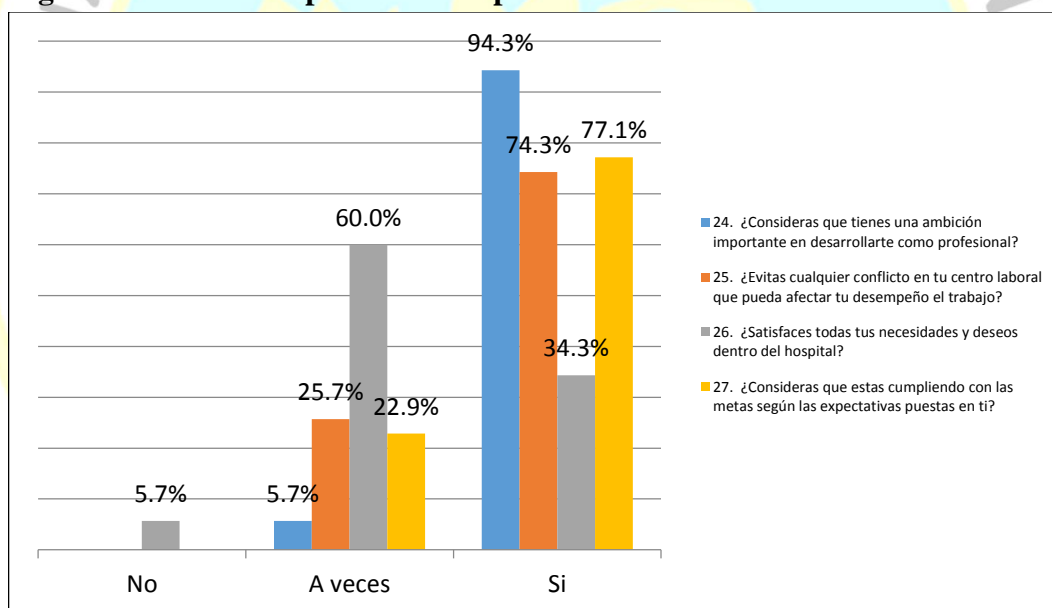
C. Análisis descriptivo de la variable “Desempeño laboral

Tabla 8
Motivación para el desempeño

	No		A veces		Si	
	Frec.	Porc	Frec.	Porc	Frec.	Porc
24. ¿Consideras que tienes una ambición importante en desarrollarte como profesional?	0	0,0%	2	5,7%	33	94,3%
25. ¿Evitas cualquier conflicto en tu centro laboral que pueda afectar tu desempeño el trabajo?	0	0,0%	9	25,7%	26	74,3%
26. ¿Satisfaces todas tus necesidades y deseos dentro del hospital?	2	5,7%	21	60,0%	12	34,3%
27. ¿Consideras que estas cumpliendo con las metas según las expectativas puestas en ti?	0	0,0%	8	22,9%	27	77,1%

Nota: Elaboración propia.

Figura 8. Motivación para el desempeño.



Nota: Elaboración propia.

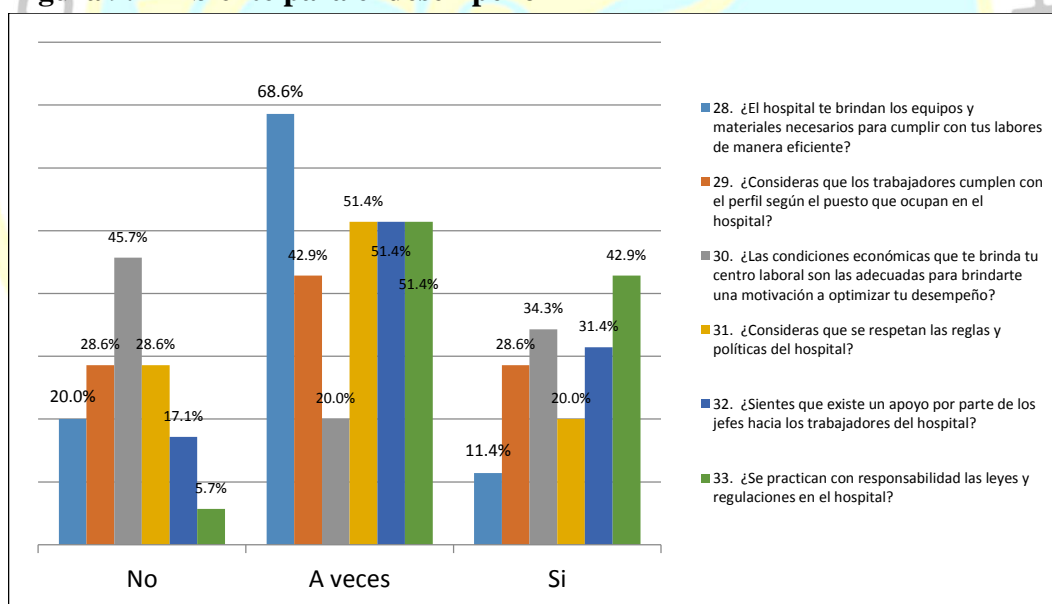
Se observa en la Tabla 8 que el 60% manifestaron que a veces satisfacen todas sus necesidades y deseos dentro del hospital, en el caso del 25,7% mencionaron que a veces evitan cualquier conflicto en su centro laboral que pueda afectar su desempeño en el trabajo y el 22,9% manifestó que solo a veces consideran que están cumpliendo con las metas según las expectativas puestas en ellos.

Tabla 9
Ambiente para el desempeño

	No		A veces		Si	
	Frec.	Porc	Frec.	Porc	Frec.	Porc
28. ¿El hospital te brindan los equipos y materiales necesarios para cumplir con tus labores de manera eficiente?	7	20,0%	24	68,6%	4	11,4%
29. ¿Consideras que los trabajadores cumplen con el perfil según el puesto que ocupan en el hospital?	10	28,6%	15	42,9%	10	28,6%
30. ¿Las condiciones económicas que te brinda tu centro laboral son las adecuadas para brindarte una motivación a optimizar tu desempeño?	16	45,7%	7	20,0%	12	34,3%
31. ¿Consideras que se respetan las reglas y políticas del hospital?	10	28,6%	18	51,4%	7	20,0%
32. ¿Sientes que existe un apoyo por parte de los jefes hacia los trabajadores del hospital?	6	17,1%	18	51,4%	11	31,4%
33. ¿Se practican con responsabilidad las leyes y regulaciones en el hospital?	2	5,7%	18	51,4%	15	42,9%

Nota: Elaboración propia.

Figura 9. Ambiente para el desempeño



Nota: Elaboración propia.

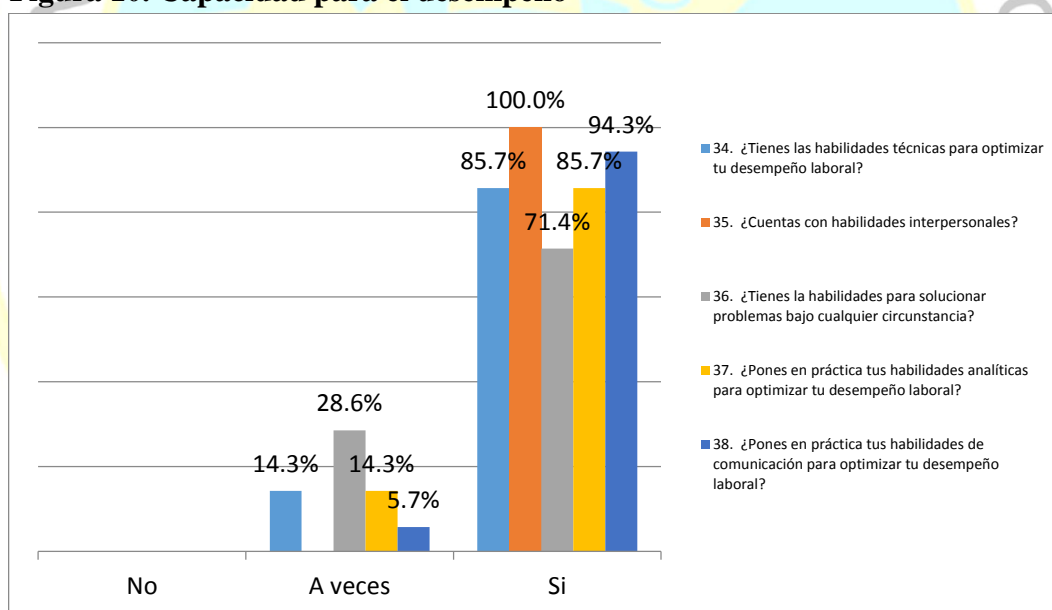
Se observa en la Tabla 9 que el 45,7% mencionó que las condiciones económicas que brinda su centro laboral no son las adecuadas para brindarle una motivación a optimizar su desempeño. En el caso del 28,6% mencionó que no consideran que los trabajadores cumplen con el perfil según el puesto que ocupan en el hospital, asimismo no consideran que se respetan las reglas y políticas del hospital.

Tabla 10
Capacidad para el desempeño

	No		A veces		Si	
	Frec.	Porc	Frec.	Porc	Frec.	Porc
34. ¿Tienes las habilidades técnicas para optimizar tu desempeño laboral?	0	0,0%	5	14,3%	30	85,7%
35. ¿Cuentas con habilidades interpersonales?	0	0,0%	0	0,0%	35	100,0%
36. ¿Tienes las habilidades para solucionar problemas bajo cualquier circunstancia?	0	0,0%	10	28,6%	25	71,4%
37. ¿Pones en práctica tus habilidades analíticas para optimizar tu desempeño laboral?	0	0,0%	5	14,3%	30	85,7%
38. ¿Pones en práctica tus habilidades de comunicación para optimizar tu desempeño laboral?	0	0,0%	2	5,7%	33	94,3%

Nota: Elaboración propia.

Figura 10. Capacidad para el desempeño



Nota: Elaboración propia.

Se observa en la Tabla 10 que el 28,6% mencionó que solo a veces tienen las habilidades para solucionar problemas bajo cualquier circunstancia, en el caso del 14,3% mencionaron que solo a veces ponen en práctica sus habilidades analíticas para optimizar su desempeño laboral, asimismo mencionaron que solo a veces tienen las habilidades técnicas para optimizar su desempeño laboral.

D. Prueba de normalidad

Para elegir el tipo de estadística para probar la hipótesis se realizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov (para muestras mayores de 50) para probar si las variables de investigación tienen distribución normal.

Tabla 11
Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	,214	35	,000
CONOCIMIENTO	,227	35	,000
HABILIDAD	,183	35	,004
JUICIO	,225	35	,000
ACTITUD	,163	35	,019
DESEMPEÑO LABORAL	,217	35	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Nota: Elaboración propia.

En la Tabla 11 se observa que con un (p -valor <0.05) por el cual se optó por utilizar Correlación Rho de Spearman.

4.2 Contrastación de hipótesis

Hipótesis Específica 01

Ho: El conocimiento no influye significativamente en el desempeño laboral del personal asistencial en el Departamento de Farmacia del Hospital Regional de Huacho, 2018.

Ha: El conocimiento influye significativamente en el desempeño laboral del personal asistencial en el Departamento de Farmacia del Hospital Regional de Huacho, 2018.

Tabla 12
Correlaciones de Rho de Spearman entre el conocimiento y desempeño laboral

		Conocimiento	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Conocimiento	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,516**
	Desempeño Laboral	N	35
		Coefficiente de correlación	,516**
		Sig. (bilateral)	,002
		N	35

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

Nota: Elaboración propia.

Se observa en la Tabla 12 que con el estudio se determinó que existe una correlación moderada positiva y muy significativa ($p = 0,00 < 0,05$; $r = 0,516$), por lo que se concluye que el conocimiento influye significativamente en el desempeño laboral del personal asistencial en el Departamento de Farmacia del Hospital Regional de Huacho, 2018.

Hipótesis Específica 02

Ho: La habilidad no influye significativamente en el desempeño laboral del personal asistencial en el Departamento de Farmacia del Hospital Regional de Huacho, 2018.

Ha: La habilidad influye significativamente en el desempeño laboral del personal asistencial en el Departamento de Farmacia del Hospital Regional de Huacho, 2018.

Tabla 13
Correlaciones de Rho de Spearman entre la habilidad y desempeño laboral

		Habilidad	Desempeño Laboral	
Rho de Spearman	Habilidad	Coefficiente de correlación	1,000 ,605**	
		Sig. (bilateral)	. ,000	
	N	35	35	
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,605**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
	N	35	35	

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

Nota: Elaboración propia.

Se observa en la Tabla 13 que con el estudio se determinó que existe una correlación moderada positiva y muy significativa ($p = 0,00 < 0,05$; $r = 0,605$), por lo que se concluye que la habilidad influye significativamente en el desempeño laboral del personal asistencial en el Departamento de Farmacia del Hospital Regional de Huacho, 2018.

Hipótesis Específica 03

Ho: El juicio no influye significativamente en el desempeño laboral del personal asistencial en el Departamento de Farmacia del Hospital Regional de Huacho, 2018.

Ha: El juicio influye significativamente en el desempeño laboral del personal asistencial en el Departamento de Farmacia del Hospital Regional de Huacho, 2018.

Tabla 14
Correlaciones de Rho de Spearman entre el juicio y desempeño laboral

		Juicio	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Juicio	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,843**
	Desempeño Laboral	N	.
		Coefficiente de correlación	35
	Juicio	Coefficiente de correlación	,843**
		Sig. (bilateral)	1,000
Desempeño Laboral	N	.	
		35	

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

Nota: Elaboración propia.

Se observa en la Tabla 14 que con el estudio se determinó que existe una correlación alta positiva y muy significativa ($p = 0,00 < 0,05$; $r = 0,843$), por lo que se concluye que el juicio influye significativamente en el desempeño laboral del personal asistencial en el Departamento de Farmacia del Hospital Regional de Huacho, 2018.

Hipótesis Específica 04

Ho: La actitud no influye significativamente en el desempeño laboral del personal asistencial en el Departamento de Farmacia del Hospital Regional de Huacho, 2018.

Ha: La actitud influye significativamente en el desempeño laboral del personal asistencial en el Departamento de Farmacia del Hospital Regional de Huacho, 2018.

Tabla 15
Correlaciones de Rho de Spearman entre la actitud y desempeño laboral

		Actitud	Desempeño Laboral	
Rho de Spearman	Actitud	Coefficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	,979**	
	Desempeño Laboral	N	.	,000
		Coefficiente de correlación	35	35
		Sig. (bilateral)	,979**	1,000
		N	,000	.
		35	35	

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

Nota: Elaboración propia.

Se observa en la Tabla 15 que con el estudio se determinó que existe una correlación muy alta positiva y muy significativa ($p = 0,00 < 0,05$; $r = 0,979$), por lo que se concluye que la actitud influye significativamente en el desempeño laboral del personal asistencial en el Departamento de Farmacia del Hospital Regional de Huacho, 2018.

Hipótesis General

Ho: La gestión del talento humano no influye significativamente en el desempeño laboral del personal asistencial en el Departamento de Farmacia del Hospital Regional de Huacho, 2018.

Ha: La gestión del talento humano influye significativamente en el desempeño laboral del personal asistencial en el Departamento de Farmacia del Hospital Regional de Huacho, 2018.

Tabla 16
Correlaciones de Rho de Spearman entre la gestión del talento humano y desempeño laboral

		Gestión el Talento Humano	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano		
	Coeficiente de correlación	1,000	,935**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	35	35
	Desempeño Laboral		
	Coeficiente de correlación	,935**	1,000
Sig. (bilateral)	,000	.	
N	35	35	

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

Nota: Elaboración propia.

Se observa en la Tabla 16 que con el estudio se determinó que existe una correlación muy alta positiva y muy significativa ($p = 0,00 < 0,05$; $r = 0,935$), por lo que se concluye que la gestión del talento humano influye significativamente en el desempeño laboral del personal asistencial en el Departamento de Farmacia del Hospital Regional de Huacho, 2018.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

Desde que se dió vida a las organizaciones privadas o públicas estas han mostrado distintas dificultades con respecto a la gestión de talento humano y como ésta afecta en el desempeño laboral de los trabajadores y por consecuencia se ve afectado el progreso o declinación de la institución. En las instituciones la gestión de talento humano se manifiesta en la identificación que tienen los trabajadores con respecto a la institución y el aporte de éste para fomentar el crecimiento. Motivo por el cual las instituciones en la actualidad se preocupan por invertir en la formación y capacitación de sus trabajadores para asegurar una mejor calidad en la producción y el desempeño laboral y como consecuencia en la rentabilidad. Actualmente, debido a la globalización y los constantes cambios tecnológicos la gestión de talento humano y el procedimiento de evaluar el desempeño se han vuelto en un desafío el cual no puede ser evitado por las instituciones que buscan tener un margen de competitividad en relación a otras instituciones de salud.

Debido a que las instituciones se desarrollan en un mundo de competitividad, donde la competencia no es sólo local sino también a nivel nacional, por tal motivo las instituciones para asegurar un margen de competitividad se preocupan por invertir en la formación de sus trabajadores y cumplir con los objetivos de la institución. Pero sin embargo muchas de las instituciones nacionales no cuentan con un plan de incentivos y de motivación, tampoco se preocupan por brindar un ambiente laboral favorable, un trato cordial, no toman en cuenta la importancia de que el trabajador como talento humano sienta que forma parte importante dentro de la institución. Hoy en día el personal de las instituciones son el recurso interno de mayor importancia que aporta un valor agregado a la institución generando diferenciar con respecto a las demás.

Las instituciones buscan conocer mejor la gestión del talento humano para poder trabajar de manera efectiva con los individuos, para lo cual se debe comprender el comportamiento humano y conocer los factores que afectan el desempeño laboral de éstos y que repercute en el cumplimiento de los objetivos y las metas de la institución.

Se conoce como gestión de talento humano al grupo de políticas y prácticas que son indispensables que son necesarias para asumir los cargos gerenciales que tienen relación con los recursos humanos como es el reclutamiento, la selección, la capacitación, los incentivos y la evaluación del desempeño. Una buena gestión de talento humano implica la formación de una sucesión de disposiciones para lograr el compromiso de los trabajadores con la institución y el compromiso de la institución con sus trabajadores, se debe considerar a mayor productividad, mejor trato justo y una mejor formación profesional.

(De León, 2013) realizó la tesis titulada “Gestión del talento humano en las pequeñas y medianas empresas en el área Urbana de Retalhuleu”, expuso una institución adquiere una ventaja competitiva trascendental cuando dedica parte de sus actividades, recursos y tiempo, a la formación, adecuada y eficiente gestión de su talento humano. La gestión del talento humano en la actualidad porta un papel importante dentro de una institución pública para una adecuada calidad de servicios hacia población en general

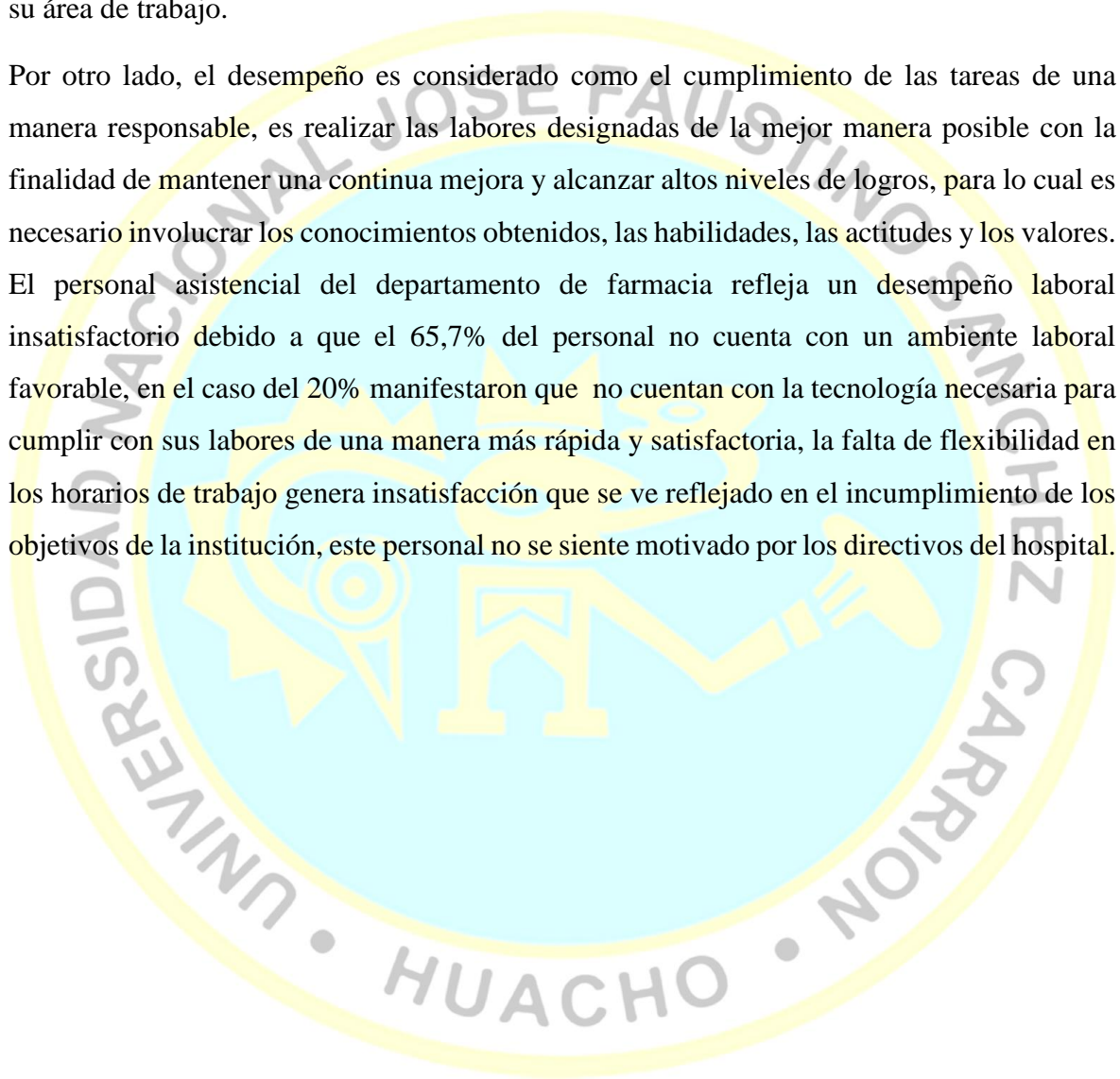
La gestión del talento humano es considerada como el mecanismo estratégico que se hace esencial para poder hacer frente a las nuevas competencias que prevalecen el ámbito donde se desarrolla el hospital regional de Huacho. Los directivos del hospital buscan fomentar el nivel de las competencias individuales del personal asistencial del departamento de farmacia tomando en cuenta las necesidades operativas buscando garantizar el desarrollo y la administración del personal es decir lo que saben hacer o lo que pueden hacer.

En el Hospital Regional de Huacho con respecto al personal asistencial del departamento de farmacia se ha percibido un nivel de insatisfacción alto el cual se refleja en el momento que se realiza una gestión, el personal de ésta área trata de brindar un servicio adecuado al usuario, pero la insatisfacción laboral se ve reflejada en el momento de atender a los usuarios. La mala gestión de talento humano está repercutiendo en la atención que se brinda al usuario, como por ejemplo el 82,9% del personal no tiene claro su papel dentro del hospital lo que dificulta su desenvolvimiento dentro de éste, en el caso del 48,6% el personal asistencial del departamento de farmacia percibe que su labor no es valorada, en el caso del 51,4% mencionó que a veces sienten que los directivos no toman en cuenta sus habilidades profesionales con respecto a sus remuneraciones, en el caso del 25,7% los encargados de la

gestión de talento humano no se ha preocupado de que éste personal se identifique con la institución y colabore con el cumplimiento de los objetivos.

El desempeño laboral es la efectividad del personal asistencial del departamento de farmacia del Hospital Regional de Huacho, el cual es indispensable para la institución. El desempeño laboral se ve influenciado por varios factores como las habilidades y competencias con que cuentan cada trabajador, las capacidades que desarrolla el trabajador y que son aplicadas en su área de trabajo.

Por otro lado, el desempeño es considerado como el cumplimiento de las tareas de una manera responsable, es realizar las labores designadas de la mejor manera posible con la finalidad de mantener una continua mejora y alcanzar altos niveles de logros, para lo cual es necesario involucrar los conocimientos obtenidos, las habilidades, las actitudes y los valores. El personal asistencial del departamento de farmacia refleja un desempeño laboral insatisfactorio debido a que el 65,7% del personal no cuenta con un ambiente laboral favorable, en el caso del 20% manifestaron que no cuentan con la tecnología necesaria para cumplir con sus labores de una manera más rápida y satisfactoria, la falta de flexibilidad en los horarios de trabajo genera insatisfacción que se ve reflejado en el incumplimiento de los objetivos de la institución, este personal no se siente motivado por los directivos del hospital.



CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Con el estudio se determinó que existe una correlación moderada positiva y muy significativa ($p = 0,00 < 0,05$; $r = 0,516$), por lo que se concluye que el conocimiento influye significativamente en el desempeño laboral del personal asistencial en el Departamento de Farmacia del Hospital Regional de Huacho, 2018. Es decir, mientras no se tome en cuenta al trabajador como talento humano fortaleciendo sus conocimientos técnicos y administrativos afectará el desempeño laboral de éstos y repercutirá en el cumplimiento de los objetivos y las metas de la institución.

Con el estudio se determinó que existe una correlación moderada positiva y muy significativa ($p = 0,00 < 0,05$; $r = 0,605$), por lo que se concluye que la habilidad influye significativamente en el desempeño laboral del personal asistencial en el Departamento de Farmacia del Hospital Regional de Huacho, 2018. Es decir que, mientras no se tome en cuenta al trabajador como talento humano fortaleciendo liderazgo afectara el desempeño laboral de éstos y repercutirá en el cumplimiento de los objetivos y las metas de la institución.

Con el estudio se determinó que existe una correlación alta positiva y muy significativa ($p = 0,00 < 0,05$; $r = 0,843$), por lo que se concluye que el juicio influye significativamente en el desempeño laboral del personal asistencial en el Departamento de Farmacia del Hospital Regional de Huacho, 2018. Es decir, mientras no se tome en cuenta al trabajador como talento humano brindándole un ambiente laboral favorable en base a principios, valores y normas, esto afectará el desempeño laboral de éstos y repercutirá en el cumplimiento de los objetivos y las metas de la institución.

Con el estudio se determinó que existe una correlación muy alta positiva y muy significativa ($p = 0,00 < 0,05$; $r = 0,979$), por lo que se concluye que la actitud influye significativamente

en el desempeño laboral del personal asistencial en el Departamento de Farmacia del Hospital Regional de Huacho, 2018. Es decir, mientras no se tome en cuenta al trabajador como talento humano fortaleciendo sus aspiraciones u objetivos personales dentro del hospital afectará el desempeño laboral de éstos y repercutirá en el cumplimiento de los objetivos y las metas de la institución.

Con lo expuesto anteriormente se llega a la conclusión que:

Con el estudio se determinó que existe una correlación muy alta positiva y muy significativa ($p = 0,00 < 0,05$; $r = 0,935$), por lo que se concluye que la gestión del talento humano influye significativamente en el desempeño laboral del personal asistencial en el Departamento de Farmacia del Hospital Regional de Huacho, 2018.

6.2 Recomendaciones

Mejorar la gestión de talento humano fomentando talleres de capacitación sobre liderazgo para fortalecer el trabajo en equipo, con la finalidad de mejorar el desempeño laboral del personal.

Mejorar la gestión de talento humano a partir del involucramiento del personal asistencial en la toma de decisiones con la finalidad de mejorar el desempeño laboral en las habilidades analíticas.

Aplicar la gestión de talento humano de las normas de los valores éticos en el desempeño laboral, para garantizar la confiabilidad de la información con la finalidad de mejorar el desempeño laboral de los trabajadores y se comprometan con la institución.

Establecer objetivos claros, justos y alcanzables para impulsar el compromiso de los trabajadores de la institución. Cuando las personas saben que es exactamente lo que se espera de ellos y tienen claras sus funciones, tareas y metas, pueden planear mejor su estrategia para alcanzar sus propósitos individuales y contribuir a lograr los objetivos globales de la compañía, con lo cual se sentirán satisfechos con su esfuerzo y listos para encarar el próximo reto.

Reconocer y apreciar el esfuerzo de sus colaboradores, puede ser tan sencillo como darles una tarde libre para estar con su familia o entregarles un almuerzo gratis, resoluciones por buen desempeño, esas pequeñas acciones harán la diferencia.

Se recomienda la evaluación continua del desempeño para consolidar el compromiso de su equipo. Es necesario que las evaluaciones vengas acompañadas de un proceso de divulgación de resultados y de una reunión de retroalimentación que permita crear estrategias para aprovechar las oportunidades de mejora identificadas y cerrar las brechas de cada uno de los miembros del equipo. Esto le permitirá al colaborador tener una idea sólida de su nivel de cumplimiento y de los ajustes que debe realizar para optimizar su trabajo.



REFERENCIAS

7.1 Fuentes bibliográficas

- Benjamín, E., & Fincowsky, F. (2014). *Organización De Empresas* (3 ed.). México: Mc Graw Hill Interamericana Editores.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (4 ed.). México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos* (9 ed.). México: Mc Graw Hill.
- Cuesta, A. (2010). *Gestión del Talento Humano y del Conocimiento*. Bogotá: Ediciones Eco.
- Gonzales, C., & Valenzuela, D. (2012). *Manual de gestión empresarial*. Perú: Magygraf.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6 ed.). México D.F., México: Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6 ed.). México D.F., México: Mc Graw Hill.
- INEGI. (2005). *Metodología de la investigación*. México: INEGI.
- Lussier, R., & Achua, C. (2011). *Liderazgo* (4 ed.). México: Cengage Learning.
- Martínez, M. (2013). *La gestión empresarial*. España: Díaz de Santos.
- Mora, C. (2012). *Gestión de talento humano*. México: Cengage Learning.
- Muñoz, C. (2011). *Como elaborar y asesorar una investigación de tesis* (2 ed.). México: Pearson.
- Newstrom, J. (2007). *Comportamiento humano en el trabajo* (12 ed.). México: Mc Graw Hill.
- Ríos, R. (2015). *El talento humano en los sistemas en gestión*. Bogotá, Colombia: Icontec.
- Snell, S., & Bohlander, G. (2013). *Administración de Recursos humanos* (16 ed.). México: Cengage Learning.

7.2 Fuentes electrónicas

- Alles, A. (2005). *Desarrollo del talento humano basado en competencias*. México: ediciones Granica S.A. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=FYxjjgmXVaIC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Arrobo, W. (2013). *Modelo de Gestión del Talento Humano por competencias de la empresa Cimpexa S.A.* Tesis, Universidad Tecnológica Equinoccial. Recuperado el 15 de diciembre de 2017, de http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/1125/1/54735_1.pdf
- Atehortúa, F., Bustamante, R., & Valencia, J. (2008). *Sistema de gestión integral. Una sola gestión, un solo equipo*. Colombia: editorial Universidad de Antioquia. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=15nVyh1Fn6MC&pg=PA154&dq=gestion+de+talento+humano&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjzpvnl2oTYAhWGYyYKHUy_CPY4ChDoAQglMAA#v=onepage&q=gestion%20de%20talento%20humano&f=false
- Cuadra, G. (2014). *actores de riesgo de estrés laboral en el personal de enfermería y su relación en el desempeño laboral en el servicio de emergencia del Hospital Sergio E. Bernales Lima 2012*. Tesis, Universidad Nacional Hermilio Valdizan, Lima, Perú. Recuperado el 15 de diciembre de 2017, de http://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/UNHEVAL/1965/TM_Cuadra_Gonzales_Gladys.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- De León, E. (2013). *Gestión del talento humano en las pequeñas y medianas empresas en el área Urbana de Retalhuleu*. Tesis, Universidad Rafael Landívar, Retalhuleu, Guatemala. Recuperado el 2017 de diciembre de 15, de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/57/De%20Leon-Edy.pdf>
- García, L. (2014). *Motivación y desempeño laboral de los directivos del corporativo Adventista del Norte de México*. Tesis, Universidad de Montemorelos, Montemorelos, México. Recuperado el 15 de diciembre de 2017, de <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/jspui/handle/123456789/377>

- Gianella, R. (2017). *Gestión del talento humano y productividad laboral en las áreas de enfermería y obstetricia de una red de salud del sur, 2016*. Tesis, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Recuperado el 15 de diciembre de 2017, de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8641/Gianella_CRG.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Godoy, C. (2017). *Gestión del talento humano y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Cayetano Heredia, Lima 2016*. Tesis, Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Recuperado el 15 de diciembre de 2017, de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8643/Godoy_RCJ .pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8643/Godoy_RCJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Lucas, M. (2014). *Desempeño de los líderes de enfermería y la motivación en el cumplimiento de actividades y la satisfacción de los usuarios del hospital Fisco Misional Divina Providencia, Cantón San Lorenzo provincia de Esmeraldas durante los meses Abril - Junio 2014*. Tesis, Pontificia Universidad Católica Del Ecuador sede Esmeraldas, Esmeraldas, Ecuador. Recuperado el 15 de diciembre de 2017, de [//repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/294/1/LUCAS%20MENENDEZ%20MIRIAN%20ISABEL.pdf](http://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/294/1/LUCAS%20MENENDEZ%20MIRIAN%20ISABEL.pdf)

ANEXOS

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL

El presente cuestionario tiene como propósito fundamental reunir información sobre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal asistencial en el Departamento de Farmacia del Hospital Regional de Huacho. El cuestionario es anónimo y la información será utilizada únicamente para fines académicos y se garantiza estricta confidencialidad.

I. Por favor marque con una equis (X) en el espacio correspondiente:

a. Género

Masculino	
Femenino	

b. Edad

Entre 18 años a 24 años	
Entre 25 años a 31 años	
Entre 32 años a 45 años	
Más de 45 años	

c. ¿Cuál es el grado académico o título profesional más alto alcanzado?

Grado de Bachiller	
Título profesional	
Grado de Magister o Maestro	
Grado de Doctor	
Otros:	

II. Instrucciones

En el siguiente cuadro marcar con una equis “X” según corresponda teniendo en cuenta la escala de calificación que aparece en la parte superior derecha del cuadro.

ITEM	Si	A veces	No
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
DIMENSIÓN: CONOCIMIENTO			
1. ¿El hospital fortalece tus conocimientos técnicos y administrativos?			
2. ¿El hospital te brinda la oportunidad todos los días de adquirir una nueva visión de las cosas?			
3. ¿El hospital se preocupa por que aprendas continuamente?			
4. ¿El hospital se preocupa por ampliar tus conocimientos en temas relacionados a las funciones que cumples dentro del hospital?			
5. ¿El hospital incentiva que compartas tu conocimiento con los demás trabajadores?			
DIMENSIÓN: HABILIDAD			
6. ¿Aplicas tus conocimientos adquiridos en el trabajo que realizas?			
7. ¿Tienes un visión global y sistemática de los procesos que realiza el hospital?			
8. ¿Trabajas en equipo?			
9. ¿Existe un eficiente liderazgo dentro del hospital?			
10. ¿Trabajas motivado?			
11. ¿Existe una comunicación fluida dentro del hospital?			
DIMENSIÓN: JUICIO			
12. ¿El hospital ante algún escenario, evalúan la situación antes de actuar?			
13. ¿Dentro del hospital antes de tomar una decisión, se evalúa los datos e información que se tiene?			
14. ¿Estás de acuerdo con los principios, valores y normas que transmite el hospital?			
15. ¿Juzgas analíticamente los hechos que ocurren dentro del hospital?			
16. ¿El hospital considera o examina con imparcialidad ante cualquier hecho?			
17. ¿Tienes definido tus prioridades dentro del hospital?			
DIMENSIÓN: ACTITUD			
18. ¿Tienes una actitud emprendedora?			
19. ¿Eres una persona innovadora?			
20. ¿Te adecuas fácilmente a los cambios que ocurren dentro del hospital?			

21. ¿Asumes riesgos con el fin de lograr cosas positivas dentro del hospital?			
22. ¿Te enfocas en los resultados de tu desempeño laboral?			
23. ¿Sientes que vienes logrando tus aspiraciones u objetivos personales dentro del hospital?			
DESEMPEÑO LABORAL			
DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN PARA EL DESEMPEÑO			
24. ¿Consideras que tienes una ambición importante en desarrollarte como profesional?			
25. ¿Evitas cualquier conflicto en tu centro laboral que pueda afectar tu desempeño el trabajo?			
26. ¿Satisfaces todas tus necesidades y deseos dentro del hospital?			
27. ¿Consideras que estas cumpliendo con las metas según las expectativas puestas en ti?			
DIMENSIÓN: AMBIENTE PARA EL DESEMPEÑO			
28. ¿El hospital te brindan los equipos y materiales necesarios para cumplir con tus labores de manera eficiente?			
29. ¿Consideras que los trabajadores cumplen con el perfil según el puesto que ocupan en el hospital?			
30. ¿Las condiciones económicas que te brinda tu centro laboral son las adecuadas para brindarte una motivación a optimizar tu desempeño?			
31. ¿Consideras que se respetan las reglas y políticas del hospital?			
32. ¿Sientes que existe un apoyo por parte de los jefes hacia los trabajadores del hospital?			
33. ¿Se practican con responsabilidad las leyes y regulaciones en el hospital?			
DIMENSIÓN: CAPACIDAD PARA EL DESEMPEÑO			
34. ¿Tienes las habilidades técnicas para optimizar tu desempeño laboral?			
35. ¿Cuentas con habilidades interpersonales?			
36. ¿Tienes la habilidades para solucionar problemas bajo cualquier circunstancia?			
37. ¿Pones en práctica tus habilidades analíticas para optimizar tu desempeño laboral?			
38. ¿Pones en práctica tus habilidades de comunicación para optimizar tu desempeño laboral?			

Dr. FELIX GIL SOTO CARO
ASESOR

Dr. CARLOS MAXIMO GONZALEZ AÑORGA
PRESIDENTE

Dra. FLOR DE MARIA GARIVAY TORRES

SECRETARIO

M(o) OSCAR CARLOS OTAZU MONTES
VOCAL