

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad De Ciencias Administrativas y Contables

Escuela Profesional de Administración y Sistemas



TESIS

**Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en la Clínica
Ortega S.R.L. Huancayo 2020**

Para optar : El Título Profesional de Licenciada en
Administración

Autora : Bach. Gomez Gavino Roxana Nancy

Coautora : Bach. Mamani Vilchez Jhomyra Karen Paola

Asesora : Mg. Vargas Ariste Yuliana

Línea de investigación
Institucional : Ciencias empresariales y Gestión de los Recursos

Fecha de inicio y
Culminación : 15.10.2021 – 14.10.2022

Huancayo – Perú

2022

HOJA DE APROBACIÓN DE JURADOS**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables**TESIS****GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO
LABORAL EN LA CLÍNICA ORTEGA S.R.L. HUANCAYO 2020****PRESENTADA POR:****Bach. Gomez Gavino Roxana Nancy**
Bach. Mamani Vilchez Jhomyra Karen Paola**PARA OPTAR EL TÍTULO DE:****Licenciada en Administración****ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS**
APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:**DECANO** : _____**DR. WILBER GONZALO VASQUEZ VASQUEZ****PRIMER
MIEMBRO** : _____
DR. AGUADO RIVEROS ULDARICO INOCENCIO**SEGUNDO
MIEMBRO** : _____
MTRA. GUTARRA ELIAS ROCIO MIRELLA**TERCER
MIEMBRO** : _____
**MG. VERASTEGUI VELASQUEZ GRACIELA
SOLEDAD**

Huancayo,.....de.....de 2023.

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO
LABORAL EN LA CLÍNICA ORTEGA S.R.L. HUANCAYO**

2020

ASESORA:

MG. VARGAS ARISTE YULIANA

✓

DEDICATORIA:

Con especial gratitud dedicamos esta investigación a nuestros padres, gracias a su apoyo y con nuestra fuerza de voluntad se logró culminar la tesis.

Roxana y Jhomyra

✓ **AGRADECIMIENTO:**

Nuestros sinceros agradecimientos a nuestros docentes, autoridades y personal administrativo de esta prestigiosa Universidad Peruana Los Andes; asimismo, a nuestra docente asesora la Mg. Yuliana Vargas Ariste por su inagotable apoyo.

Roxana y Jhomyra

CONSTANCIA

DE SIMILITUD DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN POR EL SOFTWARE DE PREVENCIÓN DE PLAGIO TURNITIN

La Dirección de Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables, hace constar por la presente, que el informe final de tesis titulado:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA CLÍNICA
ORTEGA S.R.L. HUANCAYO 2020

Cuyo autor(es) : GÓMEZ GAVINO ROXANA NANCY COAUTORA

MAMANI VÍLCHEZ JHOMYRA KAREN PAOLA

Facultad : CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES.

Escuela Profesional : ADMINISTRACION Y SISTEMAS.

Asesor(a) : MG. YULIANA VARGAS ARISTE

Que fue presentado con fecha 30.01.2023 y después de realizado el análisis correspondiente en el software de prevención de plagio Turnitin con fecha 01.02.2023; con la siguiente configuración de software de prevención de plagio Turnitin:

- Excluye bibliografía.
- Excluye citas.
- Excluye cadenas menores de a 20 palabras.
- Otro criterio (especificar)

Dicho documento presenta un porcentaje de similitud de 28%.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecidos en el artículo N°11 del Reglamento de uso de software de prevención de plagio, el cual indica que no se debe superar el 30%. Se declara, que el trabajo de investigación: Si contiene un porcentaje aceptable de similitud.

Observaciones: Numero 01. de Intento.

En señal de conformidad y verificación se firma y sella la presente constancia.

Huancayo, 01 de febrero del 2023.



Dr. Armando Juan Adauto Ávila
 Director de Unidad de Investigación
 Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

CONTENIDO

| | |
|---|-------------|
| Portada | |
| HOJA DE APROBACIÓN DE JURADOS | ii |
| ASESORA: | iv |
| ✓ Dedicatoria: | v |
| ✓ Agradecimiento: | vi |
| ✓ Contenido de Tablas | xi |
| ✓ Contenido de Figuras | xii |
| Resumen | xiii |
| Abstract | xiv |
| Introducción | xv |
| CAPÍTULO I | 15 |
| 1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA | 15 |
| 1.1 Descripción de la realidad problemática | 15 |
| 1.2 Delimitación del problema | 18 |
| 1.2.1 Delimitación espacial..... | 18 |
| 1.2.2 Delimitación temporal | 19 |
| 1.3 Formulación del problema..... | 19 |
| 1.3.1 Problema general | 19 |
| 1.3.2 Problemas específicos | 19 |
| 1.4 Justificación | 20 |
| 1.4.1 Justificación social | 20 |
| 1.4.2 Justificación teórica | 20 |
| 1.4.3 Justificación metodológica..... | 20 |
| 1.5 Objetivos..... | 21 |
| 1.5.1 Objetivo general..... | 21 |
| 1.5.2 Objetivos específicos | 21 |

| | |
|---|-----------|
| CAPÍTULO II | 22 |
| MARCO TEÓRICO | 22 |
| 2.1. Antecedentes | 22 |
| 2.1.1 Internacionales | 22 |
| 2.1.2 Antecedentes nacionales | 24 |
| 2.2 Bases teóricas o científicas | 26 |
| 2.2.1 Gestión del talento humano | 26 |
| 2.2.2 Desempeño laboral..... | 35 |
| 2.3 Marco conceptual | 41 |
| CAPÍTULO III | 42 |
| HIPÓTESIS | 42 |
| 3.1 Hipótesis general | 42 |
| 3.2 Hipótesis específicas | 42 |
| 3.3 Variables..... | 42 |
| CAPÍTULO IV | 44 |
| METODOLOGÍA | 44 |
| 4.1 Método de investigación..... | 44 |
| 4.2 Tipo de investigación | 45 |
| 4.3 Nivel de investigación | 45 |
| 4.4 Diseño de investigación..... | 45 |
| 4.5 Población y muestra | 46 |
| 4.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 46 |
| 4.7 Técnicas de procesamiento y análisis de datos..... | 50 |
| 4.7.1 Observación directa | 51 |
| 4.7.2 Encuesta | 51 |
| 4.7.3 Organización y análisis documental | 51 |

| | | |
|---|--|-----------|
| 4.7.4 | Estadística | 51 |
| 4.8 | Aspecto ético de la investigación | 51 |
| CAPÍTULO V | | 53 |
| RESULTADOS | | 53 |
| 5.1. | Descripción de resultados de las variables de estudio..... | 53 |
| 5.2. | Contrastación de hipótesis..... | 63 |
| ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS | | 71 |
| CONCLUSIONES | | 75 |
| RECOMENDACIONES | | 76 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS | | 77 |
| ANEXOS | | 84 |
| Anexo 1. | Matriz de consistencia | 85 |
| Anexo 2. | Matriz de operacionalización de variables | 86 |
| Anexo 3. | Matriz de operacionalización del instrumento..... | 87 |
| Anexo 4. | Instrumento de investigación..... | 89 |
| Anexo 7. | Consentimiento..... | 99 |
| Anexo 8. | Fotos de la aplicación del instrumento | 101 |

✓ Contenido de Tablas

| | |
|--|----|
| Tabla 1. Variable gestión del talento humano | 47 |
| Tabla 2. Dimensión reclutamiento | 48 |
| Tabla 3. Dimensión selección | 50 |
| Tabla 4. Dimensión capacitación y desarrollo del personal | 51 |
| Tabla 5. Variable desempeño laboral | 52 |
| Tabla 6. Dimensión eficacia | 54 |
| Tabla 7. Dimensión eficiencia | 55 |
| Tabla 8. Cruzada – Variable Gestión del talento humano * Variable Desempeño laboral | 58 |
| Tabla 9. Tabla cruzada – Variable Gestión del talento humano * Dimensión Eficacia. | 60 |
| Tabla 10. Tabla cruzada – Variable Gestión del talento humano * Dimensión Eficiencia | 62 |

✓ **Contenido de Figuras**

| | |
|--|----|
| Figura 1 Las tres etapas de la gestión del talento humano..... | 17 |
| Figura 2 Las tres etapas de las organizaciones en el transcurso del Siglo XX | 28 |
| Figura 3 Pasos en los procesos de selección de talentos..... | 30 |
| Figura 4 Relación entre eficiencia y eficacia | 39 |
| Figura 5 Diferencias entre eficiencias y eficacias..... | 40 |
| Figura 6 Variable gestión del talento humano | 54 |
| Figura 7 Dimensión reclutamiento..... | 55 |
| Figura 8 Dimensión selección..... | 57 |
| Figura 9 Dimensión capacitación y desarrollo del personal | 58 |
| Figura 10 Variable desempeño laboral | 60 |
| Figura 11 Dimensión eficacia | 61 |
| Figura 12 Dimensión eficiencia | 62 |

Resumen

El trabajo de investigación estudia la Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en la Clínica Ortega S.R.L.-Huancayo 2020, a través de la observación se pudo identificar como realidad problemática la inadecuada Gestión del Talento Humano en la Clínica Ortega S.R.L. Lo que persiguió buscar, Establecer la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Clínica Ortega S.R.L. Huancayo. En la metodología de investigación se usó el método científico de enfoque cuantitativo de tipo básica, nivel de investigación correlacional y diseño no experimental: De corte transversal, así mismo la población estuvo conformada por el total de 50 trabajadores del área de hospitalización de la Clínica Ortega S.R.L. Para la recolección de estos datos se utilizó como instrumento de investigación el cuestionario, de tipo censal. Llegando a obtener como resultado un p-valor de 0.000 menor al nivel de error, por lo que se determina rechazar la hipótesis nula (“la gestión del talento humano y desempeño laboral NO tienen relación significativa”) y se acepta la hipótesis alterna (“la gestión del talento humano y desempeño laboral están relacionadas”). Obteniendo así la suficiente evidencia muestral, para afirmar que existe una relación significativa entre las variables de la Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en los trabajadores del área de hospitalización de la Clínica Ortega S.R.L.

Palabras clave: Gestión del talento humano, desempeño laboral.

Abstract

The research work studies Human Talent Management and Labor Performance at Clínica Ortega S.R.L.-Huancayo 2020, through observation it was possible to identify inadequate Human Talent Management at Clínica Ortega S.R.L. What he pursued to find, to determine the existing association between Human Talent Management and Labor Performance. In the research methodology, the scientific method of a basic quantitative approach, descriptive research level and descriptive correlational design was used, likewise the population was made up of a total of 50 workers in the hospitalization area of Clínica Ortega S.R.L. For the collection of these data, the census-type questionnaire was used as a research instrument. Reaching the result of obtaining a p-value of 0.000 less than the level of error, for which it is determined to reject the null hypothesis ("the management of human talent and work performance do NOT have a significant relationship ") and the alternative hypothesis ("the management of human talent and work performance are related "). Thus obtaining sufficient sample evidence to affirm that there is an association between the variables of Human Talent Management and Labor Performance in workers in the hospitalization area of Clínica Ortega S.R.L.

Keywords: Human talent management, job performance.

Introducción

El trabajo de investigación aborda como objeto de estudio la gestión del talento humano; esta consiste en identificar qué competencias profesionales, actitudes y aptitudes necesita reunir el personal para desempeñar correctamente cada uno de los puestos de trabajo; es importante mencionar que, la gestión del talento humano está relacionada con el desempeño laboral de los trabajadores; en este escenario, uno de los grandes retos para administrar o gestionar el talento humano es tomar en cuenta la creatividad, para mantener y desarrollar un equipo de trabajo con talento, destreza y motivación y que puedan lograr sus metas y de la organización. Señala Core Global Partners - Human Resources (2022) “La gestión del talento humano, también se le conoce como gestión del capital humano o gestión de recursos humanos. Este enfoque del manejo del recurso humano de una organización busca no solo emplear al personal más calificado y valioso, si no también se concentra en la retención”. Asimismo, desde la posición de Espinoza y Montalvo (2021) la gestión del talento humano es “la actividad que conlleva al trabajo colectivo de manera eficaz entre colaboradores, superiores y miembros de la organización” (p. 28). Por otro lado, el objetivo que se persigue en el trabajo de investigación es establecer la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Clínica Ortega S.R.L. En cuanto a la metodología de investigación utilizada en este trabajo, esta es de tipo básica, nivel correlacional, diseño no experimental de corte transversal, con enfoque cuantitativo.

Este trabajo de investigación está organizado bajo un esquema del contenido por capítulos, tal como sigue:

Capítulo I. Se muestra el planteamiento del problema, en donde se ordena tomando como punto central la formulación del problema en forma de pregunta y la formulación de objetivos.

Capítulo II. Se detalla del marco teórico que establece el problema a investigar, considerando los antecedentes, bases teóricas y el marco conceptual de las variables y dimensiones.

Capítulo III. Aquí se sistematizan las hipótesis, las variables con la respectiva definición conceptual y operacional, y la operacionalización de las variables.

Capítulo IV. Se expone la metodología de investigación utilizada en la tesis, detallando el método de investigación, el tipo, nivel y diseño de la investigación, la población y la muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, técnicas de procesamiento y análisis de datos y los aspectos éticos de la investigación.

Capítulo V. Presentamos los resultados de la investigación.

Asimismo, se presenta el análisis y discusión de resultados, las conclusiones, las recomendaciones, las referencias bibliográficas y los anexos.

CAPÍTULO I

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

A nivel global sucede que la gestión del talento humano es un reto frecuente e inevitable para todas las organizaciones, por lo tanto, cada vez urge sustituir y mejorar ciertos procesos para su mejor funcionamiento. Cortés (2022) señala que “la gestión del talento humano en Perú es un importante tópico, la tasa de empleados informales es amplia, y es complejo realizar gestiones para el talento humano. Según cifras del Instituto Nacional de Estadísticas e Informática (INEI) en agosto-setiembre-octubre 2021 son 7 millones 614 mil personas (68,2%) del total de ocupados informales en el área urbana”. Por otro lado, señala RPP Noticias (2022) “El reto que deben superar las empresas en entornos tan frágiles y volátiles, es el desarrollar su propio talento con las competencias necesarias asegurando su continuidad y bienestar”.

La gestión del talento humano a nivel mundial cobra relevancia ya que una acertada gestión del talento humano en las organizaciones contribuye a generar ventajas empresariales. Es decir que, gestionar el óptimo desempeño de los elementos humanos permite tener una visión clara de las competencias necesarias para alcanzar el éxito.

Por otro lado en su trabajo de investigación Solís (2022) menciona que, en el 2016 el World Competitiveness Center (WCC) informó que el Perú está en el puesto 59 de 61 países analizados en cuanto a gestión de recursos humanos, esto urge hacer estudios en la gestión del talento humano, en un sector de tanta importancia como es el de salud, y las carencias primordiales del personal se han incrementado a raíz de la pandemia del COVID 19, es por ello que la gestión del talento humano en este sector se hace cada vez más trascendental en el Perú. (p.2)

Se ha podido observar que uno de los problemas de la Clínica Ortega S.R.L. es la inadecuada gestión del talento humano y como consecuencia un deficiente desempeño laboral, consideramos por tanto que una buena gestión del talento humano puede mejorar el desempeño laboral en la referida clínica.

Con relación al problema de investigación Banegas (2022) señala que el actual enfoque empresarial concibe al talento humano como un elemento primordial para el manejo de la organización cuyas etapas se muestran en la siguiente figura.

Figura 1
Las tres etapas de la gestión del talento humano

| Características | Relaciones industriales | Administración de recursos humanos | Gestión del talento humano |
|--------------------------------|---|--|---|
| Formato del trabajo | Centralización total de las operaciones en el departamento de RH | Responsabilidad de línea y función de <i>staff</i> | Descentralización a manos de los gerentes y sus equipos |
| Nivel de actuación | Burocratizada y operativa. Rutina | Departamentalizada y táctica | Enfoque global y estratégico en el negocio |
| Mando de acción | Decisiones surgidas de la cúpula de la organización y acciones centralizadas en el departamento de RH | Decisiones surgidas de la cúpula del área y acciones centralizadas en el departamento de RH | Decisiones y acciones del gerente y de su equipo de trabajo |
| Tipo de actividad | Realización de servicios especializados. Centralización y aislamiento del área | Consultoría interna y prestación de servicios especializados | Consultoría interna. Descentralizar y compartir |
| Principales actividades | Contratación, despido, control de asistencia, legislación laboral, disciplina, relaciones sindicales, orden | Reclutamiento, selección, capacitación, administración de salarios, prestaciones, higiene y seguridad, relaciones sindicales | La forma en que los gerentes y sus equipos pueden seleccionar, capacitar, liderar, motivar, evaluar y recompensar a sus participantes |
| Misión del área | Vigilancia, coerción, coacción, sanciones. Confinamiento social de las personas | Atraer y mantener a los mejores trabajadores | Crear la mejor empresa y la mejor calidad de vida laboral |

Nota. El siguiente cuadro nos indica Las tres etapas de la gestión del talento humano Fuente: Banegas (2022, p. 17)

Respecto a los problemas específicos de nuestra investigación son producto de las dimensiones de las variables de estudio, la variable gestión del talento humano tiene como dimensiones reclutar, seleccionar, capacitar y desarrollar el personal, y la variable desempeño laboral tiene como dimensiones eficiencia y eficacia.

La justificación social determina el beneficio que tendrá la sociedad con esta investigación en cuanto que una adecuada gestión del talento humano mejora el rendimiento de cada colaborador, fomentando una cultura de logro de objetivos organizacionales, y en consecuencia en beneficio de la Clínica Ortega al brindar servicios de salud con valor agregado a sus potenciales clientes. Cabe señalar que, el Sector Salud es uno de los pilares

muy importantes para el desarrollo de los países, por ello es que los procesos de selección para direccionar este complejo sector se necesitan de personas con capacidades, competencias y especialización a nivel gerencial. Nuestro trabajo consideró una adecuada justificación teórica al tomar en cuenta los basamentos teóricos científicos para la parte temática debidamente sustentados con teorías y metodologías de investigación que forman parte de la construcción de nuestro trabajo, permitiendo determinar la generalización de los resultados. En cuanto a la justificación metodológica es de tipo básica, con enfoque cuantitativo; con un diseño no experimental de corte transversal, de nivel correlacional; se sugiere implementar un programa de capacitación para la mejora continua de la gestión del talento humano. El objetivo general es establecer la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Clínica Ortega S.R.L. Huancayo, y esta guarda relación con el problema general que es cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Clínica Ortega S.R.L., guardando la correspondiente relación, así como la denominación del título de nuestra investigación que es la Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Clínica Ortega. Respecto a los objetivos específicos armonizan con los problemas específicos en cuanto a que cada variable define sus dimensiones, así como los objetivos específicos en establecer la relación que existe entre la gestión del talento humano y la eficiencia en la Clínica Ortega S.R.L.; y los problemas específicos en conocer la relación que existe entre la gestión del talento humano y la eficacia en la Clínica Ortega S.R.L. Huancayo 2020.

1.2 Delimitación del problema

1.2.1 Delimitación espacial

La investigación se llevó a cabo en la Clínica Ortega S.R.L., ubicada en Av. Daniel Alcides Carrión 1124 del Distrito Huancayo, Provincia Huancayo, Región Junín.

1.2.2 Delimitación temporal

Este trabajo de investigación se desarrolló durante el mes de noviembre de 2020 hasta octubre del 2021, aplicándose el instrumento de investigación del cuestionario con su técnica de la encuesta, en los 50 trabajadores del área de hospitalización de la Clínica Ortega S.R.L.

1.2.3 Delimitación Conceptual o Temática

Para esta investigación se delimitaron las variables de Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral.

- **Gestión del Talento Humano:**

(Vallejo, 2016), refiere que “Es un conjunto de acciones que se realizan para gestionar el proceso de reclutar, seleccionar, orientar, recompensar, desarrollar, auditar y dar seguimiento a las personas” (p. 16).

- **Desempeño Laboral:**

(Chiavenato, 2001), señala que “Comportamiento del evaluado en la búsqueda de objetivos fijados” (p. 359).

1.3 Formulación del problema

1.3.1 Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Clínica Ortega S.R.L. Huancayo 2020?

1.3.2 Problemas específicos

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y la eficiencia en la Clínica Ortega S.R.L. Huancayo 2020?

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y la eficacia en la Clínica Ortega S.R.L. Huancayo 2020?

1.4 Justificación

1.4.1 Justificación social

La justificación social determina el beneficio que tendrá la sociedad con esta investigación en cuanto que una adecuada gestión del talento humano mejora el rendimiento de cada colaborador, fomentando una cultura de logro de objetivos organizacionales, y en consecuencia en beneficio de la Clínica Ortega al brindar servicios de salud con valor agregado a sus potenciales clientes. Cabe señalar que, el Sector Salud es uno de los pilares muy importantes para el desarrollo de los países, por ello es que los procesos de selección para direccionar este complejo sector se necesitan de personas con capacidades, competencias y especialización a nivel gerencial.

1.4.2 Justificación teórica

Nuestro trabajo consideró una adecuada justificación teórica al tomar en cuenta los basamentos teóricos científicos para la parte temática debidamente sustentados con teorías y metodologías de investigación que forman parte de la construcción de nuestro trabajo, permitiendo determinar la generalización de los resultados.

1.4.3 Justificación metodológica

En cuanto a la justificación metodológica es de tipo básica, con enfoque cuantitativo; con un diseño no experimental de corte transversal, de nivel correlacional; se sugiere implementar un programa de capacitación para la mejora continua de la gestión del talento humano.

1.5 Objetivos

1.5.1 Objetivo general

Establecer la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Clínica Ortega S.R.L. Huancayo 2020.

1.5.2 Objetivos específicos

- 1) Establecer la relación que existe entre la gestión del talento humano y la eficiencia en la Clínica Ortega S.R.L. Huancayo 2020.
- 2) Establecer la relación que existe entre la gestión del talento humano y la eficacia en la Clínica Ortega S.R.L. Huancayo 2020.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1 Internacionales

Banegas (2022), el trabajo estudia “*Gestión del talento humano y su efecto en el desempeño laboral de los profesionales de salud del distrito 09D20 del cantón Salitre*”; en la ciudad de Guayaquil del país Ecuador. El objetivo general del estudio fue determinar los efectos de las dimensiones de la Gestión de Talento Humano (GTH), en el desempeño laboral (DL), de los profesionales de salud del Distrito 09D20 del Cantón Salitre. La muestra estuvo conformada por 121 profesionales. El trabajo se sustenta en un enfoque cuantitativo de alcance descriptivo y correlacional, tipo de razonamiento deductivo, de diseño no experimental. El instrumento que usó fue el cuestionario con la técnica de la encuesta. Los resultados indican que las variables del estudio están relacionadas y que la dimensión de la variable desempeño laboral con la que mayor relación tienen las dimensiones de la variable gestión de talento humano es con “Eficiencia”.

Robalino (2022), el trabajo estudia “*Gestión del talento humano y desempeño laboral de la cooperativa de ahorro y crédito Fernando Daquilema, Cantón La Libertad, año 2021*”; en la ciudad de La Libertad, del país Ecuador. El objetivo general del estudio fue analizar la influencia que tiene la gestión del talento humano y desempeño laboral en

la Cooperativa de Ahorro y Crédito Fernando Daquilema del cantón La Libertad. La muestra estuvo conformada por 16 colaboradores. Se utilizó una investigación descriptiva y exploratoria, así como un diseño cuantitativo. Para la ejecución se ha planteado el uso de técnica de Encuesta. En los resultados se pudo evidenciar la gestión del talento humano y desempeño laboral de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Fernando Daquilema, cantón La Libertad, en donde se determinaron ciertas falencias en cuanto a la administración de su capital humano, este factor hace necesario aplicar procesos de reclutamiento, selección, capacitación, compensación y calidad del servicio.

Coello (2021), el trabajo estudia *“Análisis de la incidencia de un modelo de gestión del talento humano en el desempeño laboral de los empleados de la empresa bananera Grupo Orellana en la provincia de El Oro”*; en la ciudad de Guayaquil del país Ecuador. El objetivo general del estudio fue analizar la incidencia de un modelo de gestión de talento humano en el desempeño laboral de los empleados de la empresa bananera Grupo Orellana en la provincia de El Oro. La muestra estuvo conformada por 170 trabajadores de la empresa Grupo Orellana. El diseño fue descriptivo. El instrumento que usó fue el cuestionario con la técnica de la encuesta con un sistema de medición basado en la escala de Likert. Los resultados indican que la gestión de talento humano está relacionada positivamente con el desempeño laboral.

Shilquigua (2020), el trabajo estudia *“Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la distribuidora Fonseca, ciudad de Riobamba, 2018”*; en la ciudad de Riobamba del país Ecuador. El objetivo general del estudio fue determinar la incidencia de la Gestión del Talento Humano en el desempeño laboral del personal de la Distribuidora Fonseca, ciudad de Riobamba, 2018. La población de estudio estuvo constituida por todo el personal que labora en la empresa DISTRIBUIDORA FONSECA, haciendo un total de dieciséis. Diseño de investigación es no experimental. Los

instrumentos que se usó fueron la guía de entrevista y el cuestionario con la técnica de la encuesta. Los resultados indican que la gestión del talento humano incide en el desempeño laboral del personal de la Distribuidora Fonseca.

Zeballos (2019), el trabajo estudia “*Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los Trabajadores en la Empresa de Industria de Cerámicas Mattaz Zeballos Sociedad de Responsabilidad Limitada en la Ciudad de Sucre*”; en la ciudad de Sucre del país Bolivia. El objetivo general del estudio fue proponer un modelo de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa INCERMAZ S.R.L. en la ciudad de Sucre. La muestra estuvo conformada por 37 personas siendo la totalidad de los trabajadores de la empresa INCERMAZ S.R.L. Diseño de investigación con enfoque descriptivo. El instrumento que se usó fue el cuestionario. Los resultados indican que se constata nítidamente que existe una significativa relación de dependencia entre la variable dependiente desempeño laboral y la variable independiente gestión del talento humano.

2.1.2 Antecedentes nacionales

Solís (2022), el trabajo estudia “*Gestión del talento humano y competencia laboral del personal de enfermería del Hospital Sub Regional de Andahuaylas*”; en la ciudad de Lima del país Perú. El objetivo general del estudio fue describir la relación que existe entre la gestión del talento humano y la competencia laboral. La muestra estuvo constituida por 136 trabajadores. El diseño fue no experimental. El instrumento que usó fue el cuestionario con su técnica la encuesta. Los resultados indican que el talento humano y la competencia laboral presentaron correlación alta y directa.

Farfán (2020), el trabajo estudia “*Gestión del talento relacionado con el Desempeño Laboral en el Personal Administrativo de un Hospital Nivel III – E*”; en la ciudad de Trujillo del país Perú. El objetivo general del estudio fue determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el personal administrativo de un hospital de EsSalud nivel III-E de Trujillo. La población estuvo conformada por los 36 trabajadores administrativos que se encontraron laborando en los meses de Octubre a Diciembre del 2019 en el hospital de EsSalud III – E. El diseño fue no experimental. El instrumento que usó fue el cuestionario. Los resultados indican que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral.

Silvestre (2020), el trabajo estudia “*Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del centro de salud Mariscal Castilla Distrito del Rímac-2019*”; en la ciudad de Huánuco del país Perú. El objetivo general del estudio fue determinar la relación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal en el centro de salud Mariscal Castilla del distrito del Rímac. La muestra estuvo constituida por los 29 trabajadores del centro salud. El diseño fue no experimental. El instrumento que se usó fue el cuestionario. Los resultados indican que hay correlación positiva fuerte entre las variables de estudio.

Torres (2020), el trabajo estudia “*Gestión del Recurso Humano y Desempeño Laboral de los Trabajadores del Servicio de Urología Hospital Policía Nacional del Perú Luis Nicacio Sáenz 2019*”; en la ciudad de Lima del país Perú. El objetivo general del estudio fue identificar la relación entre las variables gestión del recurso humano y el desempeño laboral. La muestra estuvo constituida por 50 trabajadores del servicio de Urología. El diseño fue no experimental. El instrumento que se usó fue el cuestionario. Los resultados indican que existe relación entre los recursos humanos y el desempeño laboral.

Estrella (2020), el trabajo estudia “*Gestión del talento humano y su repercusión en el desempeño laboral percibido por los trabajadores administrativos del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión de Pasco, 2018*”; en la ciudad de Cerro de Pasco del país Perú. El objetivo general del estudio fue determinar si la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral percibido por los trabajadores administrativos del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión de Pasco. La muestra estuvo constituida por 30 trabajadores. El diseño fue no experimental. El instrumento que se usó fue el cuestionario. Los resultados indican que existe una relación significativa entre las variables.

2.2 Bases teóricas o científicas

La autora a la cual nos hemos adherido para nuestro estudio de investigación fue Vallejo (2016) en su obra *Gestión del talento humano*.

2.2.1 *Gestión del talento humano*

Desde la posición de Vallejo (2016) la gestión del talento humano es el conjunto de acciones que se realizan para gestionar el proceso de “reclutar, seleccionar, orientar, recompensar, desarrollar, auditar y dar seguimiento a las personas” (p. 16). Por ello, en la gestión del talento es importante identificar las competencias, actitudes y aptitudes de gente que se comprometa con la empresa para el logro de los objetivos.

Desde la posición de la Corporación CIMTED (2018) la gestión del talento humano es “el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas, incluidos el reclutamiento, la selección, la capacitación, las recompensas y la valoración de desempeño” (p. 4). Por ello la gestión del talento humano es un reto importante que deben cumplir las organizaciones.

Desde el punto de vista de Dolan et al. (2007) la gestión del talento humano es “contribuir en lo que hace a la identificación, atracción, vinculación, compensación, capacitación y desarrollo de las personas” (p. 402). Por lo tanto, la gestión del talento humano implica trabajar respecto a las demandas de las personas y de la organización.

Argumenta Ruíz et al. (2017) la gestión del talento humano es “un conjunto de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de capacidades, compromisos y actuación en la obtención de los resultados necesarios para ser competitivo en el entorno actual y futuro” (p. 36). Es así que la gestión del talento humano a través de sus procesos busca conseguir la creación de valor.

Por otro lado, desde la posición de la Corporación CIMTED (2016) la gestión del talento humano es “hablar de gente, de mente, de inteligencia, de vitalidad, de acción y de pro-acción” (p. 4). Por ello, el desafío de la gestión del talento humano debe tener como objetivo fundamental mantener satisfechos a sus empleados con la finalidad de que se identifiquen con la empresa y aumenten su productividad.

Historia de la gestión del talento humano

La denominación de la Gestión del Talento Humano (GTH) ha sufrido cambios en el transcurso del tiempo. Es así que, en este contexto, el autor del libro gestión del talento humano Chiavenato (2009) señala que:

En la historia de la humanidad siempre ha habido cambios. En este contexto, recursos humanos (RH) es una de las áreas de las empresas que tiene más cambios. Son tantos y tan grandes que hasta el nombre del área cambió. Muchas organizaciones han sustituido el término administración de recursos humanos (ARH) por gestión del talento humano, administración de asociados o colaboradores, administración de competencias,

administración de capital humano, administración de capital intelectual y hasta administración con las personas. (p. 2)

En conclusión, las organizaciones han ido cambiando su denominación desde Recursos Humanos al concepto moderno de gestión del talento humano.

En la siguiente figura se muestran las etapas de las organizaciones en el transcurso del siglo XX:

Figura 2
Las tres etapas de las organizaciones en el transcurso del Siglo XX

| ERAS | Era de la industrialización clásica | Era de la industrialización neoclásica | Era del conocimiento |
|---|--|--|---|
| PERIODOS | 1900-1950 | 1950-1990 | Después de 1990 |
| Estructura organizacional predominante | Burocrática, funcional, piramidal, centralizadora, rígida e inflexible. Importancia en los departamentos | Mixta, matricial, con importancia en la departamentalización por productos o servicios o unidades estratégicas de negocios | Fluida, ágil y flexible, totalmente descentralizada. Importancia en las redes de equipos multifuncionales |
| Cultura organizacional predominante | Teoría X. Enfoque en el pasado, en las tradiciones y en los valores conservadores. Importancia en mantener el <i>statu quo</i> . Valorización de la tradición y la experiencia | Transición. Enfoque en el presente y en lo actual. Importancia en la adaptación al ambiente. Valorización de la renovación y la revitalización | Teoría Y. Enfoque en el futuro y el destino. Importancia en el cambio y la innovación. Valorización del conocimiento y la creatividad |
| Ambiente organizacional | Estático, previsible, pocos cambios y graduales. Pocos desafíos ambientales | Intensificación y aceleración de los cambios ambientales | Cambiante, imprevisible, turbulento, con grandes e intensos cambios |
| Formas de lidiar con las personas | Personas como ensambladores de productos inertes y estáticos. Importancia en las reglas y los controles rígidos para regular a las personas | Personas como recursos de la organización que deben ser administrados. Importancia en los objetivos de la organización para dirigir a las personas | Personas como seres humanos proactivos e inteligentes que deben ser impulsados. Importancia en la libertad y en el comportamiento para motivar a las personas |
| Administración de las personas | Relaciones industriales | Administración de recursos humanos | Gestión del talento humano |

Nota. La figura nos muestra Las tres etapas de las organizaciones en el transcurso del siglo xx Fuente: Chiavenato (2009, p. 40)

Asimismo, el enfoque de la gestión del talento humano tiene su origen. En este sentido, Core Global Partners (2022) enfatiza que:

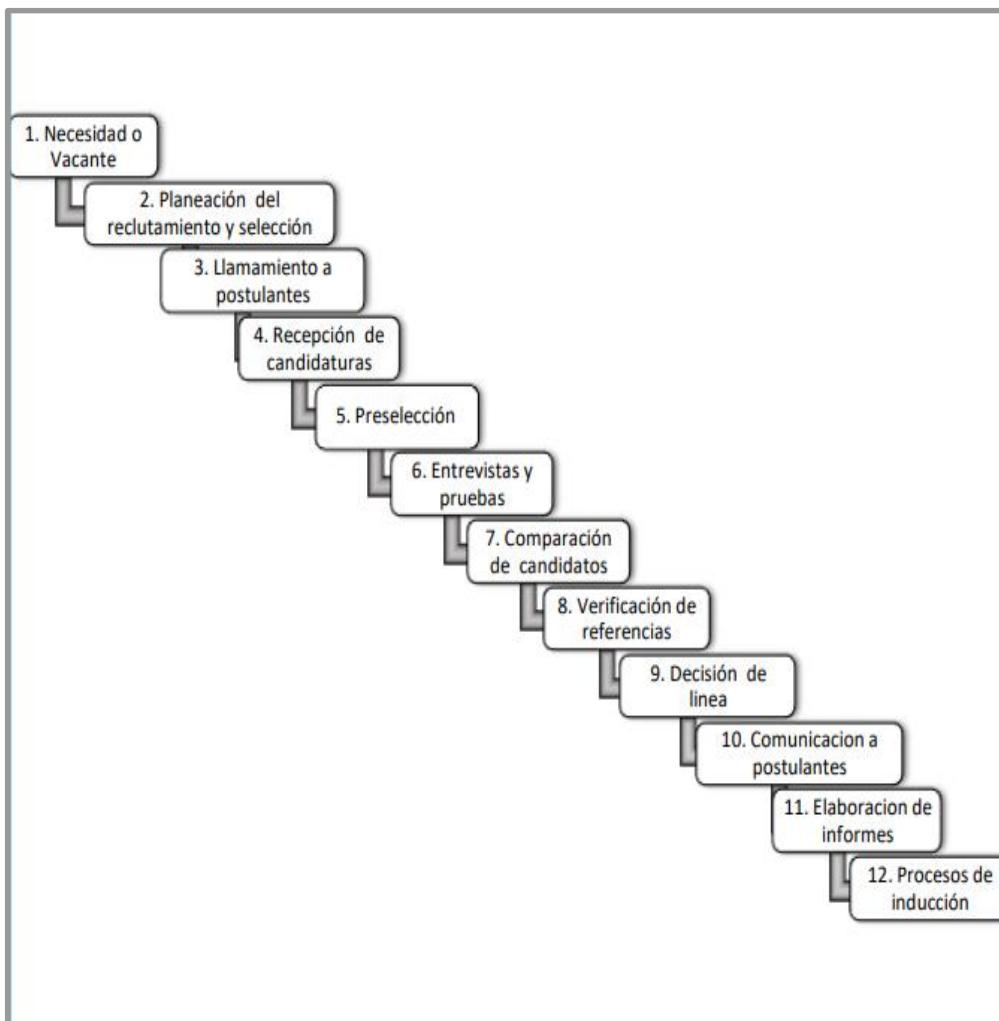
El término gestión de talento humano fue acuñado por primera vez en el año 1997 por McKinsey & Company luego de realizar varios estudios sobre los recursos humanos. Posteriormente, este concepto fue popularizado por David Watkins, de la empresa Softscape, quien en 1998 lo publicó en uno de sus artículos y alcanzó gran resonancia internacional. David Watkins (1998) definió el talento humano como aquella fuerza humana o aquellos colaboradores que influyen positivamente en el rendimiento empresarial y en la productividad de cualquier organización.

En definitiva, la denominación de Recursos Humanos ha evolucionado al concepto moderno de gestión del talento humano.

Proceso de la gestión del talento humano

Argumenta Vallejo (2016) el proceso que involucra a la gestión del talento humano son “reclutar, seleccionar, capacitar y desarrollar el personal necesario para la conformación de grupos de trabajo competitivos” (p.15). Por ello, las organizaciones deben tomar en consideración al talento humano como el capital más relevante.

Figura 3
Pasos en los procesos de selección de talentos



Nota. La figura nos muestra Pasos en los procesos de selección de talentos, Fuente: Armas et al. (2017, p. 76)

Importancia del proceso de la gestión humana

Sostienen Armas et al. (2017) que la importancia del proceso de la gestión humana radica en que “se provee la empresa de recursos idóneos, competitivos, conformes y comprometidos con su trabajo. Es por ello que cada una de las acciones se realiza en función de las necesidades organizacionales, de manera que se funcione como un todo” (p. 66). Por ello, la gestión del talento humano debe ser bien implementada para lograr los resultados deseados.

Importancia de la administración del talento humano

De acuerdo con Vallejo (2016) la administración del talento humano “sin gente eficiente, es imposible que una organización logre sus objetivos” (p. 21). En efecto, los empleados tienen notable importancia al aportar con su entusiasmo respuestas inmediatas en la resolución de problemas en la organización.

Dentro de este marco Yepes (2019) la gestión del talento humano “es una estrategia de dirección enfocada en alcanzar un máximo de valor para la empresa” (152). En relación al tema, una buena gestión del talento humano trae ventaja competitiva a las empresas.

De acuerdo con Jericó (2008) la gestión del talento humano cobra importancia cuando “todas aquellas compañías que hayan interiorizado la importancia de contar con los mejores equipos y de construir el compromiso con sus profesionales gozarán de posiciones privilegiadas” (p. 11). En síntesis, las organizaciones tendrán que adaptarse rápidamente a los cambios del contexto actual para asegurar su permanencia en el mercado exigente.

Desde la posición de Camisón et al. (2006) la importancia de la gestión del talento humano es enfocarse en “la creciente consideración de los problemas humanos, sociales y culturales se refuerza con las aportaciones del enfoque humano” (p. 217). Por ello, en el contexto de la gestión del talento humano es fundamental centrarse en el capital más importante de la organización que es el capital humano.

Desde la perspectiva de Embid et al. (2011) la importancia de la gestión del talento humano radica tomar en cuenta que en “un entorno complejo, cambiante y competitivo, (...), los recursos humanos de la organización resultan esenciales, por lo que una buena gestión de los mismos, vinculada a la planificación estratégica y operativa, resulta imprescindible para la consecución de los objetivos” (p. 22). En tal razón, una buena gestión del talento humano es determinante para el logro de los objetivos.

Características de la gestión del talento humano

De acuerdo a Vallejo (2016) en este contexto “la gestión del talento humano busca el desarrollo e involucramiento del capital humano, (...); (...) permite la comunicación entre los trabajadores y la organización involucrando la empresa con las necesidades y deseos de sus trabajadores” (p. 16). En este sentido, la gestión del talento es la manera en que la unidad responsable interactúa con las partes interesadas.

Dimensiones de Gestión del Talento Humano

▪ Dimensión Reclutar

Enfatizan Armas et al. (2017) el reclutamiento es el “conjunto de procedimientos que tienen como fin el atraer candidatos idóneos para ocupar un cargo en una organización” (p. 73). El reclutar debe ser lo suficiente para cubrir las demandas de la empresa.

Según Chiavenato (2009) plantea que, en razón de su aplicación, el reclutamiento es interno o externo; El reclutamiento interno actúa en los candidatos que trabajan dentro de la organización (colaboradores) para promoverlos o transferirlos a otras actividades más complejas más motivadoras.

▪ Dimensión Seleccionar

Agregan Armas et al. (2017) la etapa de “selección clasifica o escoge a los talentos más idóneos en función de resultados objetivos” (p. 73). Por tanto, en esta etapa se elige a la persona adecuada para la organización.

Para Chiavenato, I. (2011) “La selección de personal forma parte del proceso de provisión de recursos humanos, y es el paso que sigue al reclutamiento. El reclutamiento y la selección de recursos humanos deben considerarse dos fases de un mismo proceso: el ingreso de recursos humanos a la organización. (...) En otras palabras, la selección busca entre los candidatos reclutados a los más adecuados para los puestos disponibles con la

intención de mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal, así como la eficacia de la organización” (p. 144).

Esto nos quiere decir, para Idalberto Chiavenato. hay dos alternativas para explicar el procedimiento de selección: la primera se basa en el puesto que debe ser copado y la segunda en las habilidades y destrezas que tenemos que identificarlo. En relación a ello, (Alfaro, 2012) define que: “La selección del personal es un subproceso importante del más amplio proceso de dotación. Una vez que se integra un grupo de solicitantes adecuado, por medio del reclutamiento, comienza con el proceso de selección de personal. Este proceso incluye una serie de etapas que agregan tiempo y complejidad a la decisión de contratación” (p. 80). Y Wayne (2010) “El proceso de selección de personal es un proceso generalizado que variara dependiendo de la organización” (p. 160).

Wayne también nos indica que la selección de personal, se inicia con una entrevista preliminar, continuando con el proceso, los aspirantes rellenan una solicitud de empleo hacia la compañía o entregaran su hoja de vida. Posteriormente, pasan a través de un proceso adecuado de selección, esto quiere decir que pasaran por uno o más entrevista, se verificaran los datos que se proporcionaron en la hoja de vida como antecedentes y referencias Wayne, R. (2010 p.161).

▪ **Dimensión Capacitar y Desarrollar el personal**

Por último, agregan Armas et al. (2017) el proceso de capacitar y desarrollar refiere que “capacitación es dotar al colaborador de los saberes necesarios para desempeñar cabalmente las funciones para las que fue contratado; desarrollo profesional busca orientar los esfuerzos de generar aprendizaje hacia la especialización” (p. 101). Es por ello que, esta etapa es importante para la mejora continua de los colaboradores.

Para Robbins y Coulter (2014, p.410) “Es la coordinación y regulación de colaboradores dentro de una empresa. Esta consta de organizar, reclutar, contratar, entrenar

y evaluar a los colaboradores; la resolución de conflictos y el cumplimiento legal también son aspectos importantes de ésta. Con un buen equipo de administración laborando de manera eficiente para la empresa, esta puede optimizar su efectividad y competitividad generando así ingresos adicionales”.

El desarrollo del personal es un proceso sistemático centrado en la formación de empleados que satisfacen las necesidades de la empresa y, al mismo tiempo, en el estudio y desarrollo del potencial productivo y educativo de los empleados de la empresa.

El desarrollo del personal incluye el siguiente conjunto de medidas:

La formación de nuevos empleados es el desarrollo profesional de quienes buscan trabajo. Los estudiantes pueden tener experiencia o trabajo similar por primera vez. Su entrenamiento puede llevarse a cabo de varias maneras: individual, grupal. A menudo, los trabajadores son enviados a cursos realizados por especialistas en un área en particular.

La capacitación de especialistas se lleva a cabo para dominar nuevas profesiones o habilidades. El reentrenamiento se lleva a cabo si el propio empleado expresa un deseo de cambiar su profesión, teniendo en cuenta las necesidades actuales de producción. Si se calculan los costos de material, se notará que la recapitación es más barata que encontrar un nuevo empleado.

La capacitación en profesiones relacionadas se lleva a cabo para ampliar el nivel de habilidad. El desarrollo del personal puede llevarse a cabo por varios métodos, pero debe estar dirigido al estudio en profundidad del material, así como a la prueba en la práctica. Posteriormente, los empleados pueden combinar varias profesiones, lo cual es beneficioso para las organizaciones pequeñas que no desean aumentar el personal.

La formación adicional es para los empleados con la educación y experiencia necesarias. Le permite ampliar conocimientos, habilidades, dominar nuevas tecnologías.

El desarrollo profesional de especialistas es relevante para las empresas que se desarrollan dinámicamente y se esfuerzan por tomar una posición de liderazgo en el mercado. Los métodos modernos de desarrollo del personal contribuyen a un cambio en el enfoque para cumplir con los deberes actuales.

Objetivos de desarrollo del personal:

- Aumentar el potencial laboral de los trabajadores para resolver problemas y tareas personales en el campo del funcionamiento y desarrollo de la organización.
- Incremento de la eficiencia laboral.
- Disminución de la rotación del personal.
- Capacitación del personal líder
- Formación de empleados jóvenes y capaces.
- Lograr una mayor independencia del mercado laboral.
- Adaptación a las nuevas tecnologías.
- Crecimiento de las habilidades sociales de los empleados y su satisfacción laboral.

2.2.2 Desempeño laboral

Desde la mirada de Chiavenato (2001) el desempeño laboral es el “comportamiento del evaluado en la búsqueda de los objetivos fijados” (p. 359). En efecto, el desempeño es la manera en que un empleado se desenvuelve en su trabajo dentro de la organización.

Desde la posición de Alles (2009) el desempeño laboral es el “conjunto de comportamientos y resultados obtenidos por un colaborador en un determinado período de tiempo” (p. 383). A este respecto, el desempeño es la capacidad de los empleados para efectuar sus obligaciones que exige un puesto de trabajo.

Por otra parte, desde la perspectiva de Chiavenato (2009) el desempeño laboral es “el comportamiento o los medios instrumentales con los que pretende ponerlo en práctica”

(p. 244). Por ello, este concepto nos hace entender como la capacidad para resolver problemas laborales dentro de la organización.

Desde la posición de Palací, citado por Banegas (2022) el desempeño laboral es “el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un período de tiempo” (p. 19). En tal razón, el desempeño es el trabajo del colaborador que cumple con las expectativas fijadas por la organización.

Robbins & Judge, citado por Solís (2022) el desempeño laboral es “un conjunto de acciones dirigidas a cumplir con las metas y estrategias propuestas por las organizaciones” (p. 16). Por ello, el desempeño trata de entender al colaborador en la manera como se desenvuelve en sus tareas.

Argumenta Silvestre (2020) el desempeño laboral es “la calidad del servicio o del trabajo que pone de manifiesto en el cumplimiento de las actividades por parte del empleado dentro de la organización” (p. 38). Por ello, el desempeño laboral considera la forma en que los trabajadores desarrollan sus tareas para alcanzar las metas con eficiencia y eficacia.

Importancia del desempeño laboral

Un adecuado desempeño laboral de los colaboradores es importante para la consecución de los objetivos fijados por las organizaciones, asimismo, permite desarrollar políticas adecuadas de recursos humanos (Chiavenato 2001, p.357).

Características del desempeño laboral

En la actualidad en el desempeño laboral se toman en cuenta tres tipos principales de conductas que vienen a ser el desempeño de la tarea, el civismo y la falta de productividad; consideran los gerentes que un buen desempeño son las dos primeras dimensiones y un mal desempeño la tercera dimensión (Robbins y Judge (2013, p. 555).

Un desempeño laboral adecuado es cuando del trabajador hace bien su trabajo en equipo, minimizando los costos y el tiempo Chiavenato (2001, p.36).

Dimensiones de desempeño laboral

▪ **Eficiencia**

Bouza (2000) Eficiencia: Capacidad de disponer de alguien o de algo para conseguir un efecto determinado (RAE, 2001). “Expresión que mide la capacidad o cualidad de la actuación de un sistema o sujeto económico para lograr el cumplimiento de un objetivo determinado, minimizando el empleo de recursos.”

Eficiencia es virtud o facultad para poder hacer un impacto. Además, es la acción con que se consigue aquel impacto. El término eficiencia es de procedencia latín *efficientia*”. (Significados.com, 2017)

El término eficiencia nace del latín *efficientia*. De forma general el término podría ser determinado como la facultad de orientar algo o a alguien con la intención de conseguir una cierta meta con la utilización más racional de recursos”. (Conceptos.de, 2019)

Eficiencia es ventaja o facultad para poder hacer un impacto. Además, es la acción con que se consigue aquel impacto. El término eficiencia es de procedencia latín *efficientia*”. (Significados.com, 2017)

El término eficiencia nace del latín *efficientia*. De forma general el término podría ser determinado como la facultad de orientar algo o a alguien con la intención de conseguir una cierta meta con la utilización más racional de recursos”.

¿Cómo mejorar la eficiencia en el trabajo?

La eficiencia en el sitio de trabajo podría ser determinada como la época primordial para hacer algo. Empleados y gerentes eficientes completan las labores en el período de tiempo más corto que se pueda con la menor porción viable de recursos, usando tácticas de ahorro y administración del tiempo”. (Trabajo y personal, 2018)

Los empleados y gerentes generalmente son ineficientes ya que no saben cómo ser eficientes o ya que no tienen las herramientas necesarias para hacer las labores de manera eficiente” (Trabajo y personal, 2018).

Laborar estratégicamente y solicitar opiniones sobre lo cual está ocurriendo en el sitio de trabajo son maneras de mejorar la eficiencia” (Trabajo y personal, 2018).

▪ **Eficacia**

Fernández-Rios y Sánchez (1997). Eficacia: Capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera (RAE, 2001). Capacidad de una organización para lograr los objetivos, incluyendo la eficiencia y factores del entorno.

En la figura siguiente se muestra las relaciones entre eficacia y eficiencia:

Figura 4
Relación entre eficiencia y eficacia

| | | EFICIENCIA (utilización óptima de los recursos disponibles) | |
|--|---------|--|---|
| | | Baja | Elevada |
| EFICACIA (alcance de los objetivos organizacionales) | Baja | <ul style="list-style-type: none"> • Escasa recuperación de la inversión, pues los recursos no se utilizan bien (desperdicio de materiales, de equipos, de mano de obra y de tiempo; altos costos de operación). • Dificultad para lograr los objetivos empresariales (lo que repercute en la pérdida de mercado, bajo volumen de ventas, reclamos de los consumidores, grandes perjuicios). | <ul style="list-style-type: none"> • Alta recuperación de la inversión, pues los recursos se utilizan intensiva y racionalmente; así, el desperdicio es menor (gracias a la buena planeación y organización de los métodos y procedimientos), lo cual redundará en bajos costos operacionales. • Sin embargo, hay dificultades para lograr los objetivos empresariales. No obstante que las cosas están bien hechas, el éxito empresarial es precario. |
| | Elevada | <ul style="list-style-type: none"> • La actividad operacional es deficiente y los recursos se utilizan precariamente. Los métodos y procedimientos conducen a un rendimiento inadecuado e insatisfactorio. • Se alcanzan los objetivos empresariales, aunque el desempeño y los resultados pudieran ser mejores. La empresa obtiene ventajas en el medio (mantenimiento o ampliación del mercado, del volumen de ventas pretendido, de la satisfacción del consumidor, de la ganancia estimada). | <ul style="list-style-type: none"> • La actividad se ejecuta bien; el los desempeños individual y departamental son buenos, pues los métodos y procedimientos son racionales. Las tareas se ejecutan bien, se realizan de la mejor manera, a menor costo, en el menor tiempo y con mínimo esfuerzo. • La actividad entrega resultados productivos para la empresa, pues se ejecuta en forma estratégica y táctica para la obtención de los objetivos deseados. Las tareas se ejecutan bien para alcanzar los resultados previstos y asegurar la supervivencia, la estabilidad y el crecimiento. |

Nota. La figura nos muestra Relaciones entre eficacia y eficiencia *Fuente:* Chiavenato (2001 p.36)

Desde la posición de Chiavenato (2001) “La eficacia de una empresa puede medirse en función de los objetivos logrados; la eficiencia, por la cantidad de recursos utilizados en la elaboración de un producto: la eficiencia aumenta a medida que decrecen los costos y los recursos utilizados” (p. 32).

Asimismo, respecto a la conceptualización de eficiencia y eficacia. En este sentido, Rojas et al., (2018) enfatiza que:

La conceptualización sobre efectividad, eficacia y eficiencia tiene puntos de vista divergentes; sin embargo, aunque estos términos se usan cotidianamente en múltiples ámbitos, no existe una conceptualización única conocida y aceptada por igual por los diferentes profesionales. Como se observa en la Figura 3, las diferencias entre eficiencia y eficacia son aceptadas. A pesar de no existir consenso frente a estas, en términos generales, ambos conceptos son complementarios, su principal diferencia es que la eficacia se centra en el alcance y logro de resultados, mientras la eficiencia en la utilización de recursos (Fernández-Rios y Sánchez, 1997, p. 3).

En definitiva, estos conceptos son complementarios y están orientados al logro de resultados de la organización.

Figura 5
Diferencias entre eficiencias y eficacias

| EFICIENCIA | EFICACIA |
|------------------------------------|--|
| Énfasis en los medios | Énfasis en los resultados |
| Hacer las cosas de manera correcta | Hacer las cosas correctas |
| Resolver problemas | Alcanzar objetivos |
| Salvaguardar los recursos | Optimizar la utilización de los recursos |
| Cumplir tareas y obligaciones | Obtener resultados |
| Entrenar a los subordinados | Proporcionar eficacia a los subordinados |

Nota. La figura nos muestra la diferencia entre eficiencia y eficacia, Fuente: Rojas et al., 2018 (p. 4)

2.3 Marco conceptual

- **Talento.** - Afirma Alles (2009) “como el conjunto de competencias y conocimientos del elemento humano” (p. 394).
- **Administración del talento humano.** - Vallejo (2016) afirma que “es la disciplina que busca la satisfacción de los objetivos de las organizaciones y para ello es necesario tener una estructura organizativa y la colaboración del esfuerzo humano coordinado” (p. 17).
- **Gestión de recursos humanos.** - Liquidano (2012) “funciones que ejecuta el área de recursos humanos en la administración de personal, relacionándolas con el área y al responsable de llevarlas a cabo, y actualmente se denomina gestión del talento humano” (p.22).
- **Reclutar.** - son actividades de buscar y atraer candidatos para puestos vacantes.
- **Seleccionar.** - es el proceso de elegir al candidato apropiado para un puesto de trabajo.
- **Capacitar y desarrollar el personal.** - está referido a la actividad realizada en una organización, respondiendo a sus demandas, buscando mejorar la actitud, conocimiento, habilidades o conductas de los colaboradores.
- **Desempeño laboral.** - Comportamiento del colaborador en la búsqueda de los objetivos trazados
- **Eficiencia.** - Se refiere a la cantidad de recursos utilizados de manera racional y óptima
- **Eficacia.** - Es la consecución de las metas, es decir el logro de los objetivos.

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS

Monge-Álvarez, citado por Gallardo (2017) señala que “la hipótesis es la suposición o conjetura verosímil, de relaciones entre hechos o fenómenos, sujeta a comprobación por medio de los resultados obtenidos de una muestra recolectada” (p. 48). Por ello, la hipótesis se usa como suposición, pero con fundamento.

3.1 Hipótesis general

Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Clínica Ortega S.R.L. Huancayo 2020

3.2 Hipótesis específicas

- 1) Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y la eficiencia en la Clínica Ortega S.R.L. Huancayo 2020
- 2) Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y la eficacia en la Clínica Ortega S.R.L. Huancayo 2020

3.3 Variables

Gestión del talento humano

Desde la posición de Vallejo (2016) la gestión del talento humano es el conjunto de acciones que se realizan para gestionar el proceso de “reclutar, seleccionar, orientar, recompensar, desarrollar, auditar y dar seguimiento a las personas” (p. 16). Por ello, en la

gestión del talento es importante identificar las competencias, actitudes y aptitudes de gente que se comprometa con la empresa para el logro de los objetivos.

Desempeño laboral

Chiavenato (2001) argumenta: “Comportamiento del evaluado en la búsqueda de los objetivos fijados” (p.359).

Operacionalización de las variables

| VARIABLES | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES |
|----------------------------|--|--|--|---|
| Gestión del talento | Desde la posición de Vallejo (2016) la gestión del talento humano es el conjunto de acciones que se realizan para gestionar el proceso de “reclutar, seleccionar, orientar, recompensar, desarrollar, auditar y dar seguimiento a las personas” (p. 16). | Para determinar los aspectos de la Gestión del talento humano, se obtendrá la respuesta de los 20 ítems del cuestionario; cada indicador se medirá en una escala que va de 1 a 5 puntos. | <ul style="list-style-type: none"> • Reclutar • Seleccionar • Capacitar y desarrollar el personal | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Difundir en el mercado las oportunidades que la institución oferta a los individuos que tengan determinados rasgos que esta desea. ✓ Proceso de elegir al destacado aspirante para el puesto, bajo juicios de selección del respectivo perfil. ✓ Proceso de acrecentar cualidades en los individuos, formándolos para que estén más especializados y aporten al resultado de los objetivos de la institución. |
| Desempeño laboral | Chiavenato (2001) señala: “Comportamiento del evaluado en la búsqueda de los objetivos fijados” (p.359). | Para determinar los aspectos del desempeño laboral, se obtendrá la respuesta de los 15 ítems del cuestionario; cada indicador se medirá en una escala que va de 1 a 5 puntos. | <ul style="list-style-type: none"> • Eficiencia • Eficacia | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Utilización óptima de los recursos disponibles ✓ Alcance de los objetivos organizacionales. |

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1 Método de investigación

4.1.1. Método General

Para desarrollar el presente estudio se empleó el método científico, que viene a ser un proceso sistemático que permite la generación y la verificación de conocimientos científicos sobre la realidad; en primer lugar, se identifica el problema, y se da una respuesta adelantada mediante una hipótesis, la que debe ser probada para llegar a un nuevo conocimiento, (Ñaupas, Valdivia, Palacios, y Romero, 2018)

4.1.2. Método Especifico

Para desarrollar el presente trabajo de investigación se usó como método específico el método Hipotético – Deductivo.

El método hipotético-deductivo es uno de los modelos para describir al método científico, basado en un ciclo inducción-deducción-inducción para establecer hipótesis y comprobar o refutarlas. Está compuesto por los siguientes pasos esenciales: Observar el fenómeno a estudiar (Bernal, 2010).

4.2 Tipo de investigación

El tipo de investigación empleado es Básica; (Hernandez, 2018), toda vez que aplicaron instrumentos en relación a las teorías de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en este caso viene a ser la Clínica Ortega S.R.L.

4.3 Nivel de investigación

La investigación es de nivel Correlacional (Hernández, 2018), dado que las características se han descrito en relación con las variables de estudio y, por lo tanto, el grado de correlación entre ellas se ha evaluado en función de los objetivos establecidos.

4.4 Diseño de investigación

La investigación tiene un diseño no experimental, de corte transversal (Hernandez, 2018), ya que no se han realizado experimentos para obtener resultados. Asimismo, la información recopilada se obtuvo simultáneamente de la muestra. Y es explicativo, dado que la unidad de análisis era la misma, se consideró la unidad de análisis para el estudio en la Clínica Ortega S.R.L.

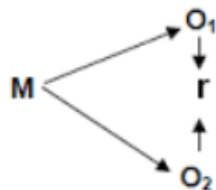
Donde:

M = Muestra de investigación,

O1 = Observación de la variable 1: Gestión del Talento Humano

O2 = Observación de la variable 2: Desempeño Laboral

r = Correlación de las variables de estudio



4.5 Población y muestra

Para nuestra investigación ha sido necesario identificar la cantidad de trabajadores con la que se trabajó dentro de la Clínica Ortega S.R.L. y como la población es pequeña no ha sido necesario obtener una muestra y por lo tanto se trabajó con el cien por ciento de los trabajadores (50) del área de hospitalización, es una población de tipo censal. Asimismo, respecto a los criterios de inclusión, han sido considerados solo a los trabajadores del área de hospitalización; y para los criterios de exclusión, no se han considerados a aquellos trabajadores que no pertenezcan al área de hospitalización de la Clínica Ortega.

La población de estudio de investigación viene a ser el conjunto de personas, cosas, animales o procesos de los que se desea conocer algo. En relación a lo mencionado, se sostuvo que:

Al delimitar conviene tener en cuenta a qué población va a llegar el estudio, las posibles variables o hipótesis que se van a tener en cuenta y constatar esas variables con el objetivo. Es necesario también presentar los elementos que pueden condicionar la investigación, ya sean de parte del investigador, de tiempo, métodos, recursos, etcétera. Asimismo, refrenda el autor que la población es la totalidad de un fenómeno de estudio (cuantificado). (Tamayo 2003, pp. 119, 173)

Para concluir, la población son los sujetos de estudio para la investigación y estos forman parte de los colectivos en cuanto a características, opiniones, experiencias, condiciones de vida, entre otros.

4.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica hace referencia al conjunto de procedimientos para la recolección de datos, y el instrumento es la herramienta del cual se vale el investigador para recabar información. En relación a lo mencionado, se sostuvo que:

- Técnicas: se entienden como las operaciones, procedimientos o actividades de investigación, por ejemplo, la observación y la entrevista. Algunos las llaman “métodos”, por cuanto se trata de procedimientos de investigación. A veces, también se mencionan como los medios o instrumentos de investigación.
- Instrumentos: son los elementos o materiales que permiten la ejecución o aplicación de las técnicas, como sería el cuestionario en la técnica de la encuesta. (Niño, 2011, p. 29).

Finalmente, nuestra investigación utilizó la técnica de la encuesta con el instrumento denominado cuestionario para recoger los datos; cabe aclarar que este estudio es no experimental.

En efecto, para el trabajo de investigación ha sido necesario construir la matriz del instrumento, el cual sirvió para elaborar cuestionario, los cuales nos permitieron recopilar la información.

La validez de los instrumentos y la confiabilidad hace referencia al proceso de evaluar las interrogantes de la encuesta para asegurar su confiabilidad. En relación a lo mencionado, se sostuvo que:

La validez, en términos generales, se refiere al grado en que un instrumento mide realmente la variable que pretende medir. Por ejemplo, un instrumento válido para medir la inteligencia debe medir la inteligencia y no la memoria. Asimismo, respecto a la confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales, Por ejemplo, si se midiera en este momento la temperatura ambiental usando un termómetro y éste indicara que hay 22°C, y un minuto más tarde se consultara otra vez y señalara 5°C, tres minutos después se observara nuevamente y éste indicara 40°C, dicho termómetro no sería confiable, ya que su aplicación repetida produce resultados distintos. (Hernández-Sampieri et al. 2014, p. 200)

Para concluir, la validez de contenido del instrumento se estimó la confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach.

Confiabilidad del instrumento Gestión del talento humano

En el presente trabajo de investigación se estableció en el nivel de confiabilidad a través de alfa de Cronbach para evaluar los puntajes obtenidos del instrumento de información para los 50 trabajadores del área de hospitalización de la Clínica Ortega S.R.L. Huancayo 2020.

Resumen de procesamiento de casos

| | | Nº | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido | 50 | 100,0 |
| | Excluido ^a | 0 | 0,0 |
| | Total | 50 | 100,0 |

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

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | Nº de elementos |
|------------------|-----------------|
| 0,913 | 20 |

Estadísticos de los elementos

| | Media | Desviación típica | Nº |
|--|--------|-------------------|----|
| VALIDEZ DE CONTENIDO | 6,0000 | 0,67635 | 20 |
| VALIDEZ DE CRITERIO METODOLÓGICO | 6,5000 | 0,65708 | 20 |
| VALIDEZ DE INTENCIÓN Y OBJETIVIDAD DE MEDICIÓN | 6,0000 | 0,67635 | 20 |
| PRESENTACIÓN Y FORMALIDAD DEL INSTRUMENTO | 6,5000 | 0,65708 | 20 |

Valor de confiabilidad del instrumento: La variable Gestión del talento humano se halló teniendo en consideración a la muestra de análisis, representada por 50 trabajadores, el instrumento consideró 20 preguntas.

Para propósitos de investigación $\geq 0,9$ (aceptable 0.70, buen índice 0.80 y excelente 0.90). En nuestro caso el valor del alfa de Cronbach es 0.913. Como los resultados son mayores a 0,90; en consecuencia, el instrumento tiene una confiabilidad excelente.

Confiabilidad del instrumento Desempeño Laboral

En el presente trabajo de investigación se estableció en el nivel de confiabilidad a través de alfa de Cronbach para evaluar los puntajes obtenidos del instrumento de información para los 50 trabajadores del área de hospitalización de la Clínica Ortega S.R.L. Huancayo 2020.

Estadísticos de fiabilidad Resumen de procesamiento de casos

| | | N° | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido | 50 | 100,0 |
| | Excluido ^a | 0 | 0,0 |
| | Total | 50 | 100,0 |

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

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbrach | N° de elementos |
|-------------------|-----------------|
| 0,922 | 15 |

| Estadísticos de los elementos | | | |
|---|--------|----------------------|----|
| | Media | Desviación típica | Nº |
| VALIDEZ DE CONTENIDO | 6,0000 | 0,65840 | 15 |
| VALIDEZ DE CRITERIO METODOLÓGICO | 6,5000 | 0,68905 | 15 |
| VALIDEZ DE INTENCIÓN Y OBJETIVIDAD DE MEDICIÓN | 6,0000 | 0,65840 | 15 |
| PRESENTACIÓN Y FORMALIDAD DEL INSTRUMENTO | 6,5000 | 0,68905 | 15 |

Valor de confiabilidad del instrumento: La variable Desempeño laboral se halló teniendo en consideración a la muestra de análisis, representada por 50 trabajadores, el instrumento consideró 15 preguntas.

Para propósitos de investigación $\geq 0,9$ (aceptable 0.70, buen índice 0.80 y excelente 0.90). En nuestro caso el valor del alfa de Cronbach es 0.922. Como los resultados son mayores a 0,90; en consecuencia, el instrumento tiene una confiabilidad excelente.

Respecto al registro de datos del trabajo de campo, cabe señalar que el trabajo de campo inicia con el método de la observación en el lugar dónde se lleva a cabo la investigación, luego se aplica el respectivo instrumento para la recolección de datos sobre los sujetos de estudio.

4.7 Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Las técnicas para el procesamiento y análisis de los datos, establecen procesos que encaminan a la recolección, conservación, análisis y la transmisión de los datos de los fenómenos del cual se investiga. Los pasos seguidos fueron:

4.7.1 Observación directa

Dentro del estudio se realizaron algunas observaciones respecto a las actividades desarrolladas por el personal del área de hospitalización que cuenta la Clínica Ortega.

4.7.2 Encuesta

Esta encuesta está dirigida al personal del área de hospitalización que cuenta la Clínica Ortega.

4.7.3 Organización y análisis documental

Se ordenó, revisó, y se analizó los datos recopilados con el instrumento

4.7.4 Estadística

Estadística, nos permitió clasificar, calcular, analizar y hacer un resumen e interpretación de los resultados, asimismo se empleó la hoja de Excel y el software IBM SPSS.

4.8 Aspecto ético de la investigación

Nuestra investigación cumple con los parámetros éticos considerados en el Código de ética, el Reglamento general de grados y títulos, y Reglamento general de investigación de la Universidad Peruana. En este sentido, Arroyo (2021) señala que:

Se toma en cuenta consideraciones éticas como el valor, la investigación busca mejorar la salud y el conocimiento; validez científica, la investigación metodológicamente es sensata, de forma que la investigadora no está perdiendo el tiempo en investigaciones que se repiten; la selección de personas a encuestar es justa, los participantes en las investigaciones son seleccionados en forma justa y equitativa y sin prejuicios personales o preferencias; proporción favorable de riesgo/beneficio, los riesgos para los participantes de la investigación prácticamente no existen y los beneficios potenciales son significativos para las personas y para los conocimientos que se han de ganar para la sociedad; consentimiento informado, las

personas, son informadas acerca de la investigación y dar su consentimiento voluntario antes de convertirse en participantes de la investigación; respeto para las personas que participan, se mantiene protegida la identidad de los participantes en la investigación; confidencialidad, se les informó la seguridad y protección de su identidad como informantes valiosos de la investigación. (p. 56)

Para concluir, el aspecto técnico de la investigación hace referencia a parámetros que debe se debe cumplir al realizar los trabajos de investigación.

Finalmente, nosotras en calidad de investigadoras consideramos la ética como algo fundamental en el desarrollo de la investigación, por tanto, hemos actuado con responsabilidad, prudencia y especial respeto durante el proceso de la recogida de datos en la Clínica Ortega S.R.L. Asimismo, se solicitó por escrito la autorización correspondiente del responsable de la clínica al Director, que posteriormente fue aceptada por escrito.

CAPÍTULO V

RESULTADOS

5.1. Descripción de resultados de las variables de estudio

Los resultados obtenidos luego de haber encuestado a los sujetos de estudio con la finalidad de determinar los objetivos de la investigación, se empezaron a organizar e interpretar paso a paso, tal como se aprecia en los gráficos y tablas que se presentan.

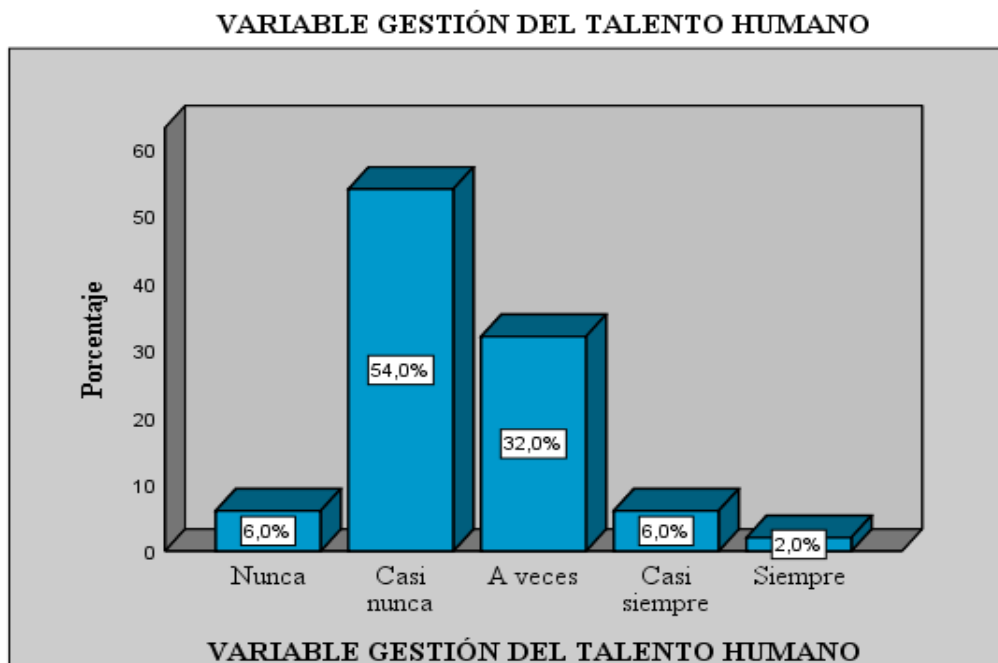
5.1.1. Frecuencia de la variable gestión del talento humano en la Clínica Ortega S.R.L. Huancayo 2020.

Tabla 1.

Variable gestión del talento humano

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido Nunca | 3 | 6,0 | 6,0 | 6,0 |
| Casi nunca | 27 | 54,0 | 54,0 | 60,0 |
| A veces | 16 | 32,0 | 32,0 | 92,0 |
| Casi siempre | 3 | 6,0 | 6,0 | 98,0 |
| Siempre | 1 | 2,0 | 2,0 | 100,0 |
| Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 6
Variable gestión del talento humano



Interpretación:

De la tabla y gráfico, se puede observar que, de los 50 trabajadores del área de hospitalización, a quienes se les aplicó la escala de medición, en lo que respecta a esta variable, la mayoría contestó que casi nunca desarrollan estrategias para la Gestión del talento humano con el objetivo de atraer, retener y fidelizar al personal (54,0%), correspondiendo a una muestra de 27 trabajadores, mientras que un (32,0%) contestó que a veces desarrollan estrategias para la Gestión del talento humano con el objetivo de atraer, retener y fidelizar al personal, correspondiendo a la respuesta de 16 trabajadores, por otro lado un (6,0%) contestó que nunca desarrollan estrategias para la Gestión del talento humano con el objetivo de atraer, retener y fidelizar al personal, corresponde a la respuesta de 3 trabajadores, así mismo un (6,0%) contestó que casi siempre desarrollan estrategias para la Gestión del talento humano con el objetivo de atraer, retener y fidelizar al personal, correspondiendo a la muestra de 3 trabajadores, y un (2,0%) contestó que siempre

desarrollan estrategias para la Gestión del talento humano con el objetivo de atraer, retener y fidelizar al personal, correspondiendo a la respuesta de 1 trabajador.

5.1.2. Frecuencia de la dimensión reclutamiento en la Clínica Ortega S.R.L. Huancayo 2020

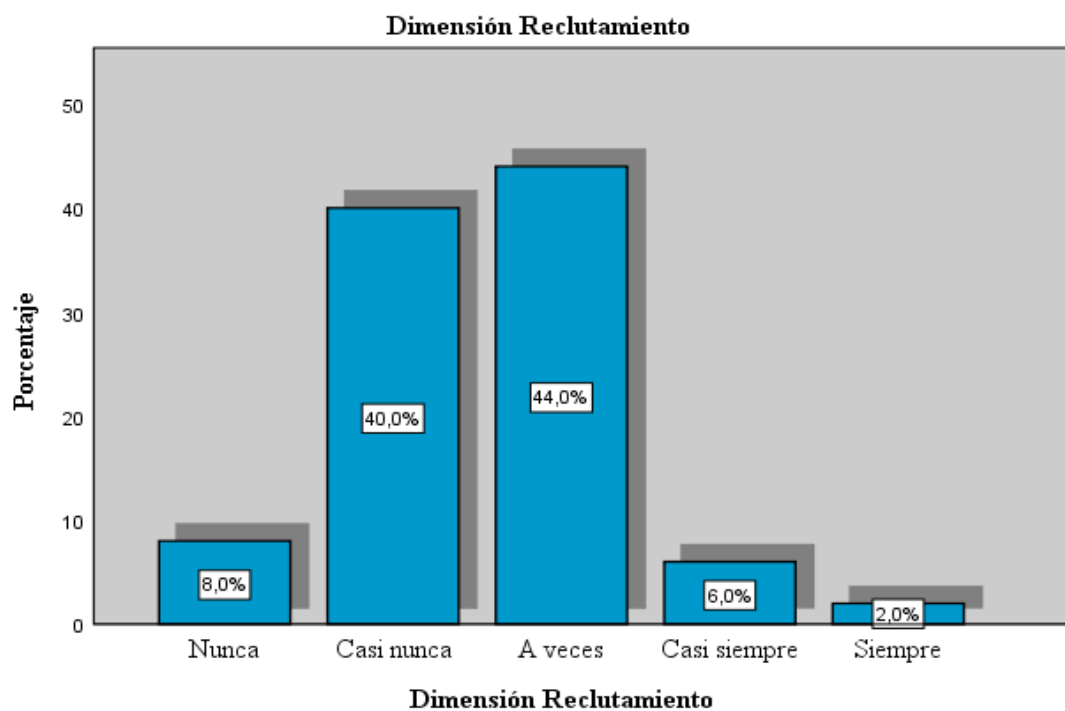
Tabla 2.

Dimensión reclutamiento

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido Nunca | 4 | 8,0 | 8,0 | 8,0 |
| Casi nunca | 20 | 40,0 | 40,0 | 48,0 |
| A veces | 22 | 44,0 | 44,0 | 92,0 |
| Casi siempre | 3 | 6,0 | 6,0 | 98,0 |
| Siempre | 1 | 2,0 | 2,0 | 100,0 |
| Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 7

Dimensión reclutamiento



Interpretación:

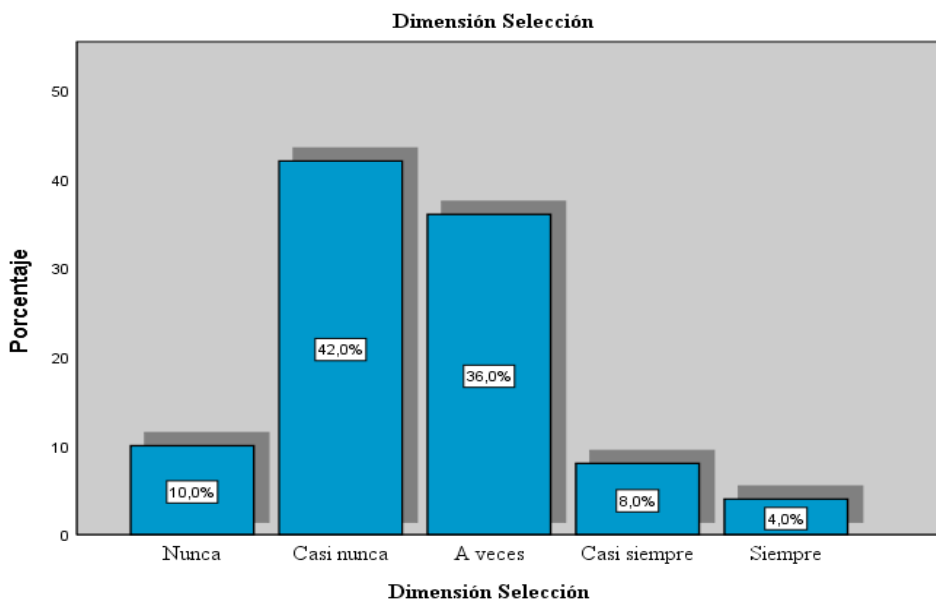
De la tabla y gráfico, se puede observar que, de los 50 trabajadores del área de hospitalización, a quienes se les aplicó la escala de medición, en lo que respecta a esta dimensión, la mayoría contestó que a veces se realiza un adecuado proceso de Reclutamiento del personal (44,0%), correspondiendo a una muestra de 22 trabajadores, mientras que un (40,0%) contestó que casi nunca se realiza un adecuado proceso de Reclutamiento del personal, correspondiendo a la respuesta de 20 trabajadores, por otro lado un (8,0%) contestó que nunca se realiza un adecuado proceso de Reclutamiento del personal, corresponde a la respuesta de 4 trabajadores, así mismo un (6,0%) contestó que casi siempre se realiza un adecuado proceso de Reclutamiento del personal, correspondiendo a la muestra de 3 trabajadores, y un (2,0%) contestó que siempre se realiza un adecuado proceso de Reclutamiento del personal, correspondiendo a la respuesta de 1 trabajador.

5.1.3. Frecuencia de la dimensión selección en la Clínica Ortega S.R.L. Huancayo 2020.**Tabla 3.**

Dimensión selección

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido Nunca | 5 | 10,0 | 10,0 | 10,0 |
| Casi nunca | 21 | 42,0 | 42,0 | 52,0 |
| A veces | 18 | 36,0 | 36,0 | 88,0 |
| Casi siempre | 4 | 8,0 | 8,0 | 96,0 |
| Siempre | 2 | 4,0 | 4,0 | 100,0 |
| Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 8
Dimensión selección



Interpretación:

De la tabla y gráfico, se puede observar que, de los 50 trabajadores del área de hospitalización, a quienes se les aplicó la escala de medición, en lo que respecta a esta dimensión, la mayoría contestó que casi nunca el proceso de Selección de personal se desarrolla de manera profesional y efectiva (42,0%), correspondiendo a una muestra de 21 trabajadores, mientras que un (36,0%) contestó que a veces el proceso de Selección de personal se desarrolla de manera profesional y efectiva, correspondiendo a la respuesta de 18 trabajadores, por otro lado un (10,0%) contestó que nunca el proceso de Selección de personal se desarrolla de manera profesional y efectiva, corresponde a la respuesta de 5 trabajadores, así mismo un (8,0%) contestó que casi siempre el proceso de Selección de personal se desarrolla de manera profesional y efectiva, correspondiendo a la muestra de 4 trabajadores, y un (4,0%) contestó que siempre el proceso de Selección de personal se desarrolla de manera profesional y efectiva, correspondiendo a la respuesta de 2 trabajadores.

5.1.4. Frecuencia de la dimensión capacitación y desarrollo del personal en la Clínica

Ortega S.R.L. Huancayo 2020.

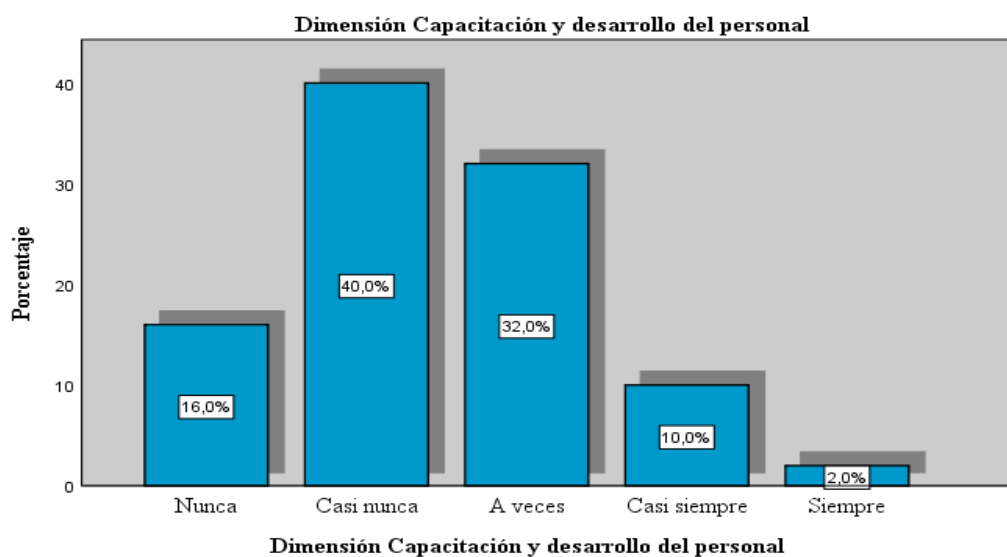
Tabla 4.

Dimensión capacitación y desarrollo del personal

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido Nunca | 8 | 16,0 | 16,0 | 16,0 |
| Casi nunca | 20 | 40,0 | 40,0 | 56,0 |
| A veces | 16 | 32,0 | 32,0 | 88,0 |
| Casi siempre | 5 | 10,0 | 10,0 | 98,0 |
| Siempre | 1 | 2,0 | 2,0 | 100,0 |
| Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 9

Dimensión capacitación y desarrollo del personal



Interpretación:

De la tabla y gráfico, se puede observar que, de los 50 trabajadores del área de hospitalización, a quienes se les aplicó la escala de medición, en lo que respecta a esta dimensión, la mayoría contestó que casi nunca la empresa organiza actividades educativas con el propósito de Capacitar y contribuir al desarrollo de su personal (40,0%), correspondiendo a una muestra de 20 trabajadores, mientras que un (32,0%) contestó que a

veces la empresa organiza actividades educativas con el propósito de Capacitar y contribuir al desarrollo de su personal, correspondiendo a la respuesta de 16 trabajadores, por otro lado un (16,0%) contestó que nunca la empresa organiza actividades educativas con el propósito de Capacitar y contribuir al desarrollo de su personal, corresponde a la respuesta de 8 trabajadores, así mismo un (10,0%) contestó que casi siempre la empresa organiza actividades educativas con el propósito de Capacitar y contribuir al desarrollo de su personal, correspondiendo a la muestra de 5 trabajadores, y un (2,0%) contestó que siempre la empresa organiza actividades educativas con el propósito de Capacitar y contribuir al desarrollo de su personal, correspondiendo a la respuesta de 1 trabajador.

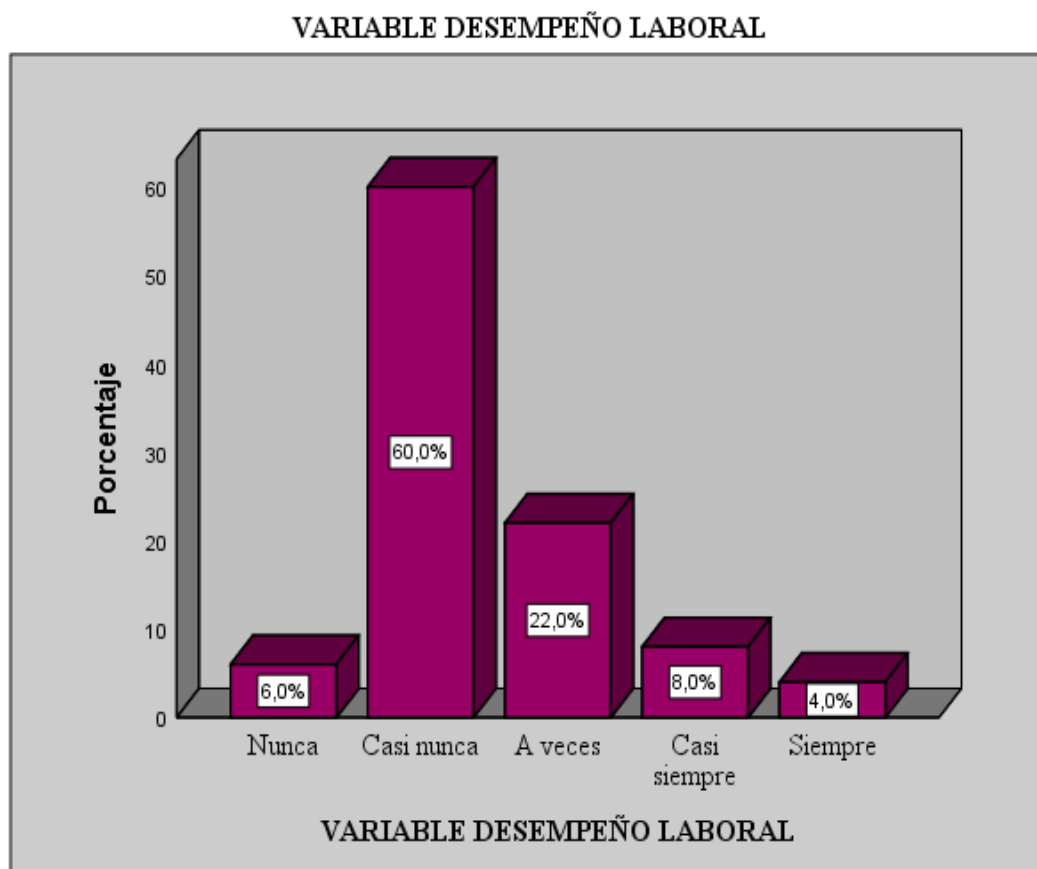
5.1.5. Frecuencia de la variable desempeño laboral en la Clínica Ortega S.R.L. Huancayo 2020.

Tabla 5.

Variable desempeño laboral

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido Nunca | 3 | 6,0 | 6,0 | 6,0 |
| Casi nunca | 30 | 60,0 | 60,0 | 66,0 |
| A veces | 11 | 22,0 | 22,0 | 88,0 |
| Casi siempre | 4 | 8,0 | 8,0 | 96,0 |
| Siempre | 2 | 4,0 | 4,0 | 100,0 |
| Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 10
Variable desempeño laboral



Interpretación:

De la tabla y gráfico, se puede observar que, de los 50 trabajadores del área de hospitalización, a quienes se les aplicó la escala de medición, en lo que respecta a esta variable, la mayoría contestó que casi nunca se da un buen Desempeño laboral (60,0%), correspondiendo a una muestra de 30 trabajadores, mientras que un (22,0%) contestó que a veces se da un buen Desempeño laboral, correspondiendo a la respuesta de 11 trabajadores, por otro lado un (8,0%) contestó que casi siempre se da un buen Desempeño laboral, corresponde a la respuesta de 4 trabajadores, así mismo un (6,0%) contestó que nunca se da un buen Desempeño laboral, correspondiendo a la muestra de 3 trabajadores, y un (4,0%) contestó que siempre se da un buen Desempeño laboral, correspondiendo a la respuesta de 2 trabajadores.

5.1.6. Frecuencia de la dimensión eficacia en la Clínica Ortega S.R.L. Huancayo 2020.

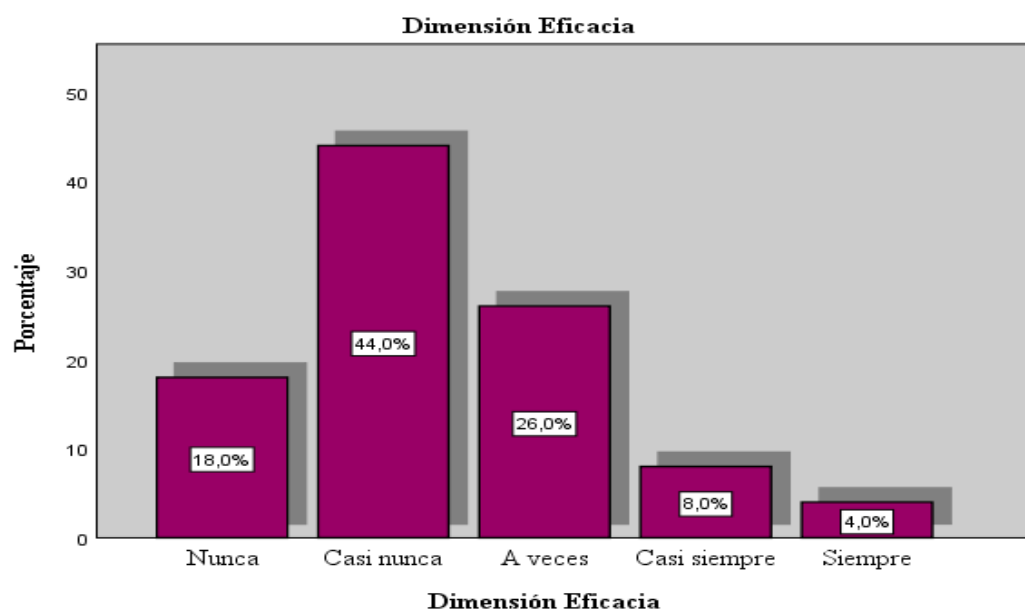
Tabla 6.

Dimensión eficacia

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido Nunca | 9 | 18,0 | 18,0 | 18,0 |
| Casi nunca | 22 | 44,0 | 44,0 | 62,0 |
| A veces | 13 | 26,0 | 26,0 | 88,0 |
| Casi siempre | 4 | 8,0 | 8,0 | 96,0 |
| Siempre | 2 | 4,0 | 4,0 | 100,0 |
| Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 11

Dimensión eficacia



Interpretación:

De la tabla y gráfico, se puede observar que, de los 50 trabajadores del área de hospitalización, a quienes se les aplicó la escala de medición, en lo que respecta a esta dimensión, la mayoría contestó que casi nunca los trabajadores son eficaces y tienen la capacidad de lograr lo que se espera (44,0%), correspondiendo a una muestra de 22

trabajadores, mientras que un (26,0%) contestó que a veces los trabajadores son eficaces y tienen la capacidad de lograr lo que se espera, correspondiendo a la respuesta de 13 trabajadores, por otro lado un (18,0%) contestó que nunca los trabajadores son eficaces y tienen la capacidad de lograr lo que se espera, corresponde a la respuesta de 9 trabajadores, así mismo un (8,0%) contestó que casi siempre los trabajadores son eficaces y tienen la capacidad de lograr lo que se espera, correspondiendo a la muestra de 4 trabajadores, y un (4,0%) contestó que siempre los trabajadores son eficaces y tienen la capacidad de lograr lo que se espera, correspondiendo a la respuesta de 2 trabajadores.

5.1.7. Frecuencia de la dimensión eficiencia en la Clínica Ortega S.R.L. Huancayo 2020.

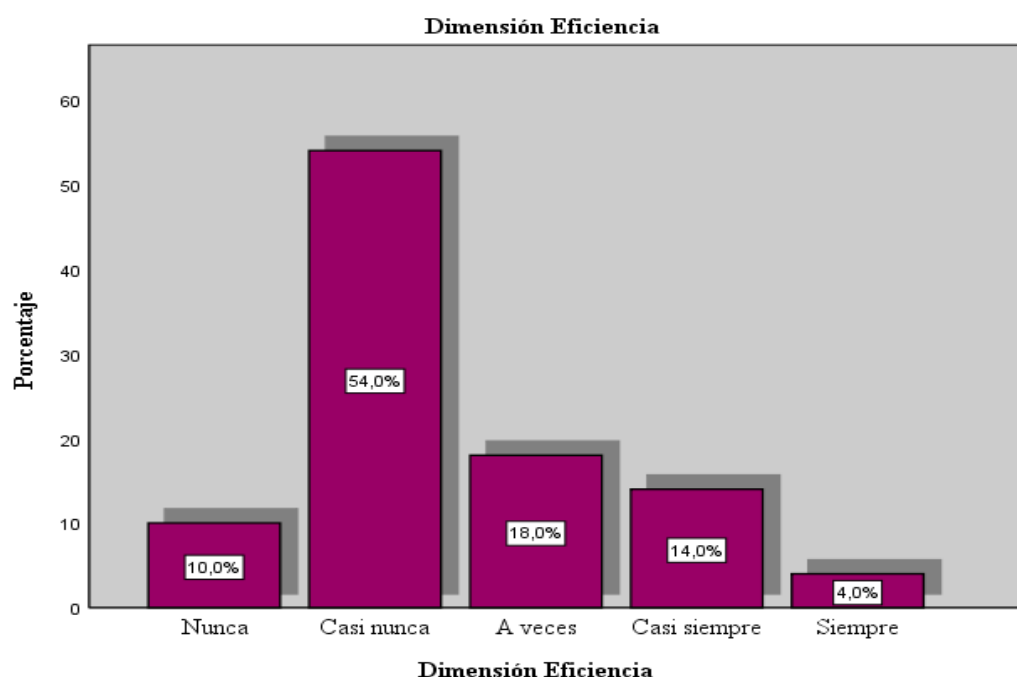
Tabla 7.

Dimensión eficiencia

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido Nunca | 5 | 10,0 | 10,0 | 10,0 |
| Casi nunca | 27 | 54,0 | 54,0 | 64,0 |
| A veces | 9 | 18,0 | 18,0 | 82,0 |
| Casi siempre | 7 | 14,0 | 14,0 | 96,0 |
| Siempre | 2 | 4,0 | 4,0 | 100,0 |
| Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 12

Dimensión eficiencia



Interpretación:

De la tabla y gráfico, se puede observar que, de los 50 trabajadores del área de hospitalización, a quienes se les aplicó la escala de medición, en lo que respecta a esta dimensión, la mayoría contestó que casi nunca los trabajadores son eficientes y tienen la capacidad de lograr lo que se espera con menor recurso (54,0%), correspondiendo a una muestra de 27 trabajadores, mientras que un (18,0%) contestó que a veces los trabajadores son eficientes y tienen la capacidad de lograr lo que se espera con menor recurso, correspondiendo a la respuesta de 9 trabajadores, por otro lado un (14,0%) contestó que casi siempre los trabajadores son eficientes y tienen la capacidad de lograr lo que se espera con menor recurso, corresponde a la respuesta de 7 trabajadores, así mismo un (10,0%) contestó que nunca los trabajadores son eficientes y tienen la capacidad de lograr lo que se espera con menor recurso, correspondiendo a la muestra de 5 trabajadores, y un (4,0%) contestó que siempre los trabajadores son eficientes y tienen la capacidad de lograr lo que se espera con menor recurso, correspondiendo a la respuesta de 2 trabajadores.

5.2. Contrastación de hipótesis

Para la contrastación de la hipótesis nos valimos del estadígrafo de Prueba Chi-Cuadrada, esta nos sirvió para analizar el test de Chi-Cuadrado utilizando la herramienta tablas dinámicas que nos proporcionó el software estadístico SPSS, este test nos permitió saber el grado de relación de nuestras variables de estudio, es decir si la variable “X” gestión del talento humano tiene una asociación significativa con la variable “Y” desempeño laboral en la Clínica Ortega S.R.L.

En el presente trabajo de investigación se utilizó el estadígrafo de prueba Chi-Cuadrada, este tipo de estadígrafo explica que “el propósito de la estadística inferencial es estimar atributos de los sujetos de estudio; esta nos posibilita probar las relaciones entre las variables

y efectuar inferencias” (Juárez et al. 2002, p. 8). Por último, cabe precisar que, al realizar este procedimiento nos sirvió para ver si las dos variables de estudio están relacionadas o no; dicho en otras palabras, si son independientes una variable de la otra o no son independientes.

Los resultados de la prueba Chi-Cuadrada entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, se presentan a través de la contrastación de la hipótesis y está dada por los siguientes procesos.

5.2.1. Contrastación de hipótesis entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en la Clínica Ortega S.R.L. Huancayo 2020.

Prueba chi-cuadrada:

Hipótesis general:

Respecto a las hipótesis formuladas, se demuestra los resultados conseguidos según el uso de la estadística:

Paso 1: Plantear la hipótesis de relación

H₀: La Gestión del talento humano **NO** tiene relación significativa con el desempeño laboral en la Clínica Ortega S.R.L. Huancayo 2020.

H₁: La Gestión del talento humano tiene relación significativa con el desempeño laboral en la Clínica Ortega S.R.L. Huancayo 2020.

Paso 2: Nivel de significancia

NC = 0.95

$\alpha = 0.05$

Paso 3: Estadístico de prueba

Lectura del p valor:

Si p – valor < 0.05 se rechaza la H₀

Si $p - \text{valor} \geq 0.05$ se acepta la H_0 y se rechaza la H_1

Paso 4:

Tabla 8.

Tabla cruzada – Variable Gestión del talento humano * Variable Desempeño laboral

| Tabla cruzada VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO*VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL | | | VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL | | | | | Total |
|--|--------------|-------------------|----------------------------|------------|---------|--------------|---------|--------|
| | | | Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre | |
| VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | Nunca | Recuento | 2 | 1 | 0 | 0 | 0 | 3 |
| | | Recuento esperado | 0,2 | 1,8 | 0,7 | 0,2 | 0,1 | 3,0 |
| | | % del total | 4,0% | 2,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 6,0% |
| | Casi nunca | Recuento | 0 | 26 | 1 | 0 | 0 | 27 |
| | | Recuento esperado | 1,6 | 16,2 | 5,9 | 2,2 | 1,1 | 27,0 |
| | | % del total | 0,0% | 52,0% | 2,0% | 0,0% | 0,0% | 54,0% |
| | A veces | Recuento | 1 | 3 | 10 | 1 | 1 | 16 |
| | | Recuento esperado | 1,0 | 9,6 | 3,5 | 1,3 | 0,6 | 16,0 |
| | | % del total | 2,0% | 6,0% | 20,0% | 2,0% | 2,0% | 32,0% |
| | Casi siempre | Recuento | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 | 3 |
| | | Recuento esperado | 0,2 | 1,8 | 0,7 | 0,2 | 0,1 | 3,0 |
| | | % del total | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 6,0% | 0,0% | 6,0% |
| | Siempre | Recuento | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| | | Recuento esperado | 0,1 | 0,6 | 0,2 | 0,1 | 0,0 | 1,0 |
| | | % del total | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 2,0% | 2,0% |
| Total | | Recuento | 3 | 30 | 11 | 4 | 2 | 50 |
| | | Recuento esperado | 3,0 | 30,0 | 11,0 | 4,0 | 2,0 | 50,0 |
| | | % del total | 6,0% | 60,0% | 22,0% | 8,0% | 4,0% | 100,0% |

Paso 5: Criterio de decisión – Prueba Chi-Cuadrado

| Pruebas de chi-cuadrado | | | |
|------------------------------|----------------------|----|--------------------------------------|
| | Valor | df | Significación asintótica (bilateral) |
| Chi-cuadrado de Pearson | 109,907 ^a | 16 | 0,000 |
| Razón de verosimilitud | 65,469 | 16 | 0,000 |
| Asociación lineal por lineal | 31,478 | 1 | 0,000 |
| N de casos válidos | 50 | | |

a. 22 casillas (88,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,04.

Interpretando los resultados tenemos lo siguiente:

Como el valor de significancia (valor crítico observado) obtenido es igual a $0.000 <$

0.05 , entonces se rechaza la (H_0) y se acepta la (H_1).

Paso 6: Conclusión estadística

Considerando que el p-valor hallado fue 0.000. Este coeficiente significativo indica que hay relación significativa con 5% de probabilidad de error.

Rechazamos la H_0 y se concluye que la Gestión del talento humano tiene una relación significativa con el desempeño laboral en la Clínica Ortega S.R.L. Huancayo 2020.

5.2.2. Contrastación de hipótesis entre la gestión del talento humano y la eficacia en la Clínica Ortega S.R.L. Huancayo 2020.

Hipótesis específica 1:

Paso 1: Plantear la hipótesis de relación

H₀: La Gestión del talento humano **NO** tiene una relación significativa con la eficacia en la Clínica Ortega S.R.L. Huancayo 2020.

H₁: La Gestión del talento humano tiene una relación significativa con la eficacia en la Clínica Ortega S.R.L. Huancayo 2020.

Paso 2: Nivel de significancia

NC = 0.95

$\alpha = 0.05$

Paso 3: Estadístico de prueba

Lectura del p valor:

Si p – valor < 0.05 se rechaza la H₀

Si p – valor \geq 0.05 se acepta la H₀ y se rechaza la H₁

Paso 4:**Tabla 9.**

Tabla cruzada – Variable Gestión del talento humano * Variable Dimensión Eficacia.

| Tabla cruzada VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO*Dimensión Eficacia | | | | | | | | |
|--|-------------------|-------------------|--------------------|------------|---------|--------------|---------|-------|
| | | | Dimensión Eficacia | | | | | Total |
| | | | Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre | |
| VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | Nunca | Recuento | 2 | 1 | 0 | 0 | 0 | 3 |
| | | Recuento esperado | 0,5 | 1,3 | 0,8 | 0,2 | 0,1 | 3,0 |
| | | % del total | 4,0% | 2,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 6,0% |
| | Casi nunca | Recuento | 6 | 18 | 3 | 0 | 0 | 27 |
| | | Recuento esperado | 4,9 | 11,9 | 7,0 | 2,2 | 1,1 | 27,0 |
| | | % del total | 12,0% | 36,0% | 6,0% | 0,0% | 0,0% | 54,0% |
| | A veces | Recuento | 1 | 3 | 9 | 2 | 1 | 16 |
| | | Recuento esperado | 2,9 | 7,0 | 4,2 | 1,3 | 0,6 | 16,0 |
| | | % del total | 2,0% | 6,0% | 18,0% | 4,0% | 2,0% | 32,0% |
| | Casi siempre | Recuento | 0 | 0 | 1 | 2 | 0 | 3 |
| | | Recuento esperado | 0,5 | 1,3 | 0,8 | 0,2 | 0,1 | 3,0 |
| | | % del total | 0,0% | 0,0% | 2,0% | 4,0% | 0,0% | 6,0% |
| | Siempre | Recuento | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| | | Recuento esperado | 0,2 | 0,4 | 0,3 | 0,1 | 0,0 | 1,0 |
| | | % del total | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 2,0% | 2,0% |
| Total | Recuento | 9 | 22 | 13 | 4 | 2 | 50 | |
| | Recuento esperado | 9,0 | 22,0 | 13,0 | 4,0 | 2,0 | 50,0 | |
| | % del total | 18,0% | 44,0% | 26,0% | 8,0% | 4,0% | 100,0% | |

Paso 5: Criterio de decisión – Prueba Chi-Cuadrado

| Pruebas de chi-cuadrado | | | |
|---|---------------------|----|--------------------------------------|
| | Valor | df | Significación asintótica (bilateral) |
| Chi-cuadrado de Pearson | 62,860 ^a | 16 | 0,000 |
| Razón de verosimilitud | 41,819 | 16 | 0,000 |
| Asociación lineal por lineal | 25,732 | 1 | 0,000 |
| N de casos válidos | 50 | | |
| <i>a. 22 casillas (88,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,04.</i> | | | |

Interpretando los resultados tenemos lo siguiente:

Como el valor de significancia (valor crítico observado) obtenido es igual a $0.000 < 0.05$, entonces se rechaza la (H0) y se acepta la (H1).

Paso 6: Conclusión estadística

Considerando que el p-valor hallado fue 0.000. Este coeficiente significativo indica que hay una relación significativa con 5% de probabilidad de error.

Rechazamos la H_0 y se concluye que la Gestión del talento humano tiene una relación significativa con la eficacia en la Clínica Ortega S.R.L. Huancayo 2020.

5.2.3. Contrastación de hipótesis entre la gestión del talento humano y la eficiencia en la Clínica Ortega S.R.L. Huancayo 2020.

Hipótesis específica 2:

Paso 1: Plantear la hipótesis de relación

H₀: La Gestión del talento humano **NO** tiene una relación significativa con la eficiencia en la Clínica Ortega S.R.L. Huancayo 2020.

H₁: La Gestión del talento humano tiene una relación significativa con la eficiencia en la Clínica Ortega S.R.L. Huancayo 2020.

Paso 2: Nivel de significancia

NC = 0.95

$\alpha = 0.05$

Paso 3: Estadístico de prueba

Lectura del p valor:

Si p – valor < 0.05 se rechaza la H₀

Si p – valor \geq 0.05 se acepta la H₀ y se rechaza la H₁

Paso 4:**Tabla 10.**

Tabla cruzada – Variable Gestión del talento humano * Dimensión Eficiencia

| | | | Dimensión Eficiencia | | | | | Total |
|-------------------------------------|--------------|-------------------|----------------------|------------|---------|--------------|---------|--------|
| | | | Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre | |
| VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | Nunca | Recuento | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 3 |
| | | Recuento esperado | 0,3 | 1,6 | 0,5 | 0,4 | 0,1 | 3,0 |
| | | % del total | 2,0% | 2,0% | 0,0% | 2,0% | 0,0% | 6,0% |
| | Casi nunca | Recuento | 3 | 20 | 3 | 1 | 0 | 27 |
| | | Recuento esperado | 2,7 | 14,6 | 4,9 | 3,8 | 1,1 | 27,0 |
| | | % del total | 6,0% | 40,0% | 6,0% | 2,0% | 0,0% | 54,0% |
| | A veces | Recuento | 1 | 6 | 6 | 2 | 1 | 16 |
| | | Recuento esperado | 1,6 | 8,6 | 2,9 | 2,2 | 0,6 | 16,0 |
| | | % del total | 2,0% | 12,0% | 12,0% | 4,0% | 2,0% | 32,0% |
| | Casi siempre | Recuento | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 | 3 |
| | | Recuento esperado | 0,3 | 1,6 | 0,5 | 0,4 | 0,1 | 3,0 |
| | | % del total | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 6,0% | 0,0% | 6,0% |
| | Siempre | Recuento | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| | | Recuento esperado | 0,1 | 0,5 | 0,2 | 0,1 | 0,0 | 1,0 |
| | | % del total | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 2,0% | 2,0% |
| Total | | Recuento | 5 | 27 | 9 | 7 | 2 | 50 |
| | | Recuento esperado | 5,0 | 27,0 | 9,0 | 7,0 | 2,0 | 50,0 |
| | | % del total | 10,0% | 54,0% | 18,0% | 14,0% | 4,0% | 100,0% |

Paso 5: Criterio de decisión – Prueba Chi-Cuadrado

| Pruebas de chi-cuadrado | | | |
|---|---------------------|----|--------------------------------------|
| | Valor | Df | Significación asintótica (bilateral) |
| Chi-cuadrado de Pearson | 56,285 ^a | 16 | 0,000 |
| Razón de verosimilitud | 33,065 | 16 | 0,007 |
| Asociación lineal por lineal | 15,323 | 1 | 0,000 |
| N de casos válidos | 50 | | |
| <i>a. 23 casillas (92,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,04.</i> | | | |

Interpretando los resultados tenemos lo siguiente:

Como el valor de significancia (valor crítico observado) obtenido es igual a $0.000 < 0.05$, entonces se rechaza la (H0) y se acepta la (H1).

Paso 6: Conclusión estadística

Considerando que el p-valor hallado fue 0.000. Este coeficiente significativo indica que hay una relación significativa con 5% de probabilidad de error.

Rechazamos la H_0 y se concluye que la Gestión del talento humano tiene una relación significativa con la eficiencia en la Clínica Ortega S.R.L. Huancayo 2020.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Tomando en cuenta la relevancia de las variables de estudio se procedió a analizar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral. En este contexto, una adecuada gestión del talento humano aportará valor a las organizaciones permitiendo tener una visión clara de las competencias que hacen falta para alcanzar el éxito.

En este acápite se procede a la contrastación de los hallazgos obtenidos en la investigación con los antecedentes y el marco teórico; teniendo como objetivo general establecer la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Clínica Ortega S.R.L. y planteándonos como hipótesis general que la gestión del talento humano tiene una relación significativa con el desempeño laboral en la Clínica Ortega S.R.L.

En virtud a los resultados obtenidos con la investigación, estos hallazgos encontrados muestran que dicha afirmación es cierta, puesto que con $X^2 = 109,907$ con grados de libertad = 1 y con un p valor = 0.000, entonces como la significancia es menor que 0.05 se rechaza la H_0 , por lo tanto, se acepta la H_1 . Concluimos que existe suficiente evidencia muestral para afirmar que las variables no son independientes, es decir que la gestión del talento humano tiene una relación significativa con el desempeño laboral en la Clínica Ortega S.R.L.

Nuestros resultados concuerdan con el estudio de Banegas (2022) en cuanto que sus resultados indican que las variables del estudio gestión del talento humano y desempeño laboral están relacionadas en los profesionales de la salud.

Por otro lado, en la investigación de Robalino (2022) se evidenció que la gestión del talento humano y el desempeño laboral existen ciertas falencias en cuanto a la administración de su capital humano; esto hace notar la importancia de una adecuada gestión del talento humano en las organizaciones, este estudio coincide con lo que argumenta Vallejo (2016) “sin gente eficiente, es imposible que una organización logre sus objetivos” (p. 21).

Según el estudio de Coello (2021) sus hallazgos determinaron que la gestión de talento humano está relacionada positivamente con el desempeño laboral, los cuales guardan relación con nuestro estudio de investigación.

Nuestros hallazgos guardan relación con el trabajo de investigación de Shilquigua (2020), quien en su investigación sobre gestión del talento humano y el desempeño laboral halló que entre dichas variables existe incidencia entre sus variables.

De manera análoga Zeballos (2019), en su estudio de investigación sobre gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa de industria de cerámicas Mattaz Zeballos Sociedad de Responsabilidad Limitada en la Ciudad de Sucre encontró en sus resultados de que existe una relación significativa entre las variables de estudio, el cual guarda relación con nuestros hallazgos.

Asimismo, el trabajo de investigación de Solís (2022) referida a la gestión del talento humano y competencia laboral del personal en un hospital de Andahuaylas encontró que sus variables de estudios presentaron correlación alta y directa, ello guarda relación con nuestro estudio de investigación.

Por otro lado, Farfán (2020), en su trabajo de investigación sobre las variables de gestión del talento humano relacionado con el desempeño laboral del personal administrativo de un hospital, las cuales guardan relación significativa, haciendo un hallazgo similar a la presente investigación.

En la investigación de Silvestre (2020), que realizó un estudio sobre gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del centro de salud Mariscal Castilla Distrito del Rímac, también es coherente con nuestros hallazgos, al tener como resultado que ambas variables tienen relación directa y considerable.

En el estudio de Torres (2020) que realizó un trabajo con las variables gestión del recurso humano y desempeño laboral de los Trabajadores del Servicio de Urología Hospital Policía Nacional del Perú Luis Nicacio Sáenz encontrando que esas variables se relacionan de manera significativa, de esta manera guardan semejanza con nuestro estudio.

Tomando en cuenta el estudio de investigación de Estrella (2020) donde sus resultados arrojan que existe una relación significativa entre las variables gestión del talento humano y el desempeño laboral; estos guardan relación con el presente trabajo de investigación.

Por otro lado, teniendo en cuenta a Vallejo (2016) en su afirmación sobre el talento humano haciendo énfasis que las organizaciones deben contar con una estructura organizativa y sobre todo con la colaboración del esfuerzo humano coordinado; y desde el punto de vista de Chiavenato que refiere que el desempeño laboral coordinado de manera integral con todos los integrantes de la organización es relevante en la determinación del cumplimiento de los objetivos. Por lo mencionado, podemos afirmar que de los hallazgos encontrados en nuestro estudio, se hace relevante considerar una adecuada gestión del talento humano para un buen desempeño laboral; pues esto revela que una adecuada gestión del talento humano aportará muchas ventajas a la organización como el aumento considerable de la eficacia y la eficiencia manifestándose en el beneficio de la Clínica Ortega S.R.L. Asimismo, teniendo en cuenta todo lo anterior se hace necesario tomar en cuenta el concepto desarrollado por la Organización Internacional del Trabajo OIT respecto al trabajo decente o empleo digno es decir que el trabajo se realice en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana.

Enfatiza la Corporación CIMTED (2018), Dolan et al. (2007) y Ruiz et al. (2007) quienes coinciden en su aseveración al revelar la importancia de la gestión del talento humano en cuanto a las políticas organizacionales en lo que respecta a los procesos identificación, atracción,

vinculación, compensación, capacitación y desarrollo de las personas, para obtener resultados necesarios y ser competitivo en el entorno actual y futuro.

Finalmente, si los responsables de la gestión de personas no toman en cuenta la importancia del tema y si se presenta una inadecuada gestión del talento humano puede traer consecuencias negativas como problemas que afecten a la Clínica Ortega S.R.L. Huancayo, desde el deterioro de la imagen empresarial hasta la pérdida de sus clientes, entre otras consecuencias.

Por ello se sugiere continuar con investigaciones similares a las variables de estudio.

CONCLUSIONES

Esta investigación es congruente con lo que sustentan los autores, al considerar la relevancia de la gestión del talento humano en las organizaciones, se plantea lo siguiente:

1. Estos hallazgos se pueden evidenciar que están en función al objetivo de la investigación, ya que esta fue establecer la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Clínica Ortega S.R.L. Huancayo 2020.
2. De acuerdo a nuestros hallazgos derivados de la contrastación de hipótesis general entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral y considerando que el p valor hallado fue de 0.000, este indica que hay una relación significativa con 5% de probabilidad de error y por ende rechazamos la hipótesis nula. Por lo que se considera importante establecer los perfiles para el puesto a desempeñar dentro del área de hospitalización de la Clínica Ortega S.R.L. y así aprovechar las competencias profesionales, actitudes y aptitudes.
3. De acuerdo a nuestros hallazgos derivados de la contrastación de hipótesis específica entre la gestión del talento humano y la eficacia y considerando que el p valor hallado fue de 0.000, este indica que hay una relación significativa con 5% de probabilidad de error y por ende rechazamos la hipótesis nula. Asumiendo de esta forma la importancia de responder a una atención inmediata y calidad de servicio a pacientes de alto riesgo.
4. De acuerdo a nuestros hallazgos derivados de la contrastación de hipótesis específica entre la gestión del talento humano y la eficiencia y considerando que el p valor hallado fue de 0.000, este indica que hay una relación significativa con 5% de probabilidad de error y por ende rechazamos la hipótesis nula. Al arribar estos resultados se concluye una incidencia en la formación profesional congruente con la optimización de recursos y el cumplimiento de protocolos de la institución dentro del área de hospitalización de la Clínica Ortega S.R.L.

RECOMENDACIONES

Sugerimos que este trabajo de investigación sea publicado para contribuir a la construcción colectiva del conocimiento, haciendo que otros investigadores profundicen el tema de estudio mejorando los métodos de investigación para futuros trabajos investigativos.

1. Recomendamos al área de recursos humanos de la Clínica Ortega S.R.L., aperturar diálogos y programas de capacitaciones, para la mejora continua de la gestión del talento humano, de manera que posibilite aprovechar al máximo las competencias laborales del elemento humano dentro del marco de las exigencias del mercado laboral.
2. Por otro lado, sugerimos que el área responsable del manejo del elemento humano en cuanto a la gestión considere iniciativas de cambio en coherencia con los intereses saludables bilaterales para el éxito en las organizaciones tras un adecuado diagnóstico semestral en cuanto a sus habilidades para identificar y gestionar el talento, de tal manera que satisfagan las necesidades de la Clínica Ortega S.R.L.
3. Por otro lado, y no menos importante se sugiere tomar en cuenta la motivación al colaborador, aplicando incentivos de puntualidad y comunicación asertiva en el cambio de turno, así mismo determinar la atención de servicios por especialidad a brindar a cada paciente para elevar su índice de productividad y competitividad dentro del área de hospitalización.
4. Recomendamos a los responsables de la gestión del talento humano, fortalecer la inducción del personal nuevo, para evitar un alto grado de deficiencias y malgaste de recursos, promoviendo capacitaciones certificadas y actualizadas, que permita su desarrollo profesional obteniendo mejores condiciones para hacer línea de carrera. De este modo reduciríamos gastos y generaríamos reinversión dentro de la Clínica Ortega S.R.L. como, por ejemplo: equipos de imágenes médicas, infraestructura, servicios, entre otros.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alles, M. (2009). *Construyendo talento*. Argentina: Editorial Granica.

<https://dokumen.tips/download/link/construyendo-talento-programas-de-desarrollo-pa>

Arias, F. (2012). *El Proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica*.

Caracas, República Bolivariana de Venezuela: Editorial Episteme.

<https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf-1.pdf>

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

<https://ecotec.edu.ec/content/uploads/investigacion/libros/gestion-talento-humano.pdf>

Arroyo, L. (2021). *Niveles del Compromiso Organizacional del Personal no Docente en la Universidad Peruana Los andes de Huancayo, región Junín - 2018*. Tesis de Licenciatura. Huancayo, Perú: Universidad Peruana Los Andes.

<https://hdl.handle.net/20.500.12848/3208>

Banegas, S. (2022) *Gestión del talento humano y su efecto en el desempeño laboral de los profesionales de salud del Distrito 09D20 del cantón Salitre*. Tesis de Maestría. Guayaquil, Ecuador: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

<http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/19118>

Bernal (2010) *Metodología de la Investigación*. Universidad de La Sabana, Colombia

<https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>

Camisón, C., Cruz, S., Gonzáles, T. (2006). *Gestión de la calidad: Conceptos, enfoques, modelos y sistemas*. Madrid, España: Editorial Pearson.

<https://porquenotecallas19.files.wordpress.com/2015/08/gestion-de-la-calidad.pdf>

Coello, A. (2021) *Análisis de la incidencia de un modelo de gestión del talento humano en el desempeño laboral de los empleados de la empresa bananera Grupo Orellana en la provincia de El Oro*. Tesis de Maestría. Guayaquil, Ecuador: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/15932>

Corporación CIMTED (2018). Educación digital, gestión del talento humano y transformación educativa en Iberoamérica.

<http://memoriascimed.com/wp-content/uploads/2017/01/Edu-Digital-Gest-del-Talento-Humano-y-Trans-Educativa.pdf>

Corporación CIMTED (2016). Gestión del talento humano: enfoque y modelos.

<http://memoriascimed.com/wp-content/uploads/2016/02/Gesti%C3%B3n-del-Talento-Humano-Enfoques-y-modelos.pdf>

Core Global Partners (2022). ¿Qué es la gestión del talento humano? Antecedentes históricos

<https://coreglobalpartners.com.pe/que-es-la-gestion-del-talento-humano/>

Cortés, N. (2022). *La gestión del talento humano en Perú 2022: ¿cómo se enfrenta?*

<https://www.geovictoria.com.pe/recursos-humanos/gestion-del-talento-humano/>

Core Global Partners - Human Resources (2022). *¿Qué es la gestión del talento humano?*

<https://coreglobalpartners.com.pe/que-es-la-gestion-del-talento-humano/>

Chiavenato, I. (2001). *Administración de recursos humanos*. Colombia: Editorial Nomos.

https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15522/mod_resource/content/0/Chiavenato%20Idalberto.%20Administraci%C3%B3n%20de%20Recursos%20Humanos.pdf

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

<https://jgestiondeltalentohumano.files.wordpress.com/2013/11/gestion-del-talento-humano-idalberto-chiavenato-3th.pdf>

Dolan, S., Valle, R., Jackson, S., y Schuler, R. (2007). *La gestión de los recursos humanos*.

España: Editorial McGraw-Hill.

<https://cdn.website-editor.net/50c6037605bc4d1e9286f706427108e6/files/uploaded/La%20gesti%C3%B3n%20de%20los%20la%20recursos%20humano%20-%20Dolan%20C%20Valle%20C%20Jackson%20y%20Schuler.pdf>

Embid, O., Fernández, B., y Rueda, I. (2011). *Gestión por competencias en la administración de la comunidad autónoma de Aragón*. España: Promueve y edita: Gobierno de Aragón.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=454671>

Espinoza, K., y Montalvo, J. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del*

personal administrativo de la Zona Registral N.º VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID-19. Tesis de Maestría. Huancayo, Perú: Universidad Continental. Repositorio Institucional UC:

https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10409/2/IV_PG_MRHG_O_TE_Espinoza_Montalvo_2021.pdf

Estrella (2020). *Gestión del talento humano y su repercusión en el desempeño laboral percibido por los trabajadores administrativos del Hospital Regional Daniel Alcides*

Carrión de Pasco, 2018. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, Cerro de Pasco, Perú. <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/1958>

Farfán, B. (2020). *Gestión del talento humano relacionado con el desempeño laboral en el personal administrativo de un Hospital Nivel III – E* (tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/45881>

Gallardo, E. (2017) *Metodología de la investigación: manual autoformativo interactivo*. Perú: Editorial Universidad Continental.

<https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/4278>

Hernández-Sampieri, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Editorial McGraw-Hill.

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

Jericó, P. (2008). *La nueva gestión del talento. Construyendo compromiso*. Madrid, España: Editorial Pearson Educación.

https://cesarop.weebly.com/uploads/4/1/1/9/41190691/la_nueva_gestion_del_talento.pdf

Juárez, F., Villatoro, J., López, E. (2002). *Apuntes de estadística inferencial*. México, D. F: Instituto Nacional de Psiquiatría Ramón de la Fuente.

<http://www.rincondepaco.com.mx/rincon/Inicio/Apuntes/Inferencial.pdf>

Liquidano, M. (2012). *Gestión del talento humano. De la fase administrativa a la de gestión del conocimiento*. México: Editorial Mc Graw-Hill Interamericana.

https://www.researchgate.net/publication/277005652_Gestion_del_Talento_Humano_De_la_fase_administrativa_a_la_de_gestion_del_conocimiento

Niño, V. (2011). *Metodología de la investigación. Diseño y ejecución*. Bogotá, Colombia: Editorial Ediciones de U.

https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24802w/Nino-Rojas-Victor-Miguel_Metodologia-de-la-Investigacion_Disenio-y-ejecucion_2011.pdf

Ñaupas Paitan Humberto et al. (2018). Metodología de la Investigación

https://edicionesdelau.com/wp-content/uploads/2018/09/Anexos-Metodologia_%C3%91aupas_5aEd.pdf

Ponce, H., Cervantes, D., y Robels, A. (2021). *¿Qué tan apropiadamente reportaron los autores el Coeficiente del Alfa de Cronbach?*, Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México 5 (3), p. 2441

<http://cathi.uacj.mx/20.500.11961/18789>

Robalino, L. (2022). *Gestión del talento humano y desempeño laboral de la cooperativa de ahorro y crédito Fernando Daquilema, Cantón La Libertad, año 2021*. Tesis de Maestría. La Libertad, Ecuador: Universidad Estatal Península de Santa Elena.

<https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/8156/1/UPSE-MTH-2022-0024.pdf>

Martínez, R. (2020) *El secreto detrás de una tesis*. Perú: Editorial CREA IMAGEN SAC.

<https://www.amazon.com/-/es/Dra-Rosario-Mart%C3%ADnez/dp/6120050590>

Robbins, S., Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. México: Editorial Pearson.

https://www.pucesa.edu.ec/wp-content/uploads/2019/11/2_Comportamiento_Organizacional_13_edicion.pdf

Rojas, M., Jaimes, L., Valencia, M. (2018). Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo. Editorial ESPACIOS.

<https://www.revistaespacios.com/a18v39n06/a18v39n06p11.pdf>

RPP Noticias (2022). *La gestión del talento en tiempos de pospandemia*.

<https://rpp.pe/columnistas/carolinapretell/la-gestion-del-talento-en-tiempos-de-pospandemia-noticia-1427611>

Ruiz, I., Ruíz, A., y Martínez, P. (2017) *Gestión del talento humano en la selección del personal administrativo*. Ecuador: Editorial Compás.

<http://142.93.18.15:8080/jspui/bitstream/123456789/136/1/libro%20listo.pdf>

Silvestre, L. (2020). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del Centro de Salud Mariscal Castilla distrito del Rímac – 2019* (tesis de licenciatura). Universidad de Huánuco, Huánuco, Perú.

<http://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/2470;jsessionid=1F9A70755ADC62144C2FF426D85E44F6>

Shilquigua, E. (2020). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la distribuidora Fonseca, ciudad de Riobamba, 2018* (tesis para titulación). Universidad Nacional de Chimborazo, Riobamba, Ecuador.

<http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/7008>

Solís, A. (2022). *Gestión del talento humano y competencia laboral del personal de enfermería del Hospital Sub Regional de Andahuaylas 2021*. (Tesis de grado de maestra). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/84048>

Tamayo, M. (2003). *El Proceso de la investigación científica*. México: Editorial Limusa.

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/227860/El_proceso_de_la_investigacion_cientifica_Mario_Tamayo.pdf

Torres, C. (2020). *Gestión del recurso humano y desempeño laboral de los trabajadores del servicio de urología Hospital Policía Nacional del Perú Luis Nicacio Sáenz 2019* (tesis de maestría). Universidad San Martín de Porres, Lima, Perú.

<https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/6447?show=full>

Yepes-Baena, N. (enero-junio, 2019). *El talento humano: factor estratégico para la innovación y la transformación organizacionales*. Science of Human Action, 4(1). pp. 147-163.

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

<file:///C:/Users/Normita/Downloads/journalsauthors,+El+talento+humano.pdf>

Vallejo, L. (2016). *Gestión del talento humano*. Riobamba, Ecuador: Editorial ESPOCH.

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

Wayne, R. (2010) *Administración de recursos humanos*. México: Editorial Pearson Educación. (p. 161).

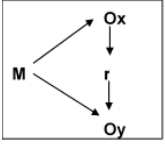
Zeballos, C. (2019). *Gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores en la empresa de industria de cerámicas Mattaz Zeballos Sociedad de Responsabilidad Limitada en la Ciudad de Sucre* (tesis de maestría). Universidad Andina Simón Bolívar Sede Central, Sucre, Bolivia.

<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/634>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA CLÍNICA ORTEGA S.R.L. HUANCAYO 2020

| PROBLEMA | OBJETIVO | HIPÓTESIS | VARIABLES | DIMENSIONES | METODOLOGÍA |
|--|--|---|---|--|---|
| PROBLEMA GENERAL ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Clínica Ortega S.R.L. Huancayo 2020? | OBJETIVO GENERAL Establecer la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Clínica Ortega S.R.L. Huancayo 2020. | HIPÓTESIS GENERAL Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Clínica Ortega S.R.L. Huancayo 2020 | Variable (V1) Gestión del Talento Humano | <ul style="list-style-type: none"> ● Reclutar ● Seleccionar ● Capacitar y desarrollar el personal | M. General: Método científico M. Específicos: Hipotético - Deductivo <ul style="list-style-type: none"> • Diseño de Investigación: No Experimental: De Corte Transversal • Tipo de Investigación: Básica • Nivel de Investigación: Correlacional  |
| PROBLEMAS ESPECÍFICOS PE1. ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y la eficiencia en la Clínica Ortega S.R.L. Huancayo 2020? PE2. ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y la eficacia en la Clínica Ortega S.R.L. Huancayo 2020? | OBJETIVO ESPECIFICO OE1. Establecer la relación que existe entre la gestión del talento humano y la eficiencia en la Clínica Ortega S.R.L. Huancayo 2020. OE2. Establecer la relación que existe entre la gestión del talento humano y la eficacia en la Clínica Ortega S.R.L. Huancayo 2020. | HIPÓTESIS ESPECIFICO H1. Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y la eficiencia en la Clínica Ortega S.R.L. Huancayo 2020. H2. Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y la eficacia en la Clínica Ortega S.R.L. Huancayo 2020. | Variable (V2) Desempeño Laboral | | |

Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables

| VARIABLES | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES |
|----------------------------|--|--|--|---|
| Gestión del talento | Desde la posición de Vallejo (2016) la gestión del talento humano es el conjunto de acciones que se realizan para gestionar el proceso de “reclutar, seleccionar, orientar, recompensar, desarrollar, auditar y dar seguimiento a las personas” (p. 16). | Para determinar los aspectos de la Gestión del talento humano, se obtendrá la respuesta de los 20 ítems del cuestionario; cada indicador se medirá en una escala que va de 1 a 5 puntos. | <ul style="list-style-type: none"> ● Reclutar ● Seleccionar ● Capacitar y desarrollar el personal | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Difundir en el mercado las oportunidades que la institución oferta a los individuos que tengan determinadas rasgos que esta desea. ✓ Proceso de elegir al destacado aspirante para el puesto, bajo juicios de selección del respectivo perfil. ✓ Proceso de acrecentar cualidades en los individuos, formándolos para que estén más especializados y aporten al resultado de los objetivos de la institución. |
| Desempeño laboral | Chiavenato (2001) señala: “Comportamiento del evaluado en la búsqueda de los objetivos fijados” (p.359). | Para determinar los aspectos del desempeño laboral, se obtendrá la respuesta de los 15 ítems del cuestionario; cada indicador se medirá en una escala que va de 1 a 5 puntos. | <ul style="list-style-type: none"> ● Eficiencia ● Eficacia | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Utilización óptima de los recursos disponibles ✓ Alcance de los objetivos organizacionales. |

Anexo 3. Matriz de operacionalización del instrumento

| Variables | Dimensiones | Ítems | Nº de Ítems | Peso | Escala de Valoración |
|-----------|--|--|--|------|----------------------|
| | Reclutar | 1. ¿Cree que las convocatorias son públicas, claras y explícitas relacionado al puesto laboral? 2. ¿La organización cuenta con la descripción y requerimientos adecuados según el perfil del puesto? 3. ¿Cree que las convocatorias construyen con rigor el perfil del personal demandado? 4. ¿Cree que el término de referencia señala claramente el requerimiento del perfil del puesto? 5. ¿Cree que los procesos de reclutamiento se cumplen en forma ordenada y justa? 6. ¿Cree que existe favoritismo político a la hora de contratar al personal? | Total 6: 1, 2, 3, 4, 5, 6 | 17% | Escala de Likert |
| | Seleccionar | 7. ¿En su organización en el proceso de selección de personal se sigue algún procedimiento previsto? 8. ¿La organización considera la preparación y experiencia laboral para la selección del personal? 9. ¿Cree que el proceso de selección es para elegir al mejor colaborador? 10. ¿Cree que el colaborador actual que desempeña su labor es coherente con las demandas de la organización? 11. ¿Entrevistas imparciales son las que se aplican en el colaborador en el proceso de selección? 12. ¿Las convocatorias laborales dentro de la organización son primero internas y luego externas? | Total 6: 7, 8, 9, 10, 11, 12 | 17% | |
| | Capacitar y desarrollar el personal | 13. ¿Cree que la organización da capacitaciones perennes en el colaborador? 14. ¿Cree que se abren cursos de actualización y especialización? 15. ¿Cree que los colaboradores están ubicados en el puesto donde mejor pueden rendir? 16. ¿Actividades encauzadas al desarrollo de conocimientos y habilidades son las que dan la organización? 17. ¿Preocupación e interés por el crecimiento profesional en los colaboradores se percibe? 18. ¿Le brindan a los colaboradores condiciones laborales óptimas para un mejor desenvolvimiento dentro de la organización? 19. ¿Cree que dispone de facilidades para comunicarse con sus superiores? 20. ¿Las capacitaciones son realizadas por instituciones de prestigio? | Total 8: 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20 | 23% | |

| | | | | |
|-------------------|---|---|---------|--|
| Eficacia | 1. ¿Relaciones interpersonales saludables son las que existen con sus colegas? | | | |
| | 2. ¿En las reuniones de trabajo su participación es activa y entusiasta? | | | |
| | 3. ¿Se siente entusiasmado cuando es parte de los equipos de trabajo con sus colegas? | | | |
| | 4. ¿Pone compromiso cuando participa en las capacitaciones? | | | |
| | 5. ¿Es importante participar sus conocimientos con sus colegas para el logro de los objetivos organizacionales? | | | |
| | 6. ¿Se adecúa con facilidad a los cambios organizacionales? | | | |
| Eficiencia | 7. ¿Aplica conocimientos para lograr las metas establecidas haciendo uso racionalizado de los insumos? | | | |
| | 8. ¿Usted toma en cuenta los protocolos (formalidades) de la Institución? | | | |
| | 9. ¿Cree usted que una actividad eficiente hace un uso óptimo de los recursos? | | | |
| | 10. ¿Toma en cuenta los protocolos declarados para la organización? | | | |
| | 11. ¿Aplica de manera responsable los protocolos recomendados para su área en el uso adecuado de los recursos? | | | |
| | 12. ¿Cree que tiene suficiente preparación para desempeñar sus labores y cumplir sus metas? | | | |
| | 13. ¿Pone interés por su progreso frecuentando a cursos para elevar sus conocimientos y por ende optimizar la producción? | | | |
| | 14. ¿Efectúa aportes de carácter académico o técnico que sea de beneficio a su Institución? | | | |
| | 15. ¿Le cuesta pedir o recibir ayuda de los demás para realizar su labor? | | | |
| | | Total 6: 21, 22, 23, 24, 25, 26 | 17 % | |
| | | Total 9: 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35 | 26 % | |

Anexo 4. Instrumento de investigación

CUESTIONARIO

INSTRUCCIONES:

Apreciado(a) señor(a), este instrumento tiene el propósito de recopilar información para nuestro trabajo de investigación: Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral de la Clínica Ortega S.R.L. Huancayo 2020. Por favor lea atentamente y marque con un aspa (x) una de las cinco alternativas. Asimismo, este cuestionario es estrictamente anónimo, por lo que le pido sinceridad en su respuesta.

DATOS GENERALES:

ÁREA EN LA QUE LABORA:

CONDICIÓN LABORAL: CONTRATADO NOMBRADO

ESCALA DE LIKERT:

| | | | | |
|-------|------------|---------|--------------|---------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre |

| GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | | | | | | |
|----------------------------|--|-----------|----------------|-------------|------------------|-------------|
| N° | RECLUTAMIENTO | Nunca (1) | Casi nunca (2) | A veces (3) | Casi siempre (4) | Siempre (5) |
| 1 | ¿Cree que las convocatorias son públicas, claras y explícitas relacionado al puesto laboral? | | | | | |
| 2 | ¿La organización cuenta con la descripción y requerimientos adecuados según el perfil del puesto? | | | | | |
| 3 | ¿Cree que las convocatorias construyen con rigor el perfil del personal demandado? | | | | | |
| 4 | ¿Cree que el término de referencia señala claramente el requerimiento del perfil del puesto? | | | | | |
| 5 | ¿Cree que los procesos de reclutamiento se cumplen en forma ordenada y justa? | | | | | |
| 6 | ¿Cree que existe favoritismo político a la hora de contratar al personal? | | | | | |
| | SELECCIÓN | Nunca (1) | Casi nunca (2) | A veces (3) | Casi siempre (4) | Siempre (5) |
| 7 | ¿En su organización en el proceso de selección de personal se sigue algún procedimiento previsto? | | | | | |
| 8 | ¿La organización considera la preparación y experiencia laboral para la selección del personal? | | | | | |
| 9 | ¿Cree que el proceso de selección es para elegir al mejor colaborador? | | | | | |
| 10 | ¿Cree que el colaborador actual que desempeña su labor es coherente con las demandas de la organización? | | | | | |
| 11 | ¿Entrevistas imparciales son las que se aplican en el colaborador en el proceso de selección? | | | | | |
| 12 | ¿Las convocatorias laborales dentro de la organización son primero internas y luego externas? | | | | | |
| | CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DEL PERSONAL | Nunca (1) | Casi nunca (2) | A veces (3) | Casi siempre (4) | Siempre (5) |
| 13 | ¿Cree que la organización da capacitaciones perennes en el colaborador? | | | | | |
| 14 | ¿Cree que se abren cursos de actualización y especialización? | | | | | |
| 15 | ¿Cree que los colaboradores están ubicado en el puesto donde mejor pueden rendir? | | | | | |
| 16 | ¿Actividades encauzadas al desarrollo de conocimientos y habilidades son las que dan la organización? | | | | | |
| 17 | ¿Preocupación e interés por el crecimiento profesional en los colaboradores se percibe? | | | | | |

| | | | | | | |
|--------------------------|---|--------------|----------------------|-------------------|------------------------|----------------|
| 18 | ¿Le brindan a los colaboradores condiciones laborales óptimas para un mejor desenvolvimiento dentro de la organización? | | | | | |
| 19 | ¿Cree que dispone de facilidades para comunicarse con sus superiores? | | | | | |
| 20 | ¿Las capacitaciones son realizadas por instituciones de prestigio? | | | | | |
| DESEMPEÑO LABORAL | | | | | | |
| | EFICACIA | Nunca (1) | Casi nunca (2) | A veces (3) | Casi siempre (4) | Siempre (5) |
| 21 | ¿Relaciones interpersonales saludables son las que existen con sus colegas? | | | | | |
| 22 | ¿En las reuniones de trabajo su participación es activa y entusiasta? | | | | | |
| 23 | ¿Se siente entusiasmado cuando es parte de los equipos de trabajo con sus colegas? | | | | | |
| 24 | ¿Pone compromiso cuando participa en las capacitaciones? | | | | | |
| 25 | ¿Es importante participar sus conocimientos con sus colegas para el logro de los objetivos organizacionales? | | | | | |
| 26 | ¿Se adecúa con facilidad a los cambios organizacionales? | | | | | |
| | EFICIENCIA | Nunca (1) | Casi nunca (2) | A veces (3) | Casi siempre (4) | Siempre (5) |
| 27 | ¿Aplica conocimientos para lograr las metas establecidas haciendo uso racionalizado de los insumos? | | | | | |
| 28 | ¿Usted toma en cuenta los protocolos (formalidades) de la Institución? | | | | | |
| 29 | ¿Cree usted que una actividad eficiente hace un uso óptimo de los recursos? | | | | | |
| 30 | ¿Toma en cuenta los protocolos declarados para la organización? | | | | | |
| 31 | ¿Aplica de manera responsable los protocolos recomendados para su área en el uso adecuado de los recursos? | | | | | |
| 32 | ¿Cree que tiene suficiente preparación para desempeñar sus labores y cumplir sus metas? | | | | | |
| 33 | ¿Pone interés por su progreso frecuentando a cursos para elevar sus conocimientos y por ende optimizar la producción? | | | | | |
| 34 | ¿Efectúa aportes de carácter académico o técnico que sea de beneficio a su Institución? | | | | | |
| 35 | ¿Le cuesta pedir o recibir ayuda de los demás para realizar su labor? | | | | | |

Muchas gracias por vuestra atención.

Anexo 5. Confiabilidad y validez

Confiabilidad:

A través del estadístico del Alfa de Cronbach se corroboró la confiabilidad del instrumento denominado cuestionario.

Confiabilidad del instrumento Gestión del talento humano

En el presente trabajo de investigación se estableció en el nivel de confiabilidad a través de alfa de Cronbach para evaluar los puntajes obtenidos del instrumento de información para los 50 trabajadores del área de hospitalización de la Clínica Ortega S.R.L. Huancayo 2020.

Resumen de procesamiento de casos

| | | Nº | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido | 50 | 100,0 |
| | Excluido ^a | 0 | 0,0 |
| | Total | 50 | 100,0 |

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

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | Nº de elementos |
|------------------|-----------------|
| 0,913 | 20 |

Estadísticos de los elementos

| | Media | Desviación típica | Nº |
|--|--------|-------------------|----|
| VALIDEZ DE CONTENIDO | 6,0000 | 0,67635 | 20 |
| VALIDEZ DE CRITERIO METODOLÓGICO | 6,5000 | 0,65708 | 20 |
| VALIDEZ DE INTENCIÓN Y OBJETIVIDAD DE MEDICIÓN | 6,0000 | 0,67635 | 20 |
| PRESENTACIÓN Y FORMALIDAD DEL INSTRUMENTO | 6,5000 | 0,65708 | 20 |

Valor de confiabilidad del instrumento: La variable Gestión del talento humano se halló teniendo en consideración a la muestra de análisis, representada por 50 trabajadores, el instrumento consideró 20 preguntas.

Para propósitos de investigación $\geq 0,9$ (aceptable 0.70, buen índice 0.80 y excelente 0.90). En nuestro caso el valor del alfa de Cronbach es 0.913. Como los resultados son mayores a 0,90; en consecuencia, el instrumento tiene una confiabilidad excelente.

Confiabilidad del instrumento Desempeño Laboral

En el presente trabajo de investigación se estableció en el nivel de confiabilidad a través de alfa de Cronbach para evaluar los puntajes obtenidos del instrumento de información para los 50 trabajadores del área de hospitalización de la Clínica Ortega S.R.L. Huancayo 2020.

Estadísticos de fiabilidad Resumen de procesamiento de casos

| | | Nº | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido | 50 | 100,0 |
| | Excluido ^a | 0 | 0,0 |
| | Total | 50 | 100,0 |

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

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | Nº de elementos |
|------------------|-----------------|
| 0,922 | 15 |

| Estadísticos de los elementos | | | |
|---|--------|----------------------|----|
| | Media | Desviación típica | Nº |
| VALIDEZ DE CONTENIDO | 6,0000 | 0,65840 | 15 |
| VALIDEZ DE CRITERIO METODOLÓGICO | 6,5000 | 0,68905 | 15 |
| VALIDEZ DE INTENCIÓN Y OBJETIVIDAD DE MEDICIÓN | 6,0000 | 0,65840 | 15 |
| PRESENTACIÓN Y FORMALIDAD DEL INSTRUMENTO | 6,5000 | 0,68905 | 15 |

Valor de confiabilidad del instrumento: La variable Desempeño laboral se halló teniendo en consideración a la muestra de análisis, representada por 50 trabajadores, el instrumento consideró 15 preguntas.

Para propósitos de investigación $\geq 0,9$ (aceptable 0.70, buen índice 0.80 y excelente 0.90). En nuestro caso el valor del alfa de Cronbach es 0.922. Como los resultados son mayores a 0,90; en consecuencia, el instrumento tiene una confiabilidad excelente.

Respecto al registro de datos del trabajo de campo, cabe señalar que el trabajo de campo inicia con el método de la observación en el lugar dónde se lleva a cabo la investigación, luego se aplica el respectivo instrumento para la recolección de datos sobre los sujetos de estudio.

FICHA DE EVALUACIÓN DE OPINIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

| Apellidos y Nombre del Experto Validador | Cargo o Institución donde labora | Grado o Título del Experto Validador | Autor/es del Instrumento |
|--|----------------------------------|--------------------------------------|---|
| CERDAS ALDGA MIGUEL ANIBAL | DOCENTE | REGISTRO EN GESTIÓN PÚBLICA | GÓMEZ GONZALO, RODRÍGUEZ N. MARIBEL, VILCHEZ SUOMAYRA K. P. |

II. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

"GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA CLÍNICA ORTEGA S.R.L. HUANCAYO 2020"

III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS:

| INDICADORES | CRITERIOS | Deficiente % | | | | Regular % | | | | Bueno % | | | | Muy Bueno % | | | | Excelente % | | | | | |
|--------------------|--|--------------|---|----|----|-----------|----|----|----|---------|----|----|----|-------------|----|----|----|-------------|----|----|----|---|---|
| | | 0 | 6 | 11 | 16 | 21 | 26 | 31 | 36 | 41 | 46 | 51 | 56 | 61 | 66 | 71 | 76 | 81 | 86 | 91 | 96 | | |
| 1. CLARIDAD | Esta formulado con lenguaje apropiado. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | | |
| 2. OBJETIVIDAD | Esta expresado en capacidades observables. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X |
| 3. ACTUALIDAD | Es tema de estos tiempos. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | |
| 4. ORGANIZACIÓN | Existe un orden lógico. | | | | | | | | | | | | | | | | X | | | | | | |
| 5. SUFICIENCIA | Comprende la plenitud investigada. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | | |
| 6. INTENCIONALIDAD | Adecuado para valorar el tema | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | |
| 7. CONSISTENCIA | Basado en aspectos teórico científicos | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | |
| 8. COHERENCIA | Relaciona variables, dimensiones e indicadores. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | |
| 9. METODOLOGÍA | La estrategia responde al propósito de la investigación. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | | |
| TOTAL PARCIAL | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| TOTAL | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN (PV): $PV = \frac{(80)(4) + (85)(4) + (95)}{9} = 88.89\%$

V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

EL INSTRUMENTO ES ADECUADO Y SE RECOMIENDA SU APLICACIÓN.....

| Lugar y Fecha | DNI N° | Firma del Experto Validador | N° Teléfono |
|--------------------|----------|-----------------------------|-------------|
| Hyo. 26/01/2022 | 19807450 | | 964828700 |

Anexo 6. Base de datos

| SUJETO DE ESTUDIO | VARIABLE GESTION DEL TALENTO HUMANO | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL | | | | | | | | | | | | | | |
|-------------------|-------------------------------------|----|----|----|----|----|-----------|----|----|-----|-----|-----|--|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|----------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| | RECLUTAMIENTO | | | | | | SELECCIÓN | | | | | | CAPACITACION Y DESARROLLO DEL PERSONAL | | | | | | | | EFICACIA | | | | | | EFICIENCIA | | | | | | | | |
| | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 | P18 | P19 | P20 | P21 | P22 | P23 | P24 | P25 | P26 | P27 | P28 | P29 | P30 | P31 | P32 | P33 | P34 | P35 |
| 1 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | |
| 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | |
| 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | |
| 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 1 | 1 | 1 | 3 | 5 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | |
| 6 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 7 | 5 | 1 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 |
| 8 | 5 | 1 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 4 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| 9 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 2 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 |
| 10 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 2 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 11 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 1 | 5 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 |
| 12 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | |
| 13 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 5 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 14 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 5 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 4 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 | 3 | 4 |
| 15 | 2 | 1 | 4 | 3 | 1 | 5 | 5 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 16 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 4 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 17 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 18 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 19 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 5 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 4 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 |
| 20 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | |
| 21 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 |
| 22 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 23 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 1 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 |
| 24 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 25 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 5 | 2 | 2 | |
| 26 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 |
| 27 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 28 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 |
| 29 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 30 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 |
| 31 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 |
| 32 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 4 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 33 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 |
| 34 | 2 | 5 | 1 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 |
| 36 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 5 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 5 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| 37 | 2 | 1 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 |
| 38 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 |
| 39 | 4 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 |
| 40 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 4 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| 41 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 |
| 42 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 5 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 43 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 |
| 44 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 45 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 46 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 47 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| 48 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 5 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 |
| 49 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 50 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 4 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 |

| GESTION DEL TALENTO HUMANO | | | | DESEMPEÑO LABORAL | | |
|----------------------------|----|----|----|-------------------|----|----|
| D1 | D2 | D3 | V1 | D1 | D2 | V2 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 |
| 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 |
| 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 |
| 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 |
| 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 1 | 5 | 5 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 4 | 3 |
| 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 |
| 2 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 |

2.2.

Anexo 7. Consentimiento

Anexo N° 05: Consentimiento informado.

Este trabajo de investigación intitulado: Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Clínica Ortega S.R.L. Huancayo 2020, está conducida por: Bach. Gómez Gavino, Roxana Nancy y Bach. Mamani Vilchez, Jhomyra Karen Paola, egresadas de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana Los Andes.

El objetivo del estudio es: Determinar cómo influye la gestión del talento humano en el desempeño laboral de la Clínica Ortega S.R.L. Huancayo 2020.

La información recopilada será estrictamente confidencial y totalmente anónima, los datos no se emplearán para ningún otro propósito ajeno a esta investigación.

De esta manera damos cumplimiento al Reglamento de Investigación, en su Capítulo III, Art. 19º., Inciso b., de la Universidad Peruana Los Andes.

Las autoras.



Felix Ortega Jivarita
CLINICA GENERAL ENDOCRINOLOGIA Y DIABETES
CAMP 21278

Felix Ortega Jivarita
CLINICA GENERAL ENDOCRINOLOGIA Y DIABETES
CAMP 21278

Roxana Nancy, Gómez Gavino - Jhomyra Karen Paola, Mamani Vilchez

**SOLICITUD: AUTORIZACIÓN PARA
REALIZAR INVESTIGACIÓN DE TESIS.**

SEÑOR:

FELIX ORTEGA ALVAREZ

DIRECTOR DE LA CLINICA ORTEGA S.R.L.

De nuestra consideración.-

Yo, **ROXANA NANCY GÓMEZ GAVINO**, Bachiller de la Carrera Profesional Administración y Sistemas, Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana Los Andes.

Yo, **JHOMYRA KAREN PAOLA MAMANI VILCHEZ**, Bachiller de la Carrera Profesional Administración y Sistemas, Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana Los Andes.

Nos dirigimos a usted, para solicitarle el permiso correspondiente para la aplicación del instrumento de investigación **Titulado: "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA CLÍNICA ORTEGA S.R.L. HUANCAYO 2020"**, en el 100% del total de los trabajadores del área de Hospitalización de la Clínica Ortega S.R.L. haciendo un total de cincuenta trabajadores, para la obtención del Título Profesional de Administración y Sistemas, Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana Los Andes, dando cumplimiento al Reglamento de Investigación, en su Capítulo III, Art. 19, Inciso b. de la Universidad Peruana Los Andes.

En tal sentido agradeceremos, se sirva brindarnos las facilidades necesarias, para el cumplimiento de nuestros objetivos de formación profesional.

Agradeciendo anticipadamente su atención, es propicia la ocasión para reiterarle los sentimientos de nuestra especial consideración.

Huancayo, 08 de diciembre de 2021.

Atentamente,

Bach. ROXANA NANCY GOMEZ GAVINO

DNI: 70399177

Bach. JHOMYRA KAREN PAOLA MAMANI VILCHEZ

DNI: 71921404

Anexo 8. Fotos de la aplicación del instrumento





