

**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA SALUD**



**TESIS**

**Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal que labora en áreas covid del Hospital de Pampas, Tayacaja – 2021**

**Para optar** : El Grado Académico de Maestro en Ciencias de la Salud Mención en: Gestión en Servicios de Salud

**Autor** : Bach. TACUNAN LLACUA NATHALY

**Asesor** : Dr. SANCHEZ SOTO JUAN MANUEL

**Línea de investigación Institucional** : Salud y Gestión de la Salud

**Fecha de inicio / y culminación** : Noviembre del 2021 y Setiembre del 2022

**Huancayo – Perú**  
**Enero - 2024**

## JURADO DE SUSTENTACIÓN DE TESIS



Dr. Manuel Silva Infantes  
Presidente



Ph.D. Edith Ancco Gomez  
Miembro



Mg. Wilfredo Alcides Huatuco Mateo  
Miembro



Dra. Gloria Mercedes Molina Vallejos  
Miembro



Dr. Jaime Humberto Ortiz Fernández  
Secretario Académico

**Asesor**

**Dr. SANCHEZ SOTO JUAN MANUEL**

## **DEDICATORIA**

A Alejandra LLacua Pomayay y Eudes Tacunan Hinothroza, mis padres, por forjar mi camino y estar siempre presente en mis logros y derrotas, por ser mi soporte y motivación para seguir adelante.

## **AGRADECIMIENTOS**

Al director del Hospital de Pampas Tayacaja, por su confianza para poder ejecutar el trabajo de investigación.

A mi pareja quien directa e indirectamente me apoyo para la culminación del trabajo de investigación.

A mi asesor por el apoyo desinteresado durante el desarrollo del trabajo de investigación.

## CONSTANCIA DE SIMILITUD

N ° 0093- POSGRADO - 2024

La Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones, hace constar mediante la presente, que la **Tesis**, titulada:

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL QUE LABORA EN ÁREAS COVID DEL HOSPITAL DE PAMPAS, TAYACAJA - 2021**

Con la siguiente información:

Con Autor(es) : **Bach. TACUNAN LLACUA NATHALY**

Asesor(a) : **Dr. SANCHEZ SOTO JUAN MANUEL**

Fue analizado con fecha **28/05/2024**; con **119 págs.**; con el software de prevención de plagio (Turnitin); y con la siguiente configuración:

Excluye Bibliografía.

**Excluye Citas.**

**Excluye Cadenas hasta 20 palabras.**

Otro criterio (especificar)

X
X

El documento presenta un porcentaje de similitud de **22 %**.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecidos en el artículo N°11 del Reglamento de uso de Software de Prevención. Se declara, que el trabajo de investigación: **Si contiene un porcentaje aceptable de similitud.**

Observaciones:

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

Huancayo, 28 de mayo del 2024.



**MTRA. LIZET DORIELA MANTARI MINCAMI**  
JEFA

Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones

# CONTENIDO

DEDICATORIA .....	iv
AGRADECIMIENTOS .....	v
CONTENIDO .....	vii
CONTENIDO DE TABLAS .....	x
RESUMEN.....	xii
ABSTRACT.....	xiv
INTRODUCCIÓN .....	xv
CAPÍTULO I.....	17
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	17
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	17
1.2. Delimitación del problema.....	20
1.2.1. Delimitación espacial.....	20
1.2.2. Delimitación social: .....	20
1.2.3. Delimitación temporal.....	20
1.3. Formulación del problema .....	20
1.3.1. Problema general.....	20
1.3.2. Problemas específicos .....	20
1.4. Justificación.....	21
1.4.1. Justificación social .....	21
1.4.2. Justificación teórica.....	22
1.4.3. Justificación metodológica .....	22
1.5. Objetivos .....	22

1.5.1. Objetivo general .....	22
1.5.2. Objetivos específicos.....	22
CAPÍTULO II .....	23
MARCO TEÓRICO.....	24
2.1. Antecedentes .....	24
2.1.1. Antecedentes internacionales .....	24
2.1.2. Antecedentes nacionales.....	26
2.2. Base teórica científica .....	30
2.3. Marco conceptual .....	31
2.3.1. Gestión del talento humano .....	31
2.3.2. Desempeño laboral .....	34
CAPÍTULO III.....	38
HIPÓTESIS.....	38
3.1 Hipótesis general .....	38
3.2 Hipótesis específicas .....	38
3.3 Variables .....	39
3.3.1. Definición conceptual .....	39
3.3.2. Operacionalización de variab.....	39
CAPÍTULO IV.....	41
METODOLOGÍA .....	41
4.1 Método de investigación .....	41
4.2 Tipo de investigación .....	41
4.3 Nivel de investigación.....	42
4.4 Diseño de la investigación .....	42



4.5 Población y muestra .....	42
4.5.1. Población de estudio: .....	42
4.5.2. Muestra: .....	43
4.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	43
4.6.1. Técnica.....	43
4.6.2. Instrumento: .....	43
4.7 Técnicas de procesamiento y análisis de datos .....	48
4.8 Aspectos éticos de la investigación.....	49
CAPÍTULO V .....	50
RESULTADOS.....	50
5.1 Descripción de resultados .....	50
5.2. Contrastación de hipótesis .....	69
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....	80
CONCLUSIONES .....	86
RECOMENDACIONES .....	88
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	89
ANEXOS .....	99
MATRIZ DE CONSISTENCIA .....	100
MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	101
MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DEL INSTRUMENTO .....	102
INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN.....	103
CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DEL INSTRUMENTO.....	107
CONSENTIMIENTO INFORMADO .....	114
FOTOS DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO.....	115

## CONTENIDO DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables .....	40
Tabla 2 Ficha Técnica de la Variable: Gestión del Talento Humano. ....	44
Tabla 3 Ficha Técnica de la Variable: Desempeño Laboral. ....	45
Tabla 4 Gestión del talento humano.....	50
Tabla 5 Desempeño laboral.....	51
Tabla 6 Desempeño laboral. ....	54
Tabla 7 Dimensión incorporación del personal y desempeño laboral. ....	55
Tabla 8 Dimensión incorporación del personal y desempeño laboral. ....	56
Tabla 9 Dimensión colocación del personal y desempeño laboral. ....	57
Tabla 10 Dimensión colocación del personal y desempeño laboral. ....	58
Tabla 11 Dimensión compensación del personal y desempeño laboral.....	59
Tabla 12 Dimensión compensación del personal y desempeño laboral.....	61
Tabla 13 Dimensión desarrollo del personal y desempeño laboral.....	62
Tabla 14 Dimensión desarrollo del personal y desempeño laboral.....	63
Tabla 15 Dimensión retención del personal y desempeño laboral.....	64
Tabla 16 Dimensión retención del personal y desempeño laboral.....	65
Tabla 17 Dimensión supervisión del personal y desempeño laboral.....	66
Tabla 18 Dimensión supervisión del personal y desempeño laboral.....	67
Tabla 19 Correlación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral. .....	69
Tabla 20 Relación entre la incorporación de personal y el desempeño laboral. ...	71
Tabla 21 Relación entre la colocación del personal y el desempeño laboral.....	72
Tabla 22 Relación entre la compensación del personal y el desempeño laboral. .	73

Tabla 23 Relación entre el desarrollo del personal y el desempeño laboral. ....	75
Tabla 24 Relación entre la retención del personal y el desempeño laboral. ....	76
Tabla 25 Relación entre la supervisión del personal y el desempeño laboral.....	78

## CONTENIDO DE FIGURAS

Figura 1 PERÚ: Médicos especialistas del MINSA y gobiernos regionales según departamentos – 2020. ....	19
Figura 2 Gestión del talento humano. ....	50
Figura 3 Desempeño laboral. ....	53
Figura 4 Desempeño laboral. ....	54
Figura 5 Dimensión incorporación del personal y desempeño laboral. ....	55
Figura 6 Dimensión incorporación del personal y desempeño laboral. ....	56
Figura 7 Dimensión colocación del personal y desempeño laboral. ....	58
Figura 8 Dimensión colocación del personal y desempeño laboral. ....	59
Figura 9 Dimensión compensación del personal y desempeño laboral. ....	60
Figura 10 Dimensión compensación del personal y desempeño laboral. ....	61
Figura 11 Dimensión desarrollo del personal y desempeño laboral. ....	62
Figura 12 Dimensión desarrollo del personal y desempeño laboral. ....	63
Figura 13 Dimensión retención del personal y desempeño laboral. ....	65
Figura 14 Dimensión retención del personal y. desempeño laboral ....	66
Figura 15 Dimensión supervisión del personal y desempeño laboral. ....	67
Figura 16 Dimensión supervisión del personal y desempeño laboral. ....	68

## RESUMEN

El presente trabajo determinó la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal que labora en áreas COVID-19, como método general se usó el método científico, a través de una metodología de tipo descriptiva, nivel relacional y diseño no experimental, tuvo una población de 87 trabajadores con una muestra de 71 trabajadores elegidos por muestreo censal, en quienes se aplicó como instrumento un cuestionario, el cual obtuvo buena confiabilidad a través del alfa de Cronbach con un 0.957 y 0.840 respectivamente, los resultados mostraron que 62% de trabajadores califican la gestión como medianamente favorable, 23.9% como favorable y 14.1% como desfavorable, así mismo 54.9% de trabajadores tuvieron un desempeño medio, 35.2% un desempeño alto y 9.9% un desempeño bajo; la prueba de hipótesis se desarrollo mediante la prueba Rho de Spearman con 0.775 y un  $p < 0,05$ ; concluyendo en una relación fuerte, directa y significativa; por lo tanto se recomienda publicar el estudio para que sirva de aporte para diversas instituciones y se quite la idea errada que se tiene de contratar personal capacitado y con años de experiencia.

**Palabras claves:** Gestión del talento humano, desempeño laboral.

## ABSTRACT

The present work determined the relationship between the management of human talent and the job performance of personnel working in COVID-19 areas, as a general method the scientific method was used, through a descriptive methodology, relational level and non-experimental design. , had a population of 87 workers with a sample of 71 workers chosen by census sampling, in whom a questionnaire was applied as an instrument, which obtained good reliability through Cronbach's alpha with 0.957 and 0.840. respectively, the results showed that 62% of workers rate the management as moderately favorable, 23.9% as favorable and 14.1% as unfavorable, likewise 54.9% of workers had medium performance, 35.2% high performance and 9.9% low performance; the hypothesis test was developed using Spearman's Rho test with 0.775 and  $p < 0.05$ ; concluding in a strong, direct and significant relationship; Therefore, it is recommended to publish the study so that it serves as a contribution to various institutions and removes the mistaken idea that people have of hiring trained personnel with years of experience.

**Keywords:** Human talent management, job performance.

## INTRODUCCIÓN

Gestionar el talento humano conlleva una serie de procesos que atraen, seleccionan, incorporan, desarrollan, motivan y supervisan al futuro trabajador; a través de un enfoque que busca, no solo seleccionar y desarrollar al personal más calificado sino también retenerlo, motivando a que sus habilidades sean utilizadas óptimamente y puedan ser de gran importancia dentro del desempeño laboral.

La gestión de las instituciones de salud se han visto comprometidas en los últimos años por la pandemia de COVID-19, afectando al talento humano de las organizaciones; es sabido que las empresas privadas son quienes mayor valor le dan a su talento humano y por ende a la gestión de los mismos, pues se considera talento humano a aquella persona con habilidades y destrezas cuyo desarrollo es vital para las instituciones, conllevando un mejor desempeño y posicionamiento en el mercado; así mismo, es de conocimiento que las empresas públicas no le toman el interés debido a la gestión y fue la pandemia del COVID-19 por la cual salieron a luz las deficiencias de gestión halladas en el sector salud, convirtiéndose en una problemática mundial que necesita ser resuelta: por ende, lo que se buscó fue potenciar dichos conocimientos en el sector salud, a través de una metodología de tipo descriptiva, relacional no experimental.

La investigación fue estructurada en capítulos, en el primero se detalló la realidad problemática, fundamentando la justificación y objetivos; en el segundo capítulo se dio a conocer el marco teórico (antecedentes, base teórica y conceptual); seguido del tercer capítulo donde se encuentra la hipótesis y las variables; en el cuarto capítulo encontraremos la parte metodológica, la técnica e instrumentos de

recolección, procesamiento y análisis de datos, al igual que los aspectos éticos, y finalmente el quinto capítulo, detalla los resultados, conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos.



# CAPÍTULO I

## PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1. Descripción de la realidad problemática

La Organización Mundial de la Salud a través de la agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, busca fortalecer los recursos humanos reconociendo al déficit de personal como una limitante para el logro de los objetivos de desarrollo del milenio, considerando que a nivel mundial faltan 4 millones de trabajadores sanitarios de los cuales 2,3 millones corresponden a médicos, enfermeros y parteros, evidenciando la importancia de una mayor inversión, disponibilidad, accesibilidad, pertinencia y competencia de los recursos humanos, esperando que sean competentes, adecuados, disponibles y calificados. (1)

La Organización Panamericana de la Salud (OPS) a través del representante el Dr. Raúl González señala que: “poco podemos hacer por la salud si nos falta la fuerza de trabajo, debemos encontrar fórmulas más creativas para retener al recurso humano, sin recurso humano es imposible desarrollar la salud universal, proporcionar servicios de manera equitativa y disminuir las inequidades en salud”. (2)

A nivel internacional en Argentina La Dirección Nacional de Talento Humano y conocimiento del Ministerio de Salud, en un estudio detecto problemas como la vulnerabilidad y escasez de personal de salud en las áreas críticas; creando el Plan Nacional de Cuidado de Trabajadores y Trabajadoras de la Salud, lo cual beneficio a más de 70 hospitales y 15 000 trabajadores,

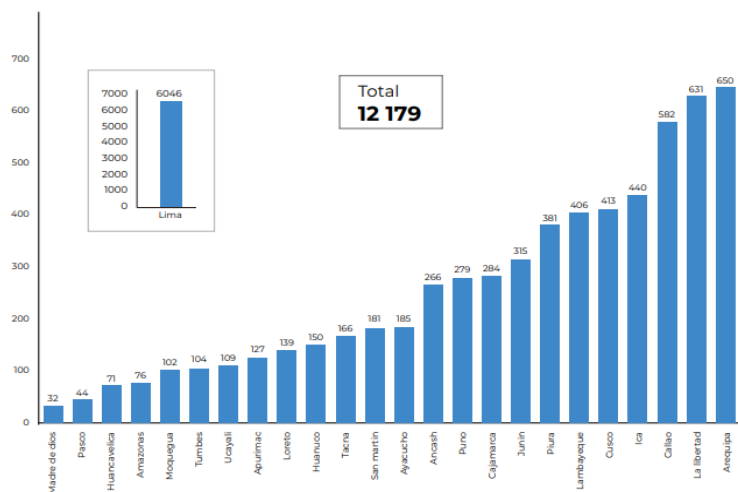
quedando a la luz la necesidad de repensar en las condiciones de formación de los profesionales. (3)

A nivel nacional para el año 2019 el Perú contaba con un total de recursos humanos de 294 671, con una densidad de 13.5 en médicos, 15.5 en enfermeros y 5.5. en obstetras por 10 000 habitantes; la tasa de médicos especialistas en neumología en el sector público fue de 0.5% y médicos internistas de 2.0% por cada 100 000 habitantes, reflejando la falta de médicos especialistas en el segundo nivel. (4)

Dicha problemática sumada a la pandemia del COVID-19, ha puesto en manifiesto la crisis sanitaria en el Perú, evidenciando como debilidad al talento humano, pues el área de enfermería, previo a la declaratoria de emergencia por COVID-19, contaba con un total de 52,348 colegiados alcanzando a 16.36 profesionales por 10,000 habitantes, existiendo una brecha de aproximadamente 27,625 enfermeros para una densidad de 25 enfermeros por 10,000 habitantes, lo que aumenta el índice de vulnerabilidad como primera línea de respuesta frente al COVID-19. (5)

Así mismo en la Región Huancavelica para el año 2020, la tasa de médicos especialistas en el sector público fue de 10.2% lo cual hace un total de 71 médicos especialistas en general, ubicándose en el último puesto a nivel nacional. (4)

Figura 1 PERÚ: Médicos especialistas del MINSA y gobiernos regionales según departamentos – 2020.



Fuente: Base de datos RHUS.

A nivel local el Hospital de Pampas no es ajeno a dicha problemática, pues solo cuenta con 02 médicos especialistas en medicina interna y 01 en neumología para el área de COVID-19, considerando que dichas especialidades son indispensables para la atención de pacientes COVID-19; así mismo, cuentan con 16 profesionales de enfermería distribuidos en las áreas de triaje, hospitalización y UVI de los cuales solo el 50 % es profesional con especialidad.

Teniendo en consideración que a través del Decreto de Urgencia N° 002-2021 el cual permite que el Gobierno Nacional y Regional del sector salud contrate personal bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 (CAS), sin concurso público, encaminados a la prestación de servicios en prevención, diagnóstico, control y tratamiento de COVID-19. (6); debilitando el proceso de selección y retención debiendo fortalecer así la gestión.

Por ello, el presente trabajo de investigación buscó determinar la relación entre ambas variables de estudio.

## **1.2. Delimitación del problema**

1.2.1. **Delimitación espacial:** Hospital de Pampas, ubicado en el distrito de Pampas, provincia de Tayacaja y departamento de Huancavelica.

1.2.2. **Delimitación social:** Se desarrolló con todo el personal que labora en áreas de atención a pacientes con COVID-19.

1.2.3. **Delimitación temporal:** El proceso de recopilación de datos se realizó 01 de marzo del 2022 al 15 de junio del 2021.

## **1.3. Formulación del problema**

### **1.3.1. Problema general**

¿Existe relación entre la gestión de talento humano y desempeño laboral del personal que labora en áreas COVID del Hospital de Pampas, Tayacaja - 2021?

### **1.3.2. Problemas específicos**

a) ¿Existe relación entre la incorporación del personal y desempeño laboral del personal que labora en áreas COVID del Hospital de Pampas, Tayacaja - 2021?

b) ¿Existe relación entre la colocación del personal y desempeño laboral del personal que labora en áreas COVID del Hospital de Pampas, Tayacaja - 2021?

- c) ¿Existe relación entre la compensación del personal y desempeño laboral del personal que labora en áreas COVID del Hospital de Pampas, Tayacaja - 2021?
- d) ¿Existe relación entre el desarrollo del personal y desempeño laboral del personal que labora en áreas COVID del Hospital de Pampas, Tayacaja - 2021?
- e) ¿Existe relación entre la retención del personal y desempeño laboral del personal que labora en áreas COVID del Hospital de Pampas, Tayacaja - 2021?
- f) ¿Existe relación entre la supervisión del personal y desempeño laboral del personal que labora en áreas COVID del Hospital de Pampas, Tayacaja - 2021?

#### **1.4. Justificación**

##### **1.4.1. Justificación social**

Los resultados buscaron dar a conocer las debilidades del proceso de gestión, concientizando en fortalecer los sistemas de capacitación continua, mejoras en las estrategias para un buen proceso de retención, transparencia en las contrataciones de personal en base al cumplimiento del perfil de puestos y eliminar la idea errada de que “el talento humano está dotado de experiencia y conocimiento para adquirir un puesto de trabajo, siendo innecesario trabajar en fortalecer sus capacidades y habilidades, generando fallas en la gestión, que pueden conllevar una mala praxis del trabajador; afectando de manera temporal o definitiva

la salud de las personas”. Todo ello contribuyo en mejorar la atención que la población en general recibe.

#### **1.4.2. Justificación teorica**

Contribuyó en fortalecer el conocimiento en relación a la gestión del talento humano a través de la teoría de Idalberto Chiavenato con conceptos de la administración adaptados al sector salud; promoviendo la búsqueda y perfeccionamiento de una teoría enfocada en salud.

#### **1.4.3. Justificación metodológica**

La tesis se fundamentó en el uso del método científico con instrumentos nuevos, confiables y validos que servirán de apoyo en futuros trabajos; exponiendo una metodología que aporte en el conocimiento sobre las variables y sus dimensiones.

### **1.5. Objetivos**

#### **1.5.1. Objetivo general**

Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y desempeño laboral del personal que labora en áreas COVID del Hospital de Pampas, Tayacaja - 2021.

#### **1.5.2. Objetivos especificos**

- a) Identificar la relación que existe entre la incorporación de personal y desempeño laboral del personal que labora en áreas COVID del Hospital de Pampas, Tayacaja - 2021.

- b) Identificar la relación que existe entre la colocación del personal y desempeño laboral del personal que labora en áreas COVID del Hospital de Pampas, Tayacaja - 2021.
- c) Identificar la relación que existe entre la compensación del personal y desempeño laboral del personal que labora en áreas COVID del Hospital de Pampas, Tayacaja - 2021.
- d) Identificar la relación que existe entre el desarrollo del personal y desempeño laboral del personal que labora en áreas COVID del Hospital de Pampas, Tayacaja - 2021.
- e) Identificar la relación que existe entre la retención del personal y desempeño laboral del personal que labora en áreas COVID del Hospital de Pampas, Tayacaja - 2021.
- f) Identificar la relación que existe entre la supervisión del personal y desempeño laboral del personal que labora en áreas COVID del Hospital de Pampas, Tayacaja - 2021.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Antecedentes

##### 2.1.1. Antecedentes internacionales

Mendoza M. et al. (2021), estudió “Evaluación de sistemas administrativos de recursos humanos: modelo Chiavenato aplicado a organizaciones productivas de Manabí, Ecuador”, cuyo objetivo fue analizar el talento humano según los postulados de Chiavenato, a través de una metodología de enfoque sistémico, con la aplicación de entrevistas semiestructuradas y listas de cotejo de 11 instituciones públicas y privadas, obtuvo como resultado: la falta de trabajo en el proceso de desarrollo y realización, concluyendo en un enfoque netamente administrativo de la gestión (reclutamiento, salud ocupacional, remuneración y prestación social) dejando de lado el desarrollo organizacional y calidad laboral.

(7)

Silberman P. et al. (2020), tuvo por objetivo “describir la política del talento humano durante la emergencia, teniendo como población la base de datos de la Red Federal de Registros de Profesionales de salud de Argentina”, a través de una metodología basada en políticas sobre el incremento de la fuerza de trabajo, elaboración de un plan de cuidados, capacitación y fortalecimiento del conocimiento; obtuvo como resultado: un incremento la fuerza de trabajo en 15200 profesionales, de los cuales 5200 médicos aún se encontraban en proceso de formación (aspirantes a residencias o en proceso de convalidación del título universitario), se trabajó en la capacitación y asistencia en línea en cuidados



intensivos, que beneficio a 15000 trabajadores y 70 hospitales, se fortaleció el sistema de supervisión continua de las áreas críticas y la disponibilidad de personal en guardias de consultas inmediatas a la población. (3)

Barrios K. et al. (2019), tuvo por objetivo analizar las condiciones de la gestión, con una metodología cuantitativa, teniendo como técnica una encuesta con 14 ítems medidos con escala de Likert, que se aplicó a setenta líderes, se obtuvo como resultado que el conocimiento y estilo de dirección en conjunto, impactan positivamente en capacidades dinámicas de los líderes. (8)

Carbonell A. et al. (2018), Analizó la gestión del talento humano a través de un método descriptivo transversal, cuyo instrumento fue aplicado a 33 trabajadores con un año a más de antigüedad en la clínica de Cuba; el estudio obtuvo como resultado un 72.7% de trabajadores quienes referían que las evaluaciones eran constantes y estaban encaminadas a sus competencias; un 60.6% afirmó que se evaluó su perfil de puesto y su adecuación a este; un 81.8% manifestó que se trabaja en la motivación del personal, siendo una de ellas la permanencia para alcanzar el desarrollo técnico y profesional, un 45.5% consideró que existen problemas laborales desafiantes, dentro de ellos un 66,7% manifiesta recursos materiales insuficientes y un 48.5% afirma que no tenían libertad. Concluyendo en una gestión positiva (9)

Matabajoy J. et al. (2017), estudió los “procesos del desarrollo del talento humano: calidad laboral, capacitación y evaluación del desempeño, en 211 colaboradores de la clínica de especialidad de Pasto – Colombia”, a través de una metodología cuantitativa descriptiva teniendo como instrumento una escala

de percepción, con un alfa de Cronbach de 0,97; obteniendo como resultado diferencias en el proceso de capacitación como su evaluación y seguimiento; calidad laboral (significado del trabajo y compromiso laboral) que se ven fuertemente relacionado con el desempeño laboral (10)

López P. et al. (2017), Evaluó la gestión del talento humano, con una metodología evaluativa y un cuestionario ad hoc que constó de 68 ítems, el cual fue aplicado a 32 trabajadores, obteniendo como resultado juicios de valor positivos, donde 78.1% manifestó que los recursos materiales fueron insuficientes, las recompensas por el trabajo precarias y poca autonomía, concluyendo en una percepción positiva. (11)

### **2.1.2. Antecedentes nacionales**

Cristóbal A. (2020), determinó la relación entre clima organizacional y rendimiento laboral, a través de una metodología no experimental, básica, correlacional; donde se tuvo como muestra 70 personales del Centro de Salud la Libertad quienes fueron elegidos a través de la selección de criterios de inclusión. Se usó un cuestionario para cada variable; con una prueba estadística de Rho de Spearman se obtuvo: 68.6% opina que la clave para mejorar la productividad es el clima organizacional bueno y un 84.3 % representan un rendimiento bueno, concluyo así que con un  $p = 0,013$  existe correlación entre las variables. (12)

Barra, M. (2020), determinó la relación entre clima organizacional y desempeño laboral”, a través de una metodología no experimental, descriptivo, aplicada – transversal, se aplicó una encuesta para cada variable, la muestra fue

de 157 trabajadores de la cadena de boticas de Huancayo, con un alfa de Cronbach de 0,879. La hipótesis fue hallada mediante Rho de Spearman, concluyendo en una correlación moderada entre ambas variables siendo estadísticamente significativa con un 51% que considera que se preocupan por las relaciones interpersonales, 54% manifestó que los beneficios para su salud son los adecuados, 49% considero que casi siempre están de acuerdo con su salario. (13) .

Ayala K. (2020), determinó la influencia de ambas variables en estudio, a través de una metodología no experimental, hipotético deductivo de tipo básica cuantitativa. Tuvo como población 174 trabajadores, de los cuales 59 fueron elegidos al azar, obtuvieron los siguientes resultados: 42,4 % calificó como buena la gestión, 62,71% calificó de regular la captación y retención; 42,4% están de acuerdo con las estrategias de compensación y 44.1% calificó de regular el desempeño laboral; concluyendo en una relación perfecta positiva con un rho Spearman 0.910 y una significancia de 0.00. (14)

Ñunez O. (2019), determinó la relación entre las variables en estudio, con una metodología de tipo cuantitativa, transversal, correlacional, no experimental; tuvo de muestra 109 profesionales de un Centro de Salud; en sus resultados no hubo relación entre el conocimiento y el desempeño laboral ( $r = 0.337$ ), entre habilidades y desempeño laboral ( $r = 0.329$ ), entre motivación y desempeño laboral ( $r = 0.629$ ); concluyendo en una relación significativa baja con un Rho Spearman ( $r = 0.468$ ). (15)

Jara A. et al. (2018), determinó la relación de ambas variables en estudio, a través de una metodología no experimental, transversal, hipotética deductiva,

con un muestreo probabilístico de 110 trabajadores administrativos. El estudio obtuvo como resultado una adecuada gestión con un coeficiente R<sup>2</sup> de Nagelkerke de 44,4% y 28,4%. (16)

Diez D. et al. (2018), estudió la relación entre ambas, a través de una metodología descriptiva correlacional, hipotético deductivo, de enfoque cuantitativo, básico. La muestra la conformó 130 administrativos del Centro de Atención Primaria II - Es Salud; se obtuvo como resultado un 73,8 % calificaron como buena la etapa de selección, 66.2.% manifestaron que el personal del comité de selección es idóneo, 41.5% están de acuerdo con las remuneraciones, solo el 28.5% esta de acuerdo con los incentivos, 76.2% están de acuerdo con la data de los procesos de selección, 62.3% no opinan sobre la motivación, ni sobre el valor que le da la institución a su desempeño laboral, 59.2% están de acuerdo con el espacio donde laboran, 40.8% manifiesto que sus estudios son valorados por la institución, 59.2% firma que hay factores externos que afectan el proceso de selección y 66.2% opina que los procesos de selección son transparentes; concluyendo que existe relación positiva con una correlación alta y significancia bilateral  $p= 000$ . (17)

Reyes T. (2018), estableció la relación entre las variables de estudio, a través de una metodología no experimental, hipotético deductivo, de enfoque cuantitativo. Su muestra estuvo constituida por 70 profesionales asistenciales del Centro Materno Infantil Santa Luzmila II escogidos por un muestreo no probabilístico de un total de 105 trabajadores, se utilizó como instrumento el cuestionario. Obtuvo como resultado que 61.4% manifiesta un nivel adecuado en la selección, 60% en la capacitación de personal, 54.29% en el desarrollo; y

respecto al desempeño laboral 68.57% representan un nivel alto, concluyendo en una relación directa, positiva y fuerte con un Rho de Spearman de 0.842. (18)

Ramos G. (2017), estudió ambas variables; a través de una metodología no experimental correlacional, de tipo básico; tuvo como instrumento un cuestionario para cada variable, el cual se aplicó a 50 profesionales de medicina, donde se obtuvo como resultado una correlación moderada de incorporación, retención y supervisión con el desempeño laboral; una correlación alta de la colocación y recompensa con la gestión. Llegando a la conclusión de una relación significativa entre ambas variables con un Rho de Spearman de 0.413; y un p-valor de 0,003. (19)

Nieva M. (2017), estudió la relación entre Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral, a través de un método descriptivo, cuantitativo, correlacional. Donde 110 trabajadores de un hospital fueron la muestra y en quienes se aplicó un cuestionario de 44 ítems; hallando como resultado que un 40% calificó la gestión como deficiente 22,7% como insuficiente, 12,7% como una buena gestión y 23,6% excelente gestión, deduciendo que 73% no se involucra con todas sus capacidades de la institución; un 33.6% afirma que la admisión de personal fue deficiente; 30,9% manifiesta que el desarrollo de personal es muy deficiente; 51,8% afirma la falta políticas para retener a los trabajadores y 81.8% percibe que el desempeño es relevante en la institución. concluyendo en una relación directa y significativa con una significancia de 0.005 con Tau b – Kendall 0.32. (20)

## **2.2. Base teórica científica**

### **Teoría de la administración científica de Frederick Taylor**

Taylor a través de su propuesta por un estudio sistemático mejorando las condiciones del trabajo y el desempeño. Se enfoca en la gestión del personal a su cargo, basado en:

- **Planeación:** Enfoca el trabajo a través de métodos sustentados en la ciencia de la administración, y procesos científicos que determinen las tareas.
- **Preparación:** Selección, entrenamiento y desarrollo del personal de acuerdo al método planificado. Engloba la preparación, distribución y disposición de equipos (el trabajador es integrado al puesto acorde a sus cualidades y aptitudes).
- **Control:** Se provee de instrucciones detalladas y supervisión continua del trabajo para asegurar que las acciones sean ejecutadas según el plan, políticas y normas, (educación y desarrollo de los trabajadores en forma científica).
- **Ejecución:** Se basa en los principios management científico (trabajo equitativo entre mandos y trabajadores), planificación y desempeño a través de una cooperación estrecha entre trabajadores y empleadores.

Taylor sostiene que, el éxito de una organización necesita de una revolución de la mentalidad de empleados y directivos; procurando un buen desempeño con el fin de mejorar los bienes y servicios para una mejor rentabilidad. (21)

## 2.3. Marco conceptual

### 2.3.1. Gestión del talento humano

Milkovich G. (1994), procesos enfocados en atraer, desenvolver, motivar y retener al talento humano, invirtiendo en los trabajadores como elemento básico del éxito de una organización.

Chiavenato I. (2009), condicionado de aspectos culturales, tecnológicos, de estructura, negociación y procesos internos fundamentado en 5 pilares: (22)  
Incorporación del personal:

Chiavenato I. (2009), existe procesos tradicionales (que buscan mantener el status a través de la eficiencia en el reclutamiento y selección) y avanzados o sofisticados (buscan satisfacer las necesidades de la organización, a través de la mejora continua), su uso depende de cada organización. (23)

- Reclutamiento del personal: Se encarga de comunicar las oportunidades de empleo, y atraer candidatos mediante el reclutamiento interno (dentro de la organización, promueve o transfiere personal a actividades más complejas) y reclutamiento externo (fuera de la organización, busca habilidades y conocimientos que la organización no tiene). (22)
- Selección: Chiavenato I. (2009), Arroja el primer diagnóstico de la persona que se va a incorporar a la organización en cuanto a capital intelectual, valores, metas, objetivos, entre otros; a través de la búsqueda de personas idóneas, que mantengan o aumente la eficiencia y desempeño humano. (24)

## Colocación de las personas

Chiavenato I. (2009), proceso de integración a una organización, implica:

- Orientación de las personas: Orienta y coloca a los nuevos integrantes, con el fin de conocer la situación, el ambiente y hacia dónde deben dirigir sus actividades. (25)
- Diseño del puesto: Dimensión del puesto (métodos de trabajo, competencias, relaciones, responsabilidad, autoridad y libertad).
- Evaluación del desempeño: Análisis objetivo del desempeño (valoración de las actividades del trabajador) para evaluar las recompensas, sobre todo la aportación que hace a la organización. (26)

## Compensación del personal

Chiavenato I. (2009), retribución financiera o no a los trabajadores como incentivo y motivación por su desempeño a través de: (27)

- Remuneración: Retribución por su trabajo que puede ser básico (pago fijo del trabajador), salarial (recompensa por el buen desempeño) y prestaciones (directa: salarios, bonos o premios e indirecta: salario de vacaciones, turnos adicionales entre otros)
- Incentivos: relaciona el esfuerzo y la recompensa proporcionando las herramientas (orientación, entrenamiento y liderazgo); para que las personas calculen las recompensas.
- Prestaciones y servicios: Se otorga como pago adicional a servicio médico-hospitalario, alimentación subsidiada, entre otros. (27)



## Desarrollo de las personas

Chiavenato I. (2009), brinda información a los trabajadores para adquirir nuevas ideas y actitudes; logrando mayor eficacia en su desempeño: (25)

- Capacitación: Medio de perfeccionamiento y enriquecimiento de capacidades, el cual tiende a ser evaluado para medir su impacto.
- Desarrollo de las personas y las organizaciones: actividades vinculadas a la formación personal y mejora de la capacidad enfocado en los puestos que ocuparán. (28)

## Retención de personal

Chiavenato I. (2009), mantener la satisfacción y motivación, asegurando buenas condiciones físicas, psicológicas poniendo énfasis en:

- Relación con los empleados: Supervisión continua, puesto que cada trabajador presenta problemas personales y necesita de motivación y ayuda.
- Higiene, seguridad y calidad de vida
  - Higiene laboral: Evita la exposición de los trabajadores a agentes externos como la iluminación, ruido, entre otros.
  - Salud ocupacional: Fortalece las áreas de prevención contra accidentes, incendios y robos.
  - Calidad de vida: está en relación al bienestar, satisfacción en el trabajo y el interés por el bienestar laboral. (29)

## Supervisión del personal

Chiavenato I. (2009), proceso que da seguimiento al cumplimiento de las actividades garantizando su desarrollo y ejecución correcta. (30)

- Base de datos y sistema de información:

Base de datos: almacenamiento de datos disponibles para la obtención y procesamiento de información.

Sistemas de información: a cargo del área de recursos humanos para el análisis y toma de decisión, con el fin de disminuir costos y tiempo en la toma de decisiones.

### **2.3.2. Desempeño laboral**

Según Apaza I, (2018), una empresa exitosa es aquella que invierte tiempo y recursos en mantener un buen desempeño laboral fortaleciendo la innovación y productividad a través de una buena organización” (31)

Según Bittel G. (2000), las expectativas de los trabajadores sobre la organización influyen en el desempeño. (32)

Según Chiavenato I. (2000), “una organización tiene como fortaleza un buen desempeño”. (22)

Se propone medir el desempeño laboral a través de:

Producción de servicio:

Tawifk C. (1993), la suma de valor a un servicio, que pueda satisfacer las necesidades de los usuarios. (33)

Riggs J. (2001), acto intencional de producción de un servicio útil, con la finalidad de obtener algo que tenga valor para los usuarios, considerando que la demanda de servicios cada día va en aumento.

La producción de servicios en salud, es la respuesta frente a las necesidades de la población. A través de políticas de personal, infraestructura, financiamiento y dotación de insumos. (34)

- **Disciplina laboral:**

Portales H. (2009), lo define como el cumplimiento individual, sistemático y consiente encaminado al cumplimiento de obligaciones y deberes por parte de los tres niveles: individual (el trabajador), grupal (cada trabajador miembro del grupo y líder del grupo) y organizacional (trabajador, grupo laboral, área ejecutiva y directivo), lo cual mejora: la productividad del servicio, prevención de conflictos laborales y fortalece la toma de decisiones. (35)

Calidad de trabajo:

Para la organización mundial de la salud es asegurar que la atención sanitaria brindada al usuario sea el óptimo, considerando el conocimiento y habilidades del servicio médico y paciente, con el fin de lograr un mejor resultado, minimizando las iatrogenias y maximizando la satisfacción del usuario, las características que definen la calidad del trabajo son:

- **Responsabilidad laboral:** Compromiso que asume el trabajador en bien de la institución, basado en la ética, integridad, trabajo en grupo y compromiso. (36)

- Manejo racional de recursos: Brindar atención adecuada a las necesidades en el tiempo necesario, haciendo uso eficiente de los recursos evitando daños a terceros.
- Comunicación asertiva: Herramienta que favorece la comunicación eficaz que engloba la inteligencia emocional y capacidad de comunicación armoniosa.

### Conocimiento del cargo

Alavi L. (2003), información personalizada y subjetiva que la persona posee sobre hechos, procedimientos, ideas, conceptos, interpretaciones, observaciones, juicios, entre otros, en relación a puesto que ocupan. (37)

- Capacidad profesional: competencias, destrezas y aptitudes profesionales para ejercer una profesión.
- Desarrollo de habilidades y competencias: representan la combinación de atributos que definen el nivel de suficiencia de un trabajador referente a la atención brindada.

### Cooperación

Fernández G. (1991), Surge de fines comunes o complementarios, donde se trabaja en conjunto las habilidades y conocimientos para dar lugar a la satisfacción de necesidades y logro de objetivos en común.

- Trabajo en equipo: herramienta activa, participativa donde un grupo de personas se complementan para realizar algún tipo de actividad en bien de los objetivos de la institución, a través de liderazgo, creatividad,

actitud participativa, seguridad psicológica, reconocimiento mutuo entre otros. (38)

- Inteligencia emocional laboral: capacidad de los trabajadores de reconocer sus emociones y sentimientos, engloba el autoconocimiento emocional, autocontrol, automotivación, relaciones interpersonales, reconocimiento de emociones en los demás.

### Iniciativa

Alles M. (2000), actitud que toda persona tiene para adelantarse a los demás en su hacer, predisposición a actuar de forma proactiva.

- Iniciativa individual: Según Frese F. (2001), es una característica individual, que permite a un trabajador dar solución a necesidades de la organización a través de ideas y propuestas nuevas e innovadoras y por ende mantener su empleo. (21)
- Iniciativa laboral: Se adopta una actitud proactiva que establece un curso a través de acciones concretas en proyectos con creatividad, responsabilidad, confianza y sentido crítico.

## **CAPÍTULO III**

### **HIPÓTESIS**

#### **3.1 Hipótesis general**

H1: Existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal que labora en áreas COVID del Hospital de Pampas, Tayacaja – 2021.

H0: No existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal que labora en áreas COVID del Hospital de Pampas, Tayacaja – 2021.

#### **3.2 Hipótesis específicas**

- a) Existe relación entre la incorporación de personal y el desempeño laboral del personal que labora en áreas COVID del Hospital de Pampas, Tayacaja – 2021.
- b) Existe relación entre la colocación del personal y el desempeño laboral del personal que labora en áreas COVID del Hospital de Pampas, Tayacaja – 2021.
- c) Existe relación entre la compensación del personal y el desempeño laboral del personal que labora en áreas COVID del Hospital de Pampas, Tayacaja – 2021.
- d) Existe relación entre el desarrollo del personal y el desempeño laboral del personal que labora en áreas COVID del Hospital de Pampas, Tayacaja – 2021.

- e) Existe relación entre la retención del personal y el desempeño laboral del personal que labora en áreas COVID del Hospital de Pampas, Tayacaja – 2021.
- f) Existe relación entre la supervisión del personal y el desempeño laboral del personal que labora en áreas COVID del Hospital de Pampas, Tayacaja – 2021.

### **3.3 Variables**

#### **3.3.1. Definición conceptual**

Variable 1: Gestión del talento humano

- Definición conceptual: Según Chiavenato I. (2009), proceso que atrae, desarrolla, motiva y detiene al talento humano en una organización; proyectando lo que los trabajadores pueden llegar a ser. (23)

Variable 2: Desempeño laboral

- Definición conceptual: Según Chiavenato I. (2000), son las acciones y/o comportamientos de los trabajadores, en relación a los objetivos de la institución, bajo la premisa “la fortaleza de la organización es un buen desempeño”. (22)

#### **3.3.2. Operacionalización de variables**

Tabla 1 Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INDICE	ESCALA
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Según Chiavenato I. (2009), proceso que atrae, desarrolla, motiva y detiene al talento humano en una organización; proyectando lo que los trabajadores pueden llegar a ser. (23)	Aplicar procesos que potencien el talento humano a través de: la incorporación, colocación, compensación, desarrollo, retención y supervisión de los trabajadores del área de COVID del Hospital de Pampas, Tayacaja – 2021.	INCOORPORACIÓN DE PERSONAL	Reclutamiento Selección	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Siempre</li> <li>• Casi siempre</li> <li>• A veces</li> <li>• Nunca</li> <li>• Casi nunca</li> </ul>	CUALITATIVO POLITOMICA ORDINAL Gestión favorable Gestión medianamente favorable Gestión desfavorable
			COLOCACIÓN DE PERSONAL	Orientación Diseño de puestos Evaluación de desempeño		
			COMPENSACIÓN DE PERSONAL	Remuneración Programas e incentivos Prestación y servicios		
			DESARROLLO DE PERSONAL	Capacitación Desarrollo		
			RETENCIÓN DE PERSONAL	Higiene, seguridad y calidad de vida. Relación con empleados y sindicatos.		
			SUPERVISIÓN DE PERSONAL	Banco de datos Sistema de investigación administrativa.		
DESEMPEÑO LABORAL	Según Chiavenato I. (2000), son las acciones y/o comportamientos de los trabajadores, en relación a los objetivos de la institución, bajo la premisa “un buen desempeño es la fortaleza de la organización”. (22)	Se mide a través de la aplicación de un instrumento que permite identificar el desempeño del trabajador en base a la producción de servicios, calidad de trabajo, conocimiento del cargo, responsabilidad, cooperación e iniciativa en las áreas de COVID del Hospital de Pampas, Tayacaja – 2021.	PRODUCCIÓN DE SERVICIO	Disciplina laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Siempre</li> <li>• Casi siempre</li> <li>• A veces</li> <li>• Nunca</li> <li>• Casi nunca</li> </ul>	CUALITATIVO POLITOMICA ORDINAL Desempeño favorable Desempeño medianamente favorable Desempeño desfavorable
			CALIDAD DE TRABAJO	Manejo racional de recursos Responsabilidad laboral Comunicación asertiva		
			CONOCIMIENTO DEL CARGO	Capacitación profesional Desarrollo de habilidades y competencias		
			RESPONSABILIDAD	Cumplimiento de objetivos institucionales.		
			COOPERACION	Trabajo en equipo Inteligencia emocional laboral		
			INICIATIVA	Iniciativa individual Iniciativa laboral		



## CAPÍTULO IV

### METODOLOGÍA

#### 4.1 Método de investigación

Según **Hernández S. et al. (2014)**, se usó el método científico como método general, entendiéndose como un conjunto de procedimientos para entender la condición en la que se plantea los problemas científicos donde acontecen los hechos específicos, en el que, el razonamiento e interrelación de los problemas científicos es verificable mediante la prueba de hipótesis y el uso de los instrumentos. el mismo que principalmente es puesto en práctica en medicina. (39)

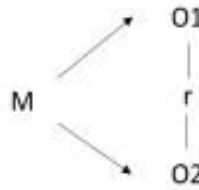
El método específico que se llegó a utilizar es el correlacional, donde se analiza las dimensiones con la intención de buscar la relación entre dos variables.

#### 4.2 Tipo de investigación

Según **Quezada N. (2010)**, la investigación fue de tipo puro descriptivo, al observar principalmente el fenómeno tal y como se desarrolla en su ambiente, para su posterioridad analizar y observar situaciones ya existentes. Las variables independientes acontecen siendo imposible manipularlas, porque ya sucedieron, al igual que sus efectos. Los sujetos son observados en su entorno natural. (40)

### 4.3 Nivel de investigación

Según **Hernández S. et al. (2014)**, la investigación fue relacional, pues dio a conocer la dependencia entre variables de una determinada muestra mediante la prueba de hipótesis y la utilización de métodos estadísticos. Primero mide cada una de las variables, para ser poderada, analizadas y establecer las vinculaciones; estimando la correlación. (39)



M: n° de trabajadores

O1: Gestión del talento humano

O2: Desempeño laboral

### 4.4 Diseño de la investigación

Según **Hernández S. et al. (2014)**, el estudio fue de diseño no experimental, se observa principalmente el fenómeno tal y como se desarrolla en su ambiente, para su posterioridad analizar y observar situaciones ya existentes. Las variables independientes acontecen y no es posible manipularlas ni influir en ellas, los sujetos solo son observados en su entorno natural. (39)

### 4.5 Población y muestra

#### 4.5.1. Población de estudio:

El total de trabajadores asistenciales y administrativos que laboraban en el área de COVID del Hospital de Pampas, Tayacaja, haciendo un total de 87 trabajadores.

#### **4.5.2. Muestra:**

Se aplicó una muestra censal fue considerado los criterios de inclusión y exclusión, trabajando con 71.

Criterios de inclusión: Se consideraron como criterios de inclusión:

- Estabilidad laboral mayor de 6 meses.
- Trabajadores asistenciales y administrativos.
- Trabajadores con contrato CAS, 276 y nombrados.

Criterios de exclusión:

- Trabajadores con contratos de otra institución o terceros.

### **4.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **4.6.1. Técnica:**

Se hizo uso de la encuesta como técnica, para medir ambas variables de estudio.

#### **4.6.2. Instrumento:**

Se utilizó dos cuestionarios para medir ambas variables, conociendo el punto de vista de cada trabajador:

Tabla 2 Ficha Técnica de la Variable: Gestión del Talento Humano.

Titulo	Cuestionario gestión del talento humano
Autor	Nathaly Tacunan LLacua
Institución	Universidad Peruana los Andes
Año	2021
Tipo de instrumento	Cuestionario
Duración	20 min
Cantidad de preguntas	21 preguntas
Ámbito de aplicación	Personal que labora en áreas COVID del Hospital de Pampas Tayacaja
Forma de administración	Encuesta Virtual
Dimensiones	D1: Incorporación del personal, con 3 ítems: del 1 al 3 D2: Colocación del personal, con 5 ítems del 4 al 8. D3: Recompensa del personal, con 3 ítems de 09 al 11. D4: Desarrollo del personal, con 2 ítems de 12 al 13. D5: Retención de personal, con 5 ítems del 14 al 18. D6: Supervisión del personal, con 3 ítems del 19 a 21
Alternativas de respuestas	Siempre (1) Casi siempre (2) A veces (3) Casi nunca (4) Nunca (5)

Tabla 3 Ficha Técnica de la Variable: Desempeño Laboral.

Título	Cuestionario del desempeño laboral
Autor	Nathaly Tacunan LLacua
Institución	Universidad Peruana los Andes
Año	2021
Tipo de instrumento	Cuestionario
Duración	15 min
Cantidad de preguntas	17 preguntas
Ámbito de aplicación	Personal que labora en áreas COVID del Hospital de Pampas Tayacaja
Forma de administración	Encuesta virtual
Dimensiones	D1: Producción de servicio, con 2 ítems: del 1 al 2 D2: Calidad del trabajo, con 4 ítems del 3 al 6. D3: Conocimiento del cargo, con 3 ítems de 7 al 8. D4: Responsabilidad con 3 ítems de 09 al 11. D5: Cooperación, con 4 ítems del 12 al 14. D6: Iniciativa, con 3 ítems del 15 a 17.
Alternativas de respuestas	Siempre (1) Casi siempre (2) A veces (3) Casi nunca (4) Nunca (5)

### **Procedimiento para la adaptación virtual de los instrumentos**

Dicho procedimiento se llevó acabo con la finalidad de cumplir con las disposiciones sanitarias dictadas por el gobierno para hacer frente a la pandemia de COVID-19, así mismo se consideró el riesgo de exposición del investigador, por ser la muestra trabajadores que laboran en áreas COVID-19;

por ende, los instrumentos fueron elaborados en Google Forms, teniendo en cuenta la presentación, datos generales, consentimiento informado, instrucciones e instrumento. Ambos cuestionarios fueron sometidos a una prueba piloto con trabajadores que laboraron en áreas COVID-19 del Hospital de Apoyo Junín, por ser una muestra con características similares a las del estudio, sin reportarse dificultades en el proceso, dicho instrumento se llevo a cabo en el mes de diciembre del 2021.

Véase los instrumentos virtuales en:

[https://docs.google.com/forms/d/10p2fkTSByzqWi3o9MwJ3gWU5i4k\\_rmhfrYxYwpoV5jI/edit](https://docs.google.com/forms/d/10p2fkTSByzqWi3o9MwJ3gWU5i4k_rmhfrYxYwpoV5jI/edit)

[https://docs.google.com/forms/d/14M5i0rW4OOk7TSyuU9sDUbo\\_fO6Qs-DujJ8ey0qMkHE/edit](https://docs.google.com/forms/d/14M5i0rW4OOk7TSyuU9sDUbo_fO6Qs-DujJ8ey0qMkHE/edit).

### **Procedimiento de confiabilidad y validación de los instrumentos**

Se uso el coeficiente Alfa de Cronbach para la confiabilidad.

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>Confiabilidad</b>
Menor a 0.70	Confiabilidad Baja
0.70 a 0.90	Confiabilidad Aceptable
0.91 a 1.00	Existe redundancia o Duplicación

### **Cuestionario de la gestión del talento humano**

#### **Confiabilidad:**

Se evaluó en el mes de diciembre del 2021 a 20 trabajadores del Hospital de Apoyo Junín que laboraban en áreas COVID-19 obteniendo un alfa de Cronbach de 0,857, lo cual significa que el cuestionario fue aceptable.

**Validez:**

Para la validez se sometió a juicio de expertos, realizado por 5 expertos (especialistas con trayectoria en gestión), llevado a cabo en el mes de noviembre del 2021, quienes concordaron en una valoración adecuada.

Experto 1 Mg. Venegas Sanchez Ruth Noemí

Experto 2 Mg. Capcha Huamani Mery Luz

Experto 3 Mg. Espinoza Vilcahuaman Hinosca Antonieta

Experto 4 Mg. Sanchez Ramos Blas Oscar

Experto 5 Mg. Inga Huayllani German

**Cuestionario de desempeño laboral**

**Confiabilidad:**

Se evaluó en el mes de diciembre del 2021 a 20 trabajadores del Hospital de Apoyo Junín que laboraban en áreas COVID-19 obteniendo un alfa de Cronbach de 0,840, lo cual significa que el cuestionario fue aceptable.

**Validez:**

Para la validez se sometió a juicio de expertos, realizado por 5 expertos (especialistas con trayectoria en gestión), llevado a cabo en el mes de noviembre del 2021, quienes concordaron en una valoración adecuada.

Experto 1 Mg. Venegas Sanchez Ruth Noemí

Experto 2 Mg. Capcha Huamani Mery Luz

Experto 3 Mg. Espinoza Vilcahuaman Hinosca Antonieta

Experto 4 Mg. Sanchez Ramos Blas Oscar

Experto 5 Mg. Inga Huayllani German

La ficha de validación por los 5 expertos se adjunta en los anexos.

#### **4.7 Técnicas de procesamiento y análisis de datos**

- Se solicitó campo de estudios al director del Hospital de Pampas Tayacaja para poder aplicar los instrumentos del trabajo de investigación; una vez otorgada la carta de aceptación en el mes de marzo del 2022, se coordinó con el personal encargado de los 71 trabajadores asistenciales y administrativos del área de COVID del hospital a quienes se les explicó el objetivo y metodología del trabajo de investigación, haciendo hincapié que el desarrollo del instrumento fue de manera virtual el cual consto de un consentimiento previo a las preguntas.
- Se aplicó los cuestionarios de forma virtual en los 71 trabajadores a través del google forms a partir del mes de marzo a junio del 2022.
- Se proceso los datos en el programa SPSS, revisando cada cuestionario para ratificar que ambos instrumentos fueron respondidos, y descartar los incompletos, quedando solo con los instrumentos válidos.
- Para la prueba de hipótesis se usó Rho de Spearman.
- Se redactó las conclusiones y recomendaciones.



#### **4.8 Aspectos éticos de la investigación**

Previo a la ejecución se tuvo énfasis en la carta de aceptación por parte de la institución, el cual fue entregado el mes de marzo del 2022, por ende, a partir de dicho mes se empezó con la recolección de datos, respetando la autonomía y dignidad de la muestra.

- **Honestidad:** Se aseguró la originalidad, evitando incurrir en plagios, prueba de ello se hizo uso de instrumentos de recolección de datos elaborados por el propio autor.
- **Confidencialidad:** En todo momento se respeto los datos personales de los trabajadores, evitando ser expuestos con un consentimiento informado anónimo.
- **Veracidad:** Se hizo de conocimiento la finalidad del trabajo de investigación, previo a la ejecución.
- **Autonomía:** Cada trabajador tuvo la soberanía de elegir según sus decisiones, respetando los valores y creencias de cada trabajador.

## CAPÍTULO V

### RESULTADOS

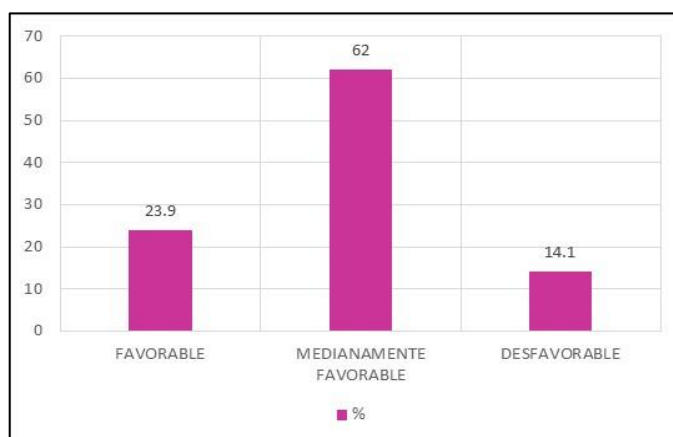
#### 5.1 Descripción de resultados

Tabla 4 Gestión del talento humano.

Talento humano	N	%
Favorable	17	23.9
Medianamente favorable	44	62
Desfavorable	10	14.1
<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Elaboración propia.

Figura 2 Gestión del talento humano.



Fuente: Elaboración propia

De la figura N° 2 se pudo evidenciar que el mayor porcentaje de trabajadores 62% calificó la gestión como medianamente favorable, esto debido a que las instituciones obviaron ciertos procesos de la gestión por la pandemia de COVID-19; un 23.9 % favorable y un 14.1% desfavorable.

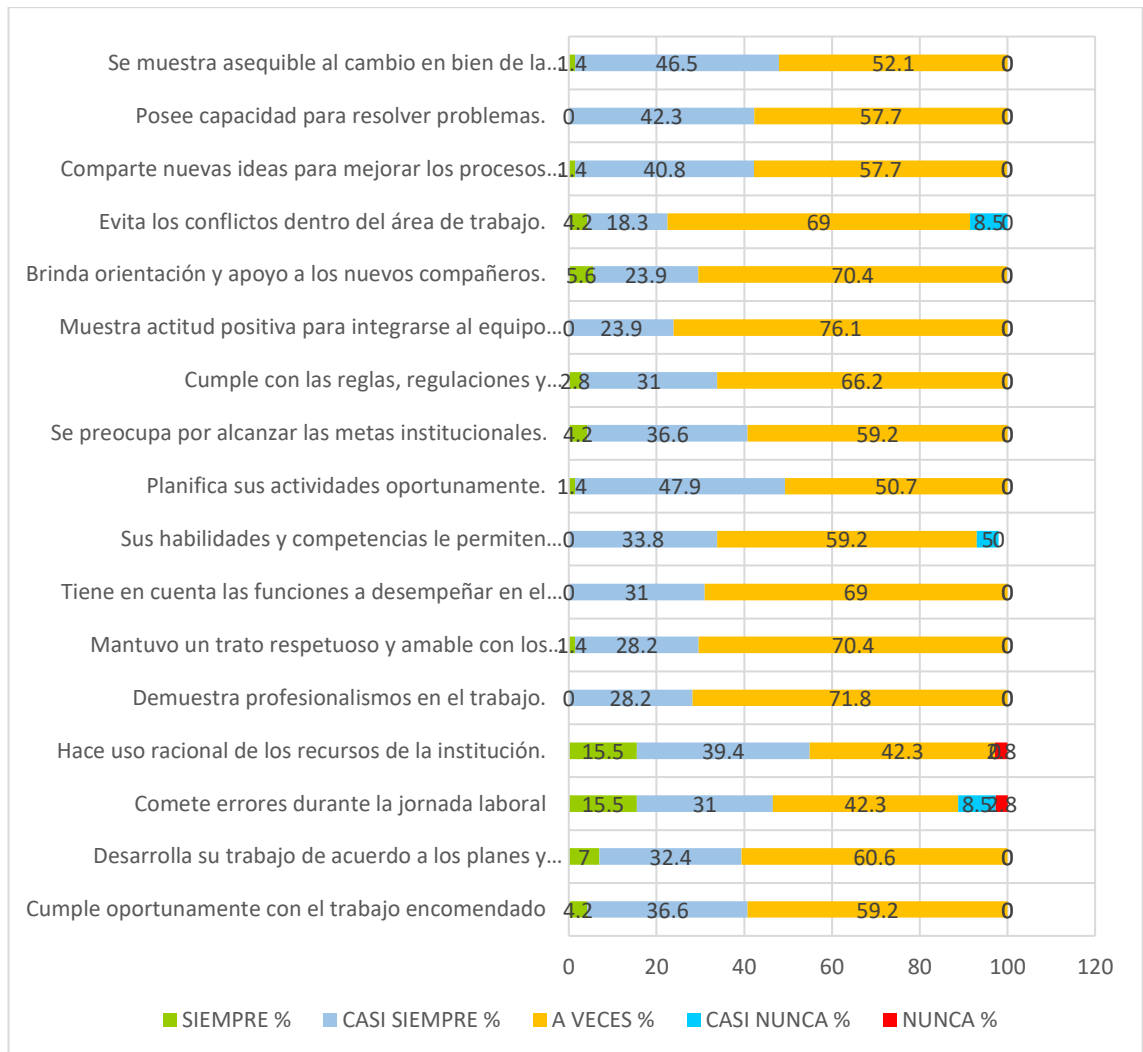
Tabla 5 Desempeño laboral.

DESEMPEÑO LABORAL	SIEMPRE		CASI SIEMPRE		A VECES		CASI NUNCA		NUNCA	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Cumple oportunamente con el trabajo encomendado	3	4.2	26	36.6	42	59.2	0	0	0	0
Desarrolla su trabajo de acuerdo a los planes y objetivos institucionales.	5	7	23	32.4	43	60.6	0	0	0	0
Comete errores durante la jornada laboral	11	15.5	22	31	30	42.3	6	8.5	2	2.8
Hace uso racional de los recursos de la institución.	11	15.5	28	39.4	30	42.3	0	0	2	2.8
Demuestra profesionalismos en el trabajo.	0	0	20	28.2	51	71.8	0	0	0	0
Mantuvo un trato respetuoso y amable con los usuarios y compañeros de trabajo.	1	1.4	20	28.2	50	70.4	0	0	0	0
Tiene en cuenta las funciones a desempeñar en el área encomendada.	0	0	22	31	49	69	0	0	0	0
Sus habilidades y competencias le permiten resolver oportunamente las necesidades de la institución.	0	0	24	33.8	42	59.2	0	5	7	0
Planifica sus actividades oportunamente.	1	1.4	34	47.9	36	50.7	0	0	0	0
Se preocupa por alcanzar las metas institucionales.	3	4.2	26	36.6	42	59.2	0	0	0	0
Cumple con las reglas, regulaciones y procedimientos.	2	2.8	22	31	47	66.2	0	0	0	0
Muestra actitud positiva para integrarse al equipo de trabajo.	0	0	17	23.9	54	76.1	0	0	0	0

Brinda orientación y apoyo a los nuevos compañeros.	4	5.6	17	23.9	50	70.4	0	0	0	0
Evita los conflictos dentro del área de trabajo.	3	4.2	13	18.3	49	69	6	8.5	0	0
Comparte nuevas ideas para mejorar los procesos de atención.	1	1.4	29	40.8	41	57.7	0	0	0	0
Posee capacidad para resolver problemas.	0	0	30	42.3	41	57.7	0	0	0	0
Se muestra asequible al cambio en bien de la institución.	1	1.4	33	46.5	37	52.1	0	0	0	0

Fuente: Elaboración propia

Figura 3 Desempeño laboral.



Fuente: Elaboración propia

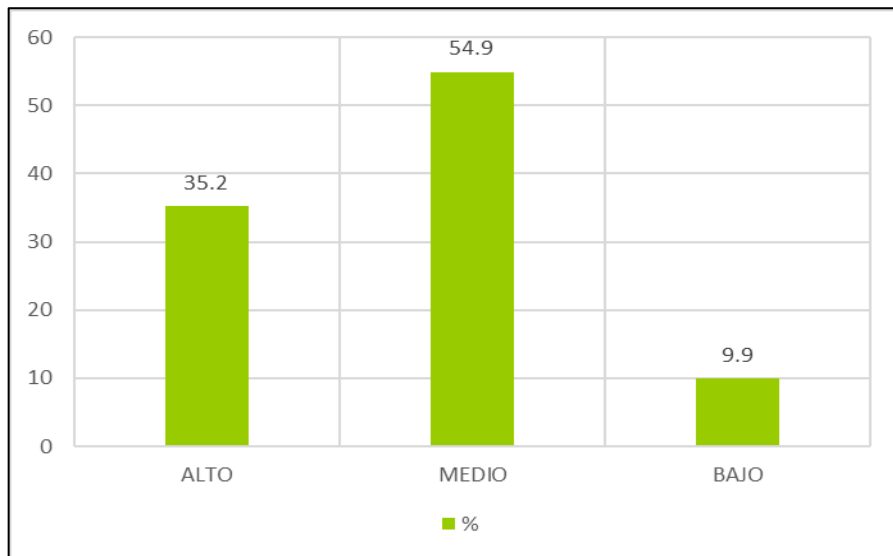
De la figura N° 3 se evidencio que más del 70% del personal a veces brindó orientación y apoyo a sus compañeros, muestra actitud positiva y mantuvo un trato respetuoso, mientras que solo un grupo reducido menor del 10% siempre desarrolló su trabajo de acuerdo a los planes y cumplio con ellos oportunamente.

Tabla 6 Desempeño laboral.

<b>Desempeño laboral</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
<b>Favorable</b>	25	35.2
<b>Medianamente favorable</b>	39	54.9
<b>Desfavorable</b>	7	9.9
<b>Total</b>	71	100.0

Fuente: Elaboración propia

Figura 4 Desempeño laboral.



Fuente: Elaboración propia

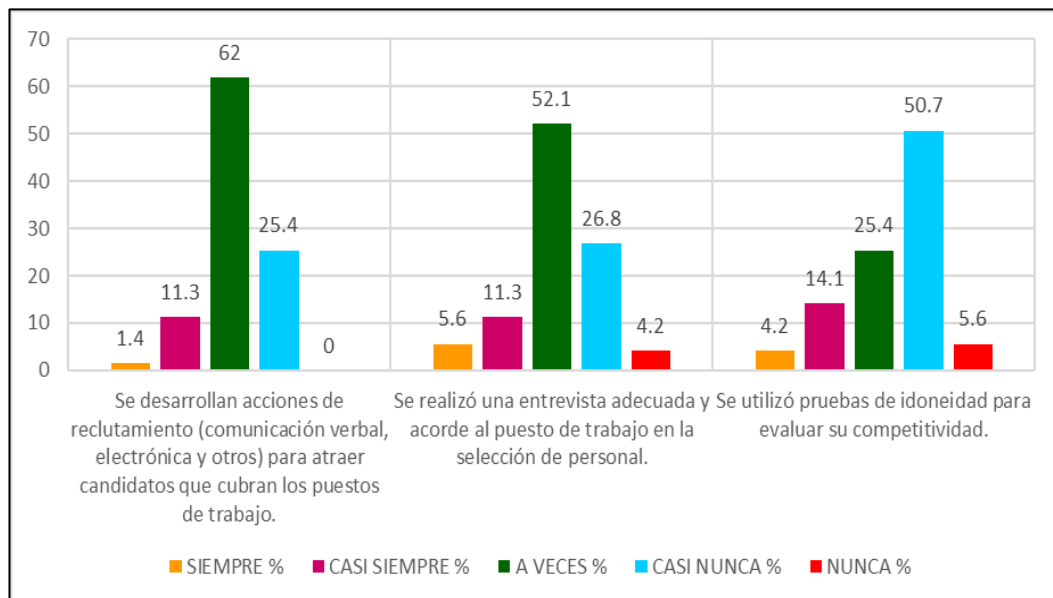
La figura N° 4 mostró que un 35.2% de los trabajadores del Hospital estaban capacitados para brindar una atención de calidad por tener un desempeño alto, mientras que un 54.9% aún se encuentra en proceso de desarrollo con un desempeño medio, y un 9.9% del personal no cumplió con las cualidades y habilidades necesarias para brindar una atención de calidad evidenciando un desempeño bajo.

Tabla 7 Dimensión incorporación del personal y desempeño laboral.

INCORPORACIÓN DEL PERSONAL	Siempre		Casi siempre		A veces		Casi nunca		Nunca	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Se desarrollan acciones de reclutamiento (comunicación verbal, electrónica y otros) para atraer candidatos que cubran los puestos de trabajo.	1	1.4	8	11.3	44	62	18	25.4	0	0
Se realizó una entrevista adecuada y acorde al puesto de trabajo en la selección de personal.	4	5.6	8	11.3	37	52.1	19	26.8	3	4.2
Se utilizó pruebas de idoneidad para evaluar su competitividad.	3	4.2	10	14.1	18	25.4	36	50.7	4	5.6

Fuente: Elaboración propia

Figura 5 Dimensión incorporación del personal y desempeño laboral.



Fuente: Elaboración propia

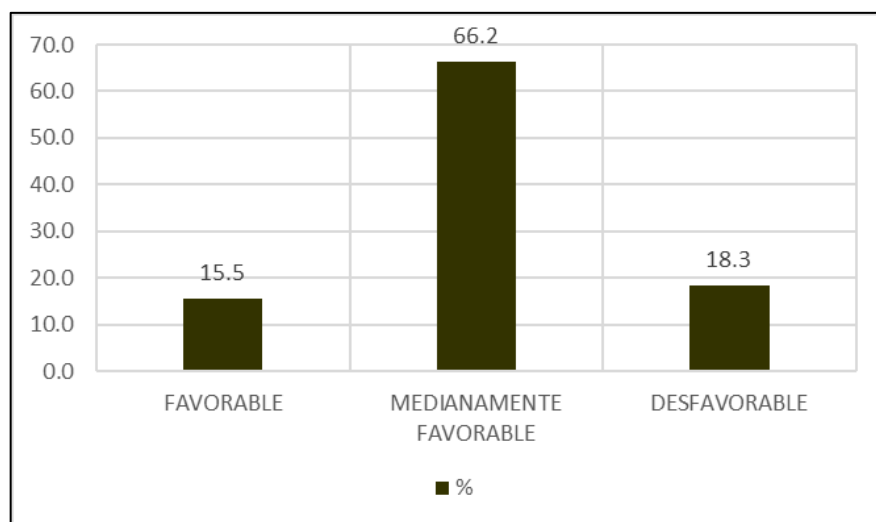
En la figura N° 5 se mostró que 62 de los trabajadores manifestaron que a veces se realizaban acciones de reclutamiento, 52 que a veces las entrevistas eran adecuadas para el puesto de trabajo y 51 de los trabajadores manifestó que nunca se realizaron pruebas de idoneidad para evaluar la competencia de los postulantes al puesto de trabajo

Tabla 8 Dimensión incorporación del personal y desempeño laboral.

<b>Dimensión incorporación de las personas</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
<b>Favorable</b>	11	15.5
<b>Medianamente favorable</b>	47	66.2
<b>Desfavorable</b>	13	18.3
<b>Total</b>	71	100.0

Fuente: Elaboración propia

Figura 6 Dimensión incorporación del personal y desempeño laboral.



Fuente: Elaboracion propia.



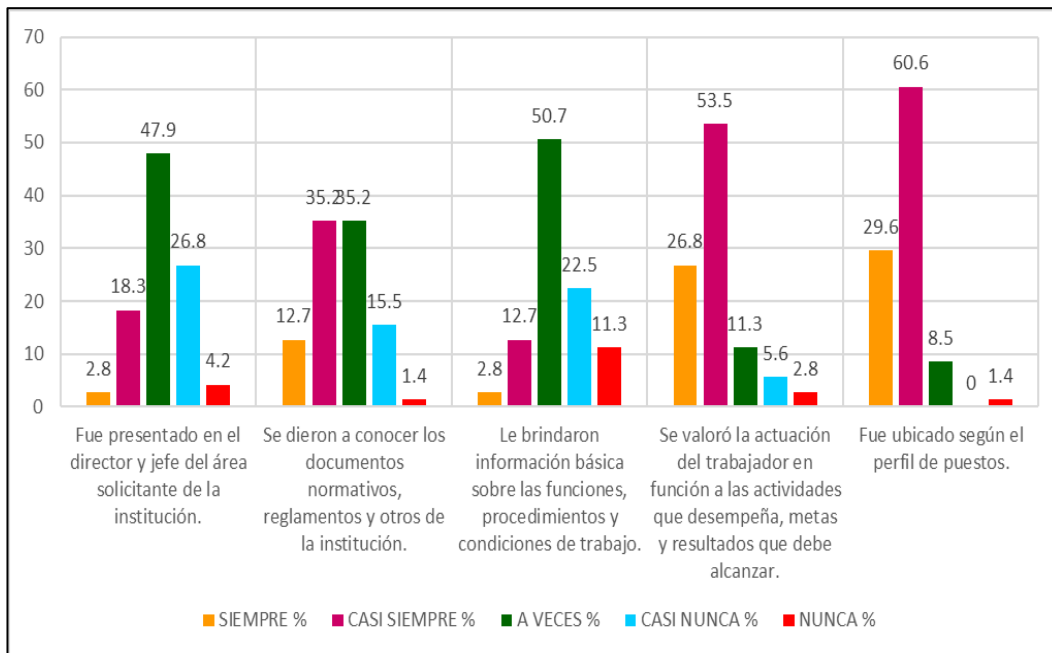
La figura N° 6 evidenció que un 66.2% catalogó la incorporación del personal como medianamente favorable, un 18.3% como desfavorable y un 15.5% como favorable, esto debido a que todos los procesos de incorporación de personal que se dieron durante la pandemia fueron de forma virtual y la mitad de estos fueron por invitación directa, evidenciando falencias en el proceso.

Tabla 9 Dimensión colocación del personal y desempeño laboral.

COLOCACIÓN DEL PERSONAL	Siem pre		Casi siempre		A veces		Casi nunca		Nunca	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Fue presentado en el director y jefe del área solicitante de la institución.	2	2.8	13	18.3	34	47.9	19	26.8	3	4.2
Se dieron a conocer los documentos normativos, reglamentos y otros de la institución.	9	12.7	25	35.2	25	35.2	11	15.5	1	1.4
Le brindaron información básica sobre las funciones, procedimientos y condiciones de trabajo.	2	2.8	9	12.7	36	50.7	16	22.5	8	11.3
Se valoró la actuación del trabajador en función a las actividades que desempeña, metas y resultados que debe alcanzar.	1	26.8	38	53.5	8	11.3	4	5.6	2	2.8
Fue ubicado según el perfil de puestos.	2	29.1	43	60.6	6	8.5	0	0	1	1.4

Fuente: Elaboración propia

Figura 7 Dimensión colocación del personal y desempeño laboral.



Fuente: Elaboración propia

En la figura N°7, 48 trabajadores manifestaron que a veces el personal nuevo fue presentado en el director y jefe inmediato, 35 manifestó que casi siempre se dieron a conocer los documentos normativos, 51 que solo a veces se brindó información sobre las funciones a realizar, 54 que casi siempre se valoró la actuación del trabajador en base a sus funciones y 62 de los trabajadores manifestaron que casi siempre se ubicó los trabajadores según el perfil de puesto.

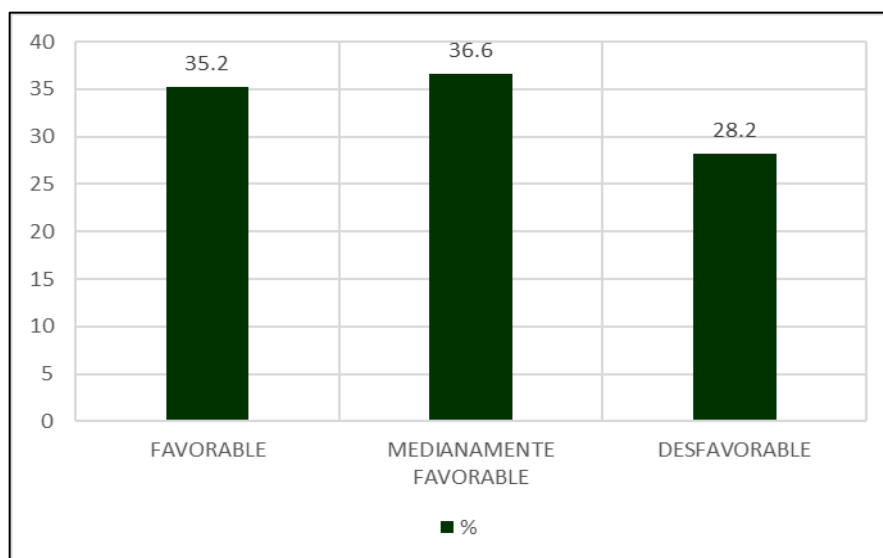
Tabla 10 Dimensión colocación del personal y desempeño laboral.

Dimensión colocación del personal	N	%
Favorable	25	35.2
Medianamente favorable	26	36.6
Desfavorable	29	28.2

<b>Total</b>	71	100.0
--------------	----	-------

Fuente: Elaboración propia

Figura 8 Dimensión colocación del personal y desempeño laboral.



Fuente: Elaboración propia

La figura N°8, mostró una tendencia casi equitativa pues un 36.6% consideró que la colocación de personal fue medianamente favorable, 35.2% favorable y un 28.2% desfavorable, esto debido a que en algunos trabajadores se consideró su formación profesional y perfil de puesto para colocarlos en determinadas áreas, pero otros fueron colocados en áreas donde se requería de personal por necesidad sin considerar el perfil de puesto.

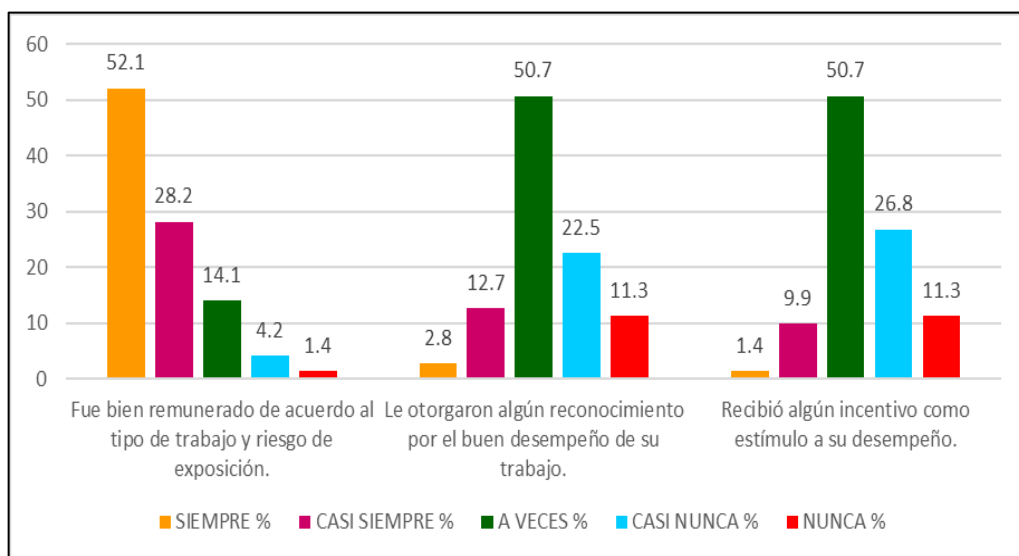
Tabla 11 Dimensión compensación del personal y desempeño laboral.

COMPENSACIÓN DEL PERSONAL	SIEMPRE		CASI SIEMPRE		A VECES		CASI NUNCA		NUNCA	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%

Fue bien remunerado de acuerdo al tipo de trabajo y riesgo de exposición.	37	52.1	20	28.2	10	14.1	3	4.2	1	1.4
Le otorgaron algún reconocimiento por el buen desempeño de su trabajo.	2	2.8	9	12.7	36	50.7	16	22.5	8	11.3
Recibió algún incentivo como estímulo a su desempeño.	1	1.4	7	9.9	36	50.7	19	26.8	8	11.3

Fuente: Encuesta sobre gestión del talento humano y desempeño laboral.

Figura 9 Dimensión compensación del personal y desempeño laboral.



Fuente: Elaboración propia

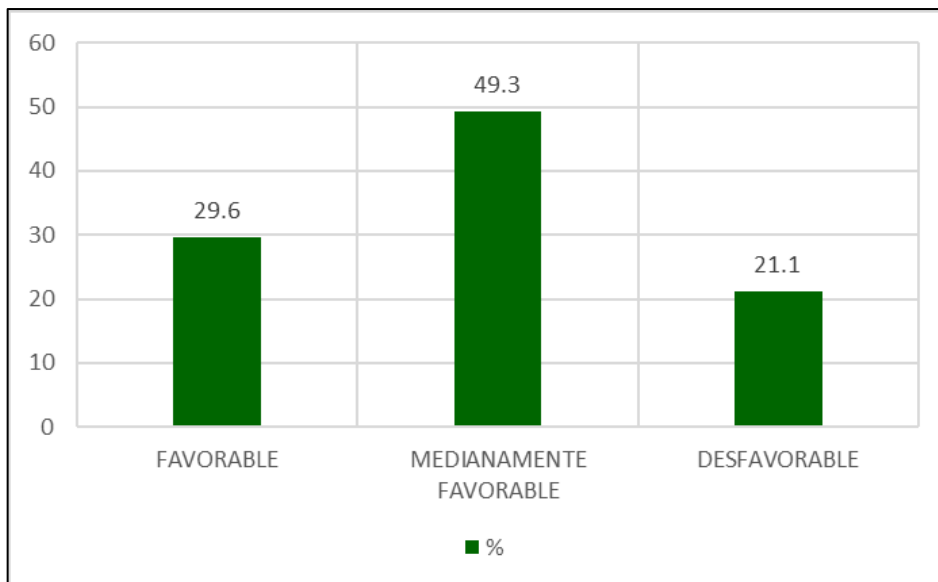
En la figura N°9 se mostró que 52 trabajadores manifestaron que siempre fueron bien remunerados por el tipo de trabajo y exposición, mientras que 51 manifestó que a veces la institución otorgaba reconocimiento a los trabajadores y que raras veces accedían a algún tipo de incentivo.

Tabla 12 Dimensión compensación del personal y desempeño laboral.

<b>Dimensión compensación del personal</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
<b>Favorable</b>	21	29.6
<b>Medianamente favorable</b>	35	49.3
<b>Desfavorable</b>	15	21.1
<b>Total</b>	71	100.0

Fuente: Elaboración propia

Figura 10 Dimensión compensación del personal y desempeño laboral.



Fuente: Elaboración propia

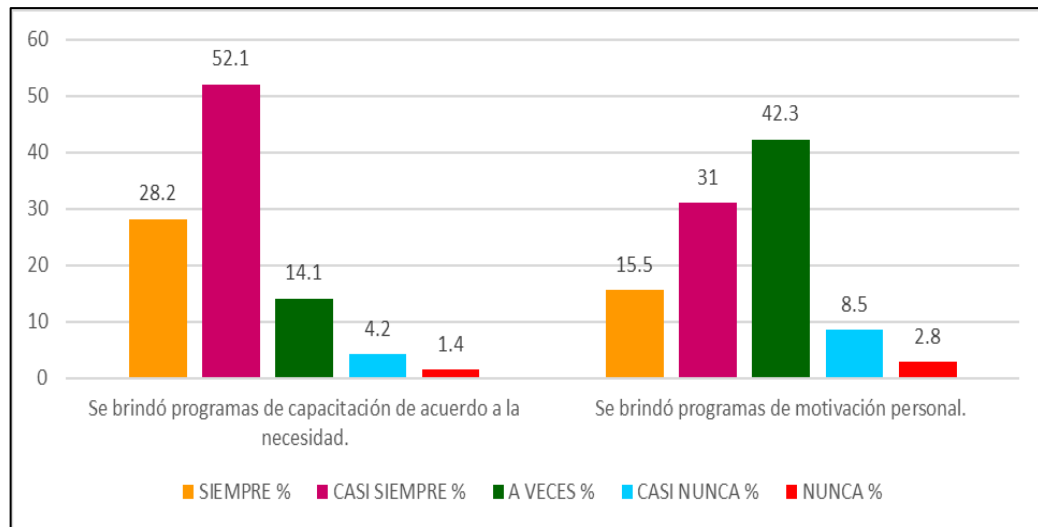
En la figura N° 10° se mostró que un 49.3% de los trabajadores consideraron medianamente favorable al proceso de compensación, 29.6% favorable y 21.1% desfavorable, lo cual refleja una mala gestión en cuanto a los incentivos y motivación del personal.

Tabla 13 Dimensión desarrollo del personal y desempeño laboral.

DESARROLLO DEL PERSONAL	SIEMPRE		CASI SIEMPRE		A VECES		CASI NUNCA		NUNCA	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Se brindó programas de capacitación de acuerdo a la necesidad.	20	28.2	37	52.1	10	14.1	3	4.2	1	1.4
Se brindó programas de motivación personal.	11	15.5	22	31	30	42.3	6	8.5	2	2.8

Fuente: Elaboración propia

Figura 11 Dimensión desarrollo del personal y desempeño laboral.



Fuente: Elaboración propia

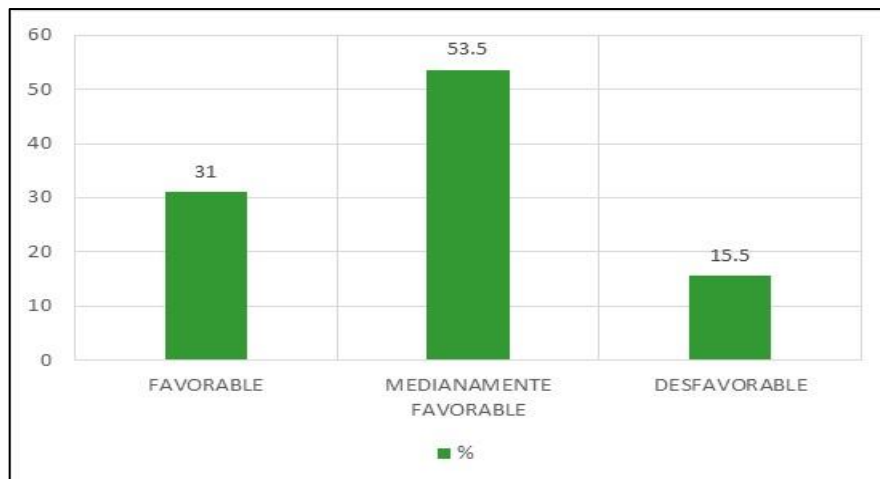
En la figura N° 11 se mostró que 52 trabajadores manifestaron que casi siempre se brindaron programas de capacitación y 42 de los trabajadores manifestaron que solo a veces se brindó algún programa de motivación a los trabajadores.

Tabla 14 Dimensión desarrollo del personal y desempeño laboral.

<b>Dimensión desarrollo del personal</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
<b>Favorable</b>	22	31
<b>Medianamente favorable</b>	38	53.5
<b>Desfavorable</b>	11	15.5
<b>Total</b>	71	100.0

Fuente: Elaboración propia

Figura 12 Dimensión desarrollo del personal y desempeño laboral.



Fuente: Elaboración propia

En la figura N° 12 se encontró que un 53.5% de los trabajadores calificó al desarrollo de personal como medianamente favorable, 31% como favorable y un 15.5% como desfavorable, puesto que el Hospital de Pampas si desarrollo programas de capacitación continua pero la falencia fue que las capacitaciones eran de forma virtual lo cual hizo que no se llegara a las metas trazadas en cada capacitación.

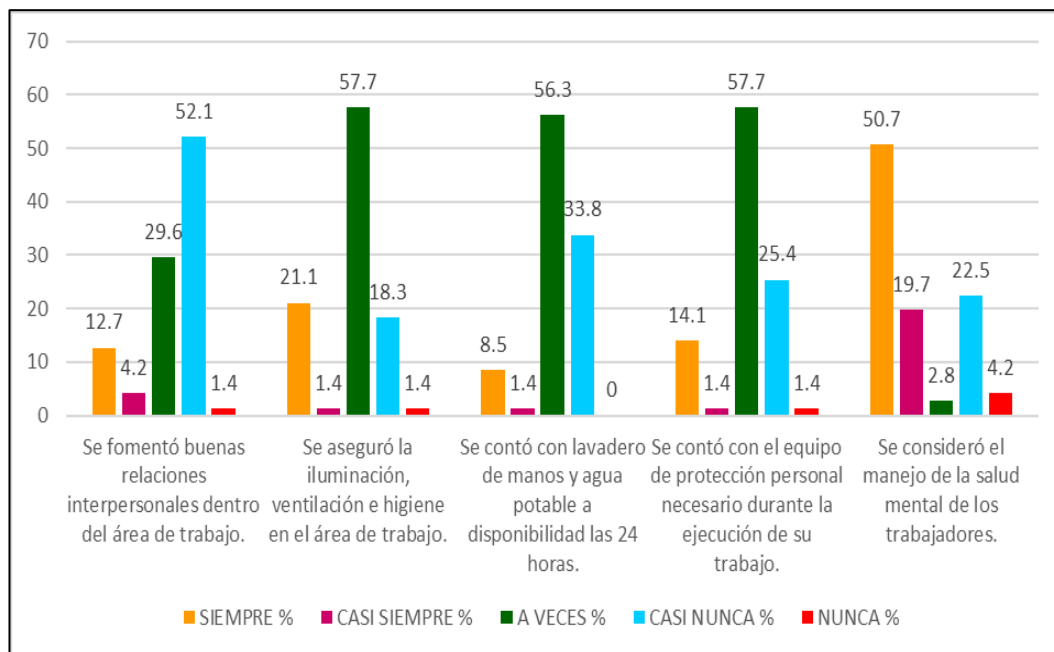
Tabla 15 Dimensión retención del personal y desempeño laboral.

RETENCIÓN DEL PERSONAL	Siempre		Casi siempre		A veces		Casi nunca		Nunca	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Se fomentó buenas relaciones interpersonales dentro del área de trabajo.	9	12.7	3	4.2	21	29.6	37	52.1	1	1.4
Se aseguró la iluminación, ventilación e higiene en el área de trabajo.	15	21.1	1	1.4	41	57.7	13	18.3	1	1.4
Se contó con lavadero de manos y agua potable a disponibilidad las 24 horas.	6	8.5	1	1.4	40	56.3	24	33.8	0	0
Se contó con el equipo de protección personal necesario durante la ejecución de su trabajo.	10	14.1	1	1.4	41	57.7	18	25.4	1	1.4
Se consideró el manejo de la salud mental de los trabajadores.	36	50.7	14	19.7	2	2.8	16	22.5	3	4.2

Fuente: Elaboración propia



Figura 13 Dimensión retención del personal y desempeño laboral.



Fuente: Elaboración propia

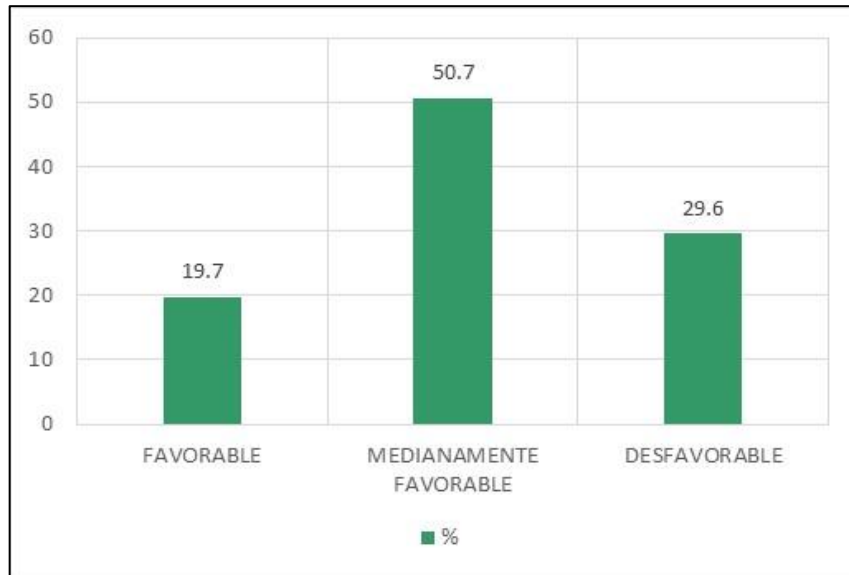
En la figura N° 13 se mostró que 52 trabajadores manifestaron que casi nunca la institución ve por fomentar buenas relaciones interpersonales, 58 que solo a veces se aseguró el área de trabajo y se proporcionó agua las 24 horas y se proporcionó el equipo de protección de personal, 51 de los trabajadores manifestaron que si se consideró el manejo de salud mental.

Tabla 16 Dimensión retención del personal y desempeño laboral..

Dimensión retención de personal	N	%
Favorable	14	19.7
Medianamente favorable	36	50.7
Desfavorable	21	29.6
<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Elaboración propia

Figura 14 Dimensión retención del personal y. desempeño laboral



Fuente: Elaboración propia

La figura N°14 mostró que un 50.7% calificó como medianamente favorable a la retención de personal, 29.6% como desfavorable y 19.7% como favorable; ello debido a que al inicio el Hospital de Pampas no contaba con el ambiente adecuado ni tampoco con los equipos de protección necesarios para brindar atención a los usuarios hecho que fue mejorado con el tiempo, pero es de considerar que cuando se inicio la pandemia no se contaba con lo necesario.

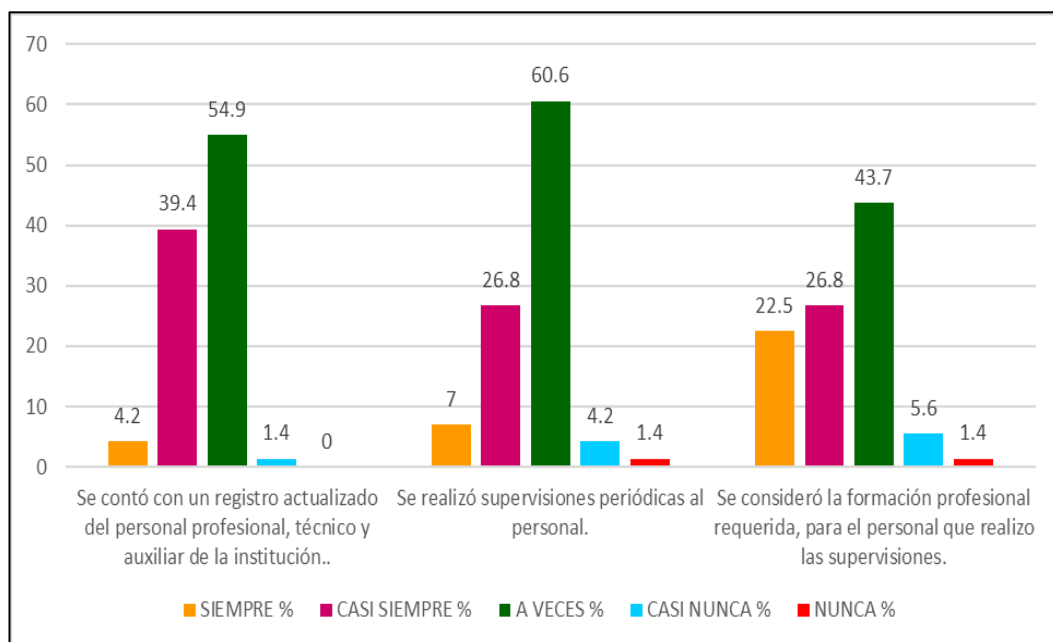
Tabla 17 Dimensión supervisión del personal y desempeño laboral.

SUPERVISIÓN DEL PERSONAL	Siempre		Casi siempre		A veces		Casi nunca		Nunca	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Se contó con un registro actualizado del personal profesional, técnico y auxiliar de la institución.	3	4.2	28	39.4	39	54.9	1	1.4	0	0

Se realizó supervisiones periódicas al personal.	5	7	19	26.8	43	60.6	3	4.2	1	1.4
Se consideró la formación profesional requerida, para el personal que realizo las supervisiones.	16	22.5	19	26.8	31	43.7	4	5.6	1	1.4

Fuente: Elaboración propia

Figura 15 Dimensión supervisión del personal y desempeño laboral.



Fuente: Elaboración propia

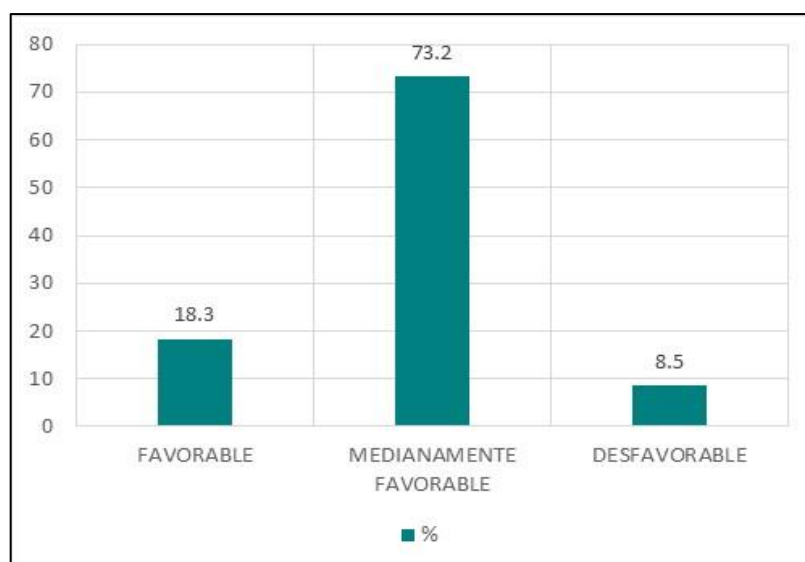
En la figura N° 15 se mostró que 55 de los trabajadores manifestaron que a veces tenían el registro de trabajadores actualizados, que 61 de los trabajadores manifestaron que a veces se realizaron supervisiones a los trabajadores y 44 manifestaron que el personal que realizó las supervisiones solo a veces eran idóneos para el desempeño de dichas funciones.

Tabla 18 Dimensión supervisión del personal y desempeño laboral.

<b>Dimensión supervisión del personal</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
<b>Favorable</b>	13	18.3
<b>Medianamente favorable</b>	52	73.2
<b>Desfavorable</b>	6	8.5
<b>Total</b>	71	100.0

Fuente: Elaboración propia

Figura 16 Dimensión supervisión del personal y desempeño laboral.



Fuente: Elaboración propia

En la figura N° 16 se mostró que un 73.2% de los trabajadores consideraron medianamente favorable al proceso de supervisión, 18.3% favorable y 8.5% desfavorable, ello reflejo que el Hospital de Pampas fortaleció los procesos de supervisión continua a los trabajadores, pero tuvo como falencia que los profesionales a cargo de la supervisión no eran los adecuados.

## 5.2. Contrastación de hipótesis

Para la hipótesis general:

**H<sub>1</sub>:** Existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal que labora en áreas COVID del Hospital de Pampas, Tayacaja – 2021.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal que labora en áreas COVID del Hospital de Pampas, Tayacaja – 2021.

Tabla 19 Correlación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral.

			<b>Desempeño laboral</b>	<b>Talento humano</b>
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Desempeño laboral</b>	<b>Coefficiente de correlación</b>	1,000	,775**
		<b>Sig. (bilateral)</b>	.	,000
		<b>N</b>	71	71
	<b>Talento humano</b>	<b>Coefficiente de correlación</b>	,775**	1,000
		<b>Sig. (bilateral)</b>	,000	.
		<b>N</b>	71	71

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia

La tabla N° 19 detalla los valores de la correlación entre las variables en estudio, obteniendo la siguiente explicación:

**Nivel de significancia (alfa o  $\alpha$ ):** es de 0.05.

**Utilización del estadígrafo de la prueba:** Rho de Spearman por no tener una distribución normal.

Escala de medición del Rho de Spearman

<b>Rango Rho Spearman</b>	<b>Relación</b>
-0.91 a – 1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a – 0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a – 0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a – 0.50	Correlación negativa media
-0.01 a – 0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
0.01 a 0.10	Correlación positiva débil
0.11 a 0.50	Correlación positiva media
0.51 a 0.75	Correlación positiva considerable
0.76 a 0.90	Correlación positiva muy fuerte
0.91 a 1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Revista SiELO (41)

**Lectura del P-valor:**

P-valor  $\leq \alpha$  (La H1 se aprueba, es significativo)

P-valor  $> \alpha$  (La H0 se aprueba, no es significativo)

Por lo tanto: p-valor = 0.000  $< 0,05$  (nivel alfa) demuestra una relación significativa.

**Decisión:** Se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,775, demostrando que existe una correlación positiva considerable, dado a que el valor de P es  $< 0,05$ . Teniendo en cuenta estos hallazgos se llega a decidir por el rechazo del Ho, y aceptación de la hipótesis alterna.

**Conclusión:** Se procede a rechazar la hipótesis nula porque existe una relación fuerte, directa y significativa.

**Interpretación:** Existe correlación positiva considerable entre la gestión talento humano y desempeño laboral.

Para las hipótesis específicas:

Planteamiento de hipótesis específica 1:

**H1:** Existe relación entre la incorporación de personal y el desempeño laboral del personal que labora en áreas COVID del Hospital de Pampas, Tayacaja – 2021.

**Ho:** No existe relación entre la incorporación de personal y el desempeño laboral del personal que labora en áreas COVID del Hospital de Pampas, Tayacaja – 2021.

Tabla 20 Relación entre la incorporación de personal y el desempeño laboral.

		<b>Dimensión incorporación de las personas</b>	<b>Desempeño laboral</b>
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Dimensión incorporación de las personas</b>	<b>Coefficiente de correlación</b>	1,000
		<b>Sig. (bilateral)</b>	,198
		<b>N</b>	.
			,097
	<b>Desempeño laboral</b>	<b>Coefficiente de correlación</b>	71
		<b>Sig. (bilateral)</b>	,198
		<b>N</b>	71
			1,000

Fuente: Elaboracion propia.

La tabla N° 20 revela los valores de la correlación entre la incorporación del personal y el desempeño laboral, obteniendo la siguiente explicación:

**Nivel de significancia (también denominado alfa o  $\alpha$ ):** 0.05.

**Utilización del estadígrafo de la prueba:** Rho de Spearman

**Lectura del P-valor:** p-valor = 0.097 > 0,05 (nivel alfa) se demuestra que no

existe relación significativa.

**Decisión:** No existe correlación con un valor de  $P > 0,05$ . Por ende, se llega a decidir por la aceptación del  $H_0$ , en consecuencia, se rechaza la hipótesis alterna.

**Conclusión:** Se procede a rechazar la hipótesis alterna al no haber relación directa ni significativa.

**Interpretación:** No existe relación entre la dimensión incorporación del personal y desempeño laboral.

Planteamiento de hipótesis específica 2:

**H<sub>1</sub>:** Existe relación entre la colocación del personal y el desempeño laboral del personal que labora en áreas COVID del Hospital de Pampas, Tayacaja – 2021.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación entre la colocación del personal y el desempeño laboral del personal que labora en áreas COVID del Hospital de Pampas, Tayacaja – 2021.

Tabla 21 Relación entre la colocación del personal y el desempeño laboral.

			<b>Dimensión colocación del personal</b>	<b>Desempeño laboral</b>
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Dimensión colocación del personal</b>	<b>Coefficiente de correlación</b>	1,000	,706**
		<b>Sig. (bilateral)</b>	.	,000
		<b>N</b>	71	71
	<b>Desempeño laboral</b>	<b>Coefficiente de correlación</b>	,706**	1,000
		<b>Sig. (bilateral)</b>	,000	.



N	71	71
---	----	----

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia

La tabla N° 21 detalla valores de la relación entre la colocación del personal y el desempeño laboral, obteniendo la siguiente explicación:

**Nivel de significancia (alfa o  $\alpha$ ):** 0.05.

**Utilización del estadígrafo de la prueba:** Rho de Spearman

**Lectura del P-valor:** p-valor = 0.000 < 0,05, demuestra relación significativa.

**Decisión:** Se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,706, demostrando una correlación positiva considerable, dado a que el valor de P es < 0,05. Teniendo en cuenta estos hallazgos se llega a decidir por el rechazo del  $H_0$ , en consecuencia, se acepta la hipótesis alterna.

**Conclusión:** Se rechaza la hipótesis nula porque existe una relación fuerte, directa y significativa.

**Interpretación:** Existe relación positiva considerable entre la dimensión colocación del personal y desempeño laboral.

Planteamiento de hipótesis específica 3:

**H<sub>1</sub>:** Existe relación entre la compensación del personal y el desempeño laboral del personal que labora en áreas COVID del Hospital de Pampas, Tayacaja – 2021.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación entre la compensación del personal y el desempeño laboral del personal que labora en áreas COVID del Hospital de Pampas, Tayacaja – 2021.

Tabla 22 Relación entre la compensación del personal y el desempeño laboral.

		Dimensión compensación del personal	Desempeño laboral	
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Dimensión compensación del personal</b>	<b>Coefficiente de correlación</b>	1,000	,725**
		<b>Sig. (bilateral)</b>	.	,000
		<b>N</b>	71	71
	<b>Desempeño laboral</b>	<b>Coefficiente de correlación</b>	,725**	1,000
		<b>Sig. (bilateral)</b>	,000	.
		<b>N</b>	71	71

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia

La tabla N° 22 revela valores de la correlación entre la dimensión compensación de personal y desempeño laboral, obteniendo la siguiente explicación:

**Nivel de significancia (también denominado alfa o  $\alpha$ ):** 0.05.

**Utilización del estadígrafo de la prueba:** Rho de Spearman

**Lectura del P-valor:** con un p-valor = 0.000 < 0,05 (nivel alfa) se demuestra una relación significativa.

**Decisión:** Se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,725, demostrando la existencia de una correlación positiva considerable, dado a que el valor de P es < 0,05. Teniendo en cuenta estos hallazgos se llega a decidir por el rechazo del  $H_0$ , en consecuencia, se acepta la hipótesis alterna.

**Conclusión:** Existe una relación positiva considerable, por ende, se rechaza la hipótesis nula.

**Interpretación:** Existe relación positiva considerable entre la dimensión compensación de personal y desempeño laboral.

Planteamiento de hipótesis específica 4:

**H<sub>1</sub>:** Existe relación entre el desarrollo del personal y el desempeño laboral del personal que labora en áreas COVID del Hospital de Pampas, Tayacaja – 2021.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación entre el desarrollo del personal y el desempeño laboral del personal que labora en áreas COVID del Hospital de Pampas, Tayacaja – 2021.

Tabla 23 Relación entre el desarrollo del personal y el desempeño laboral.

			<b>Dimensión desarrollo del personal</b>	<b>Desempeño laboral</b>
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Dimensión desarrollo del personal</b>	<b>Coefficiente de correlación</b>	1,000	,814**
		<b>Sig. (bilateral)</b>	.	,000
		<b>N</b>	71	71
	<b>Desempeño laboral</b>	<b>Coefficiente de correlación</b>	,814**	1,000
		<b>Sig. (bilateral)</b>	,000	.
		<b>N</b>	71	71

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia

La tabla N°23 detalla valores de la correlación de la dimensión desarrollo de personal y desempeño laboral, obteniendo la siguiente explicación:

**Nivel de significancia (alfa o  $\alpha$ ):** 0.05.

**Utilización del estadígrafo de la prueba:** Rho de Spearman

**Lectura del P-valor:** con un p-valor = 0.000 <0,05 (nivel alfa) se demuestra una relación significativa.

**Decisión:** Existe correlación positiva muy fuerte, con un coeficiente de correlación de 0,814 y un P < 0,05. Teniendo en cuenta estos hallazgos se llega a decidir por el rechazo del Ho, en consecuencia, se acepta la hipótesis alterna.

**Conclusión:** Existe relación positiva muy fuerte; rechazando la hipótesis nula.

**Interpretación:**

Existe relación positiva muy fuerte entre la dimensión desarrollo de personal y desempeño laboral.

Planteamiento de hipótesis específica 5:

**H1:** Existe relación entre la retención del personal y el desempeño laboral del personal que labora en áreas COVID del Hospital de Pampas, Tayacaja – 2021.

**Ho:** No existe relación entre la retención del personal y el desempeño laboral del personal que labora en áreas COVID del Hospital de Pampas, Tayacaja – 2021.

Tabla 24 Relación entre la retención del personal y el desempeño laboral.

			<b>Dimensión retención de personal</b>	<b>Desempeño laboral</b>
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Dimensión retención de personal</b>	<b>Coefficiente de correlación</b>	1,000	,678**
		<b>Sig. (bilateral)</b>	.	,000
		<b>N</b>	71	71
	<b>Desempeño laboral</b>	<b>Coefficiente de correlación</b>	,678**	1,000

<b>Sig. (bilateral)</b>	,000	.
<b>N</b>	71	71

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia

La tabla N°24 detalla los valores de la retención del personal y el desempeño laboral, obteniendo la siguiente explicación:

**Nivel de significancia (alfa o  $\alpha$ ):** 0.05.

**Utilización del estadígrafo de la prueba:** Rho de Spearman

**Lectura del P-valor:** con un p-valor = 0.000 < 0,05 (nivel alfa) se demuestra una relación significativa.

**Decisión:** Se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,678, demostrándonos correlación positiva considerable, dado a que el valor de P es < 0,05. Teniendo en cuenta estos hallazgos se llega a decidir por el rechazo del  $H_0$ , en consecuencia, se acepta la hipótesis alterna.

**Conclusión:** Se procede a rechazar la hipótesis nula por la existencia de una relación positiva considerable.

**Interpretación:** Existe relación positiva considerable entre la dimensión de la retención de personal y desempeño.

Planteamiento de hipótesis específica 6:

**H1:** Existe relación entre la supervisión del personal y el desempeño laboral del personal que labora en áreas COVID del Hospital de Pampas, Tayacaja – 2021.

**H0:** No existe relación entre la supervisión del personal y el desempeño laboral del personal que labora en áreas COVID del Hospital de Pampas, Tayacaja – 2021.

Tabla 25 Relación entre la supervisión del personal y el desempeño laboral.

			<b>Dimensión supervisión del personal</b>	<b>Desempeño laboral</b>
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Dimensión supervisión del personal</b>	<b>Coefficiente de correlación</b>	1,000	,661**
		<b>Sig. (bilateral)</b>	.	,000
		<b>N</b>	71	71
	<b>Desempeño laboral</b>	<b>Coefficiente de correlación</b>	,661**	1,000
		<b>Sig. (bilateral)</b>	,000	.
		<b>N</b>	71	71

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia

La tabla N° 25 revela valores de la relación entre la supervisión de personal y desempeño laboral, obteniendo la siguiente explicación:

**Nivel de significancia (alfa o  $\alpha$ ):** es de 0.05

**Utilización del estadígrafo de la prueba:** Rho de Spearman.

**Lectura del P-valor:** con un p-valor = 0.000 < 0,05 (nivel alfa) se demuestra una relación significativa.

**Decisión:** Se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,661, demostrándonos correlación positiva considerable, dado a que el valor de P es < 0,05. Teniendo en cuenta estos hallazgos se llega a decidir por el rechazo del  $H_0$ , en consecuencia, se acepta la hipótesis alterna.

**Conclusión:** Existe relación positiva considerable, rechazando así la hipótesis nula.

**Interpretación:** Existe relación positiva considerable entre la dimensión supervisión de personal y desempeño laboral.

## ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Ramos (19), determinó relación significativa y positiva entre las variables en estudio con un Rho de Spearman de 0,413; Diaz (17), demostró correlación alta y significancia bilateral con un Rho de Spearman de 0,526 en el Centro de Atención Primaria II - Es Salud; en esa misma línea Reyes (18), en su estudio halló una relación directa, positiva y fuerte, mediante Rho de Spearman de 0.842 (18).

Estos resultados concuerdan con el presente estudio pues con un Rho de Spearman de 0,775 y un p valor  $< 0,05$  demostró una correlación positiva considerable donde el 62% cataloga a la gestión como medianamente favorable, 23.9 % favorable y un 14.1% desfavorable, esto debido a que las instituciones obviaron ciertos procesos de gestión por la pandemia de COVID-19.

Asi mismo, se analizó las dimensiones de la gestión del talento humano:

El primer objetivo específico, determinó que no existe relación entre la incorporación del personal y el desempeño laboral con un Rho de Spearman de 0.198 y un p valor  $> 0,05$ , donde se observó que 62 trabajadores manifestaron que a veces se realizaban acciones de reclutamiento, 52 que las entrevistas a veces eran adecuadas y 51 de los trabajadores manifestó que nunca se realizaron pruebas de idoneidad, demostrando una gestión medianamente favorable con un 66.2%, pues los procesos de incorporación que se dieron durante la pandemia fueron de forma virtual y la mitad de ellos fueron por invitación directa, provocando falencias en el proceso; asi mismo dicho resultado demuestra que no siempre se requiere de un personal con años de experiencia para desempeñar un cargo, por el contrario si la institución trabaja en potenciar a su personal se lograra un buen desempeño; dicho



objetivo no concuerda con los antecedentes pues Carbonell A. et al (2018) demostró que en un 60.6% si evaluó el perfil de puesto y su adecuación a este durante la incorporación del personal; así como Díaz D. et al (2018), donde 73,8 % estuvieron de acuerdo que la entrevista dentro de la etapa de selección fue objetiva, 66.2.% manifestó que el personal del comité de selección fue idóneo; es de considerar que no se encuentra concordancia con la presente investigación pues dichos estudios se realizaron en tiempos distintos pues para el 2018 no nos aquejaba la pandemia del COVID-19, y en su mayoría los procesos de incorporación fueron presenciales.

El segundo objetivo específico, determinó una correlación positiva considerable entre la colocación del personal y el desempeño laboral, con un Rho de Spearman de 0,706 y un p valor < de 0,05; donde, 35 manifestaron que casi siempre se dieron a conocer los documentos normativos, 51 que solo a veces se brindó información sobre las funciones a realizar, 54 que casi siempre se valoró la actuación del trabajador en base a sus funciones y 62 de los trabajadores manifestaron que casi siempre se ubicó a los trabajadores según el perfil de puesto, mostrando una tendencia casi equitativa pues un 36.6% considera que la colocación de personal fue medianamente favorable, 35.2% favorable y un 28.2% desfavorable, esto debido a que en algunos trabajadores se consideró su formación profesional y perfil de puesto para colocarlos en determinadas áreas, pero otros fueron colocados en áreas donde se requería de personal. Dichos resultados concuerdan con Ramos G. (2017) quien a través de Rho de Spearman con un 0.413 demostró correlación moderada, pues se consideró la formación profesional de los trabajadores para la ubicación en sus puestos.

El tercer objetivo específico, determinó relación positiva considerable entre la compensación del personal y el desempeño laboral con un Rho de Spearman de 0,725; donde 52 trabajadores manifestaron ser bien remunerados por el tipo de trabajo y exposición, pero 51 manifestó que a veces la institución otorgaba reconocimiento a los trabajadores y que raras veces recibían algún tipo de incentivo, por ende solo 49.3% de los trabajadores consideró medianamente favorable al proceso de compensación, 29.6% favorable y 21.1% desfavorable, lo cual refleja una mala gestión pues no solo se trata de dar una buena remuneración salarial a los trabajadores, sino también fortalecer los incentivos y motivación para un mejor desempeño.

Concordando con los estudios de: Diaz D. et al (2018) donde 41.5% estuvo de acuerdo con las remuneraciones, 28.5% estuvieron de acuerdo con los incentivos, demostrando una correlación alta y significativa; Barra, M. (2020) a través del coeficiente de Spearman demostró una correlación moderada entre ambas variables donde 54% manifestó que los beneficios para su salud fueron los adecuados y 49% considero que casi siempre están de acuerdo con su salario; mientras que Nuñez O. (2019) demostró una relación significativa baja con un Rho de Spearman de 0,468 entre la compensación del personal y el desempeño laboral, pues el personal no estaba de acuerdo con la remuneración otorgada, considerando que durante la pandemia de COVID-19 la remuneración salarial de los trabajadores aumento justificado en el tipo de riesgo de exposición.

El cuarto objetivo específico, busco determinar la relación entre la dimensión desarrollo del personal y el desempeño laboral; obteniendo una correlación positiva muy fuerte con un Rho de Spearman de 0,814 y un p valor <

de 0,05; donde 52 trabajadores manifestaron que casi siempre se brindó programas de capacitación y 42 de los trabajadores manifestaron que solo a veces se brindó algún programa de motivación a los trabajadores, por lo cual 53.5% de los trabajadores califica al desarrollo de personal como medianamente favorable, esto sustentado en que si se desarrollaron programas de capacitación continua pero la falencia fue que las capacitaciones eran de forma virtual lo cual hizo que no se llegara a las metas trazadas en cada capacitación y que un 15.5% calificó la capacitación desfavorablemente; dichos resultados concuerdan con los estudios de Silberman P. et al (2020) quien fortaleció la capacitación y asistencia en línea en cuidados intensivos que beneficio a 15000 trabajadores y 70 hospitales de los cuales 5200 médicos aún se encontraban en proceso de formación (aspirantes a residencias o en proceso de convalidación del título universitario); logrando mejorar el desempeño laboral de estos; Mendoza M. et al (2021) en su estudio para evaluar los sistemas administrativos de recursos humanos, demostró la falta de trabajo en el desarrollo profesional y realización personal, al enfocar netamente lo administrativo (reclutamiento, salud ocupacional, remuneración y prestación social); para Reyes T (2018) 60% alcanzó un nivel adecuado en capacitación de personal y un 54.29% un nivel adecuado en el desarrollo; respecto al desempeño laboral 68.57% presenta un nivel alto, determinando relación directa y positiva con un Rho de Spearman de 0.842; de igual manera Ayala K. (2020) obtuvo como resultado que un 62,71% calificó de regular la captación y retención y 44.1% calificó de regular el desempeño laboral; concluyendo en una relación perfecta positiva con un rho Spearman 0.910.

El quinto objetivo específico, determinó correlación positiva considerable con un Rho de Spearman de 0,678 entre la retención del personal y el desempeño laboral, donde 52 trabajadores manifestaron que casi nunca la institución ve por fomentar buenas relaciones interpersonales, 58 que solo a veces se aseguró el área de trabajo y se proporciono agua las 24 horas y equipo de protección de personal, 51 de los trabajadores manifestaron que si se consideró el manejo de salud mental, considerando que un 50.7% calificó como medianamente favorable a la retención de personal, en relación al desempeño; ello debido a que al inicio de la pandemia el Hospital de Pampas no contaba con el ambiente adecuado ni con los equipos de protección necesarios para brindar atención a los usuarios hecho que fue mejorando con el tiempo; lo cual concuerda con los estudios de Carbonell A. et al (2018) donde 66,7% manifiesta que los recursos materiales eran insuficientes, pero al mismo tiempo un 81.8% manifestó que se trabaja en la motivación del personal, siendo una de ellas la permanencia para alcanzar el desarrollo técnico y profesional concluyendo en una gestión positiva; López P. et al. (2017), al evaluar la gestión del talento humano en un entorno hospitalario de Cuba, un 78.1% manifestó que los recursos materiales fueron insuficientes, las recompensas por el trabajo precarias y poca autonomía, concluyendo en una percepción positiva, pues bien a una menor gestión en la retención de personal existirá un desempeño medio o bajo; Nieva M. (2017), en su estudio 51,8% afirma la falta de políticas para retener a los trabajadores y 81.8% percibe que el desempeño es relevante en la institución, concluyendo en una relación directa y significativa con una significancia de 0.005 con Tau b – Kendall 0.32; Cristóbal A. (2020) obtuvo que un 68.6% opina que la clave para mejorar la productividad es el clima organizacional bueno y un 84.3 %

representan un rendimiento bueno, concluyó así que con un  $p = 0,013$  existe correlación entre las variables; en esta misma línea Barra, M. (2020) concluyó que existe correlación moderada entre ambas variables siendo estadísticamente significativa con un 51% que considera que se preocupan por las relaciones interpersonales, 54% manifestó que los beneficios para su salud son los adecuados.

El sexto objetivo específico, determinó una correlación positiva considerable, con un Rho de Spearman de 0,661 entre la supervisión del personal y el desempeño laboral, donde 61 de los trabajadores manifestaron que a veces se realizaron supervisiones a los trabajadores y 44 manifestaron que el personal a veces no eran idóneos, demostrando en un 73.2% una gestión medianamente favorable, ello reflejo que el Hospital de Pampas fortaleció los procesos de supervisión, pero los profesionales a cargo no eran los adecuados; hallazgos que concuerdan con los estudios de Carbonell A. et al. (2018), donde obtuvo como resultado que un 72.7% de los trabajadores refirió que las evaluaciones eran constantes y estaban encaminadas a sus competencia concluyendo así que la gestión del talento humano en la institución es positiva y Diaz D. et al. (2018), obtuvo como resultado que 41.5% estuvieron de acuerdo con las supervisiones, y 18.5% manifestó que no siempre lo realiza un personal capacitado concluyendo que existe relación positiva con una correlación alta y significancia bilateral  $p= 000$ .

## CONCLUSIONES

- Se determinó que existe una correlación positiva considerable entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, a través de un resultado estadísticamente significativo con un p-valor menor a 0,05 y un Rho de Spearman de 0,775.
- Se determinó que no existe correlación entre la dimension incorporación del personal y el desempeño laboral, con un resultado estadísticamente no significativo con un p-valor mayor a 0,05 y un Rho de Spearman de 0,198.
- Se determinó que existe una correlación positiva considerable entre la dimensión colocación del personal y desempeño laboral, con un resultado estadísticamente significativo, con un p-valor menor de 0,05 y Rho de Spearman de 0,706.
- Se determinó que existe una correlación positiva considerable entre la dimensión compensación de personal y desempeño laboral, con un resultado estadísticamente significativo, con un p-valor menor de 0,05 y un Rho de Spearman de 0,725.
- Se determinó que existe una correlación positiva muy fuerte entre la dimensión desarrollo del personal y desempeño laboral, con un resultado estadísticamente significativo, con un p-valor menor de 0,05 y un Rho de Spearman de 0,814.
- Se determinó que existe una correlación positiva considerable entre la dimensión retención de personal y desempeño laboral, con un resultado estadísticamente significativo, con un p-valor menor de 0,05 y un Rho de Spearman de 0,678.

- Se determinó que existe una correlación positiva considerable entre la dimensión supervisión de personal y desempeño laboral, con un resultado estadísticamente significativo, con un p-valor menor de 0,05 y un Rho de Spearman de 0,661.

## RECOMENDACIONES

- Se recomienda publicar el estudio, a través de eventos académicos con la finalidad de, que sirva de aporte para diversas instituciones y se quite la idea errada que se tiene de contratar personal capacitado y con años de experiencia, puesto que queda demostrado que, si se potencia las dimensiones de la gestión toda institución como el desarrollo, retención, capacitación y supervisión, tendrán el personal idóneo para su puesto de trabajo.
- Se recomienda a la Universidad Peruana los Andes, fomentar e impulsar futuras investigaciones que incluyan el estudio de las dimensiones como variables de estudio, para la obtención de resultados específicos y análisis minucioso que permitan fortalecer el desempeño laboral, que fomenten diversos métodos de investigación.
- Se recomienda que la directora del Hospital de Pampas, socialice el presente trabajo de investigación con quienes corresponda para conocimiento de los problemas encontrados y su pronta mejoría, convirtiendo al estudio en base de futuras investigaciones y seguimiento continuo para mejora del desempeño laboral; considerando el uso adecuado de los resultados.
- Se recomienda a los coordinadores de cada área mejorar el clima laboral y tener en cuenta los incentivos del personal pues ello permite mantener motivado al trabajador.
- Se recomienda difundir el trabajo de investigación en las redes de salud y DIRESA con el fin de desarrollar planes de acción que fortalezcan la gestión, y puedan empezar a trabajar en las falencias como contratos inestables, equipamiento e infraestructura de los establecimientos de salud.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. World Health Organization. Human resources for universal health [DVD]. Quito: WHO; 2021. [1 DVD: 45 min.]
2. Bustamante J. Perú: Bustamante J; 2021. [47 diapositivas preparadas por J Bustamante] Recuperada de: [https://www.paho.org/sites/default/files/impacto-de-covid-19-recursos-humanos-event\\_0.pdf](https://www.paho.org/sites/default/files/impacto-de-covid-19-recursos-humanos-event_0.pdf).
3. Silberman P. Políticas de planificación y gestión del talento humano del Ministerio de Salud de Argentina durante la pandemia de COVID-19. Rev. SciELO [Internet]. 2020 [citado 15 Oct 2020]; 12(11):3-7. Disponible en: [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S1853-810X2020000300011](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1853-810X2020000300011).
4. World Health Organization: WHO [base de datos en CD-ROM actualizada cada mes]. Versión 1,99a. Canadá: Sala de información y análisis en salud, Document Production Services; 2020.
5. Gallegos A. Necesidad de recursos humanos de enfermería por brote de COVID-19 Perú. Rev. Cient. Enf. [Internet] 2020 [citado 12 Dic 2020]; 9(1):1-3. Disponible en: <file:///C:/Users/HP-TEC/Downloads/normas-vancouver-buma-2013-guia-breve.pdf>.
6. Saldaña A. [diapositiva]. Lima: Alan Werner Saldaña Bustamante; 2021. [62 diapositivas preparadas por L Andamayo]. recuperdo de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1574152/Gu%C3%ADa%20op>

[erativa%20para%20la%20gesti%C3%B3n%20de%20recursos%20humanos%20durante%20la%20emergencia%20sanitaria%20por%20el%20COVID-19.pdf?v=1611317857](#)

7. Barrios K, Figueroa B. Condiciones de la gestión del talento humano que favorecen el desarrollo de capacidades dinámicas. Rev. SciELO [Internet] 2020 [citado 11 Ene 2021]; 31 (2): 4-7. Disponible en: <https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v31n2/0718-0764-infotec-31-02-55.pdf>.
8. Matabajoy J, Matabachoy S, Obando L. Procesos de desarrollo del talento humano en una clínica de especialidades de Pasto. Rev. SciELO [Internet] 2018 [citado 17 Mar 2020]; 20(1): 7-11. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v20n1/0124-7107-reus-20-01-00026.pdf>.
9. Carbonell A, García A. Caracterización de la gestión del talento humano en el Centro Nacional Coordinados de Ensayos Clínicos de Cuba. Revista Redalyc, 2018; 17(2):7-6.
10. López P, Díaz Z. Evaluación de la gestión del talento humano en entorno hospitalario cubano, Cuba. Rev. Cubana de Salud Pública [Internet] 2017 [citado 19 Jul 2017]; 1(43): 5-8. disponible en: <https://revsaludpublica.sld.cu/index.php/spu/article/view/751>.
11. Mendoza M, Villafuerte J. Evaluación de sistemas administrativos de recursos humanos: modelo Chiavenato aplicado a organizaciones productivas de Manabí, Ecuador. Rev. SciELO [Internet] 2021 [citado 3 May 2021]; 3(11): 2-11.

disponible en: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S2027-83062021000200467&script=sci\\_abstract&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S2027-83062021000200467&script=sci_abstract&tlng=es).

12. Ramos G. Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de Medicina del Hospital Municipal de los Olivos, Lima. [Tesis en internet].[Perú]: Universidad César Vallejo; 2018 [citado 7 octubre de 2019]. Recuperado a partir de:

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16619/Ramos\\_JG\\_E.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16619/Ramos_JG_E.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

13. Diez D, Nava S. La gestión del talento humano y el desempeño laboral en el Centro de Atención Primaria II - ESSALUD, Lambayeque. [Tesis en internet].[Perú]: Universidad César Vallejo; 2018 [citado 20 setiembre de 2019].

Recuperado a partir de:  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31814/diez\\_cd.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31814/diez_cd.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

14. Reyes T. Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en el profesional asistencial del Centro Materno Infantil Santa Luzmilla II [Tesis en internet].

[Perú]: Universidad César Vallejo; 2018 [citado 19 agosto de 2020]. Recuperado a partir de:  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27696/Reyes\\_AT\\_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27696/Reyes_AT_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

15. Nuñez O. Gestión del talento humano y desempeño laboral de los profesionales del Centro de Salud "Los Licenciados", Ayacucho. [Tesis en internet]. [Perú]:

Universidad César Vallejo; 2019 [citado 30 julio de 2020]. Recuperado a partir de:

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43165/N%c3%ba%c3%b1ez\\_DLCO.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43165/N%c3%ba%c3%b1ez_DLCO.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

16. Jara A. Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral, Venezuela. Rev. Redalyc. [Internet] 2018 [citado 17 May 2020]; 3(18): 2-15. disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/29058775014.pdf>.

17. Nieva M. Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral en los Trabajadores del Hospital Manuel Ángel Higa Arakaki, Satipo [Tesis en internet]. [Perú]: Universidad Peruana los Andes; 2019 [citado 20 mayo de 2021]. Recuperado a partir de: <https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/1163/TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

18. Cristóbal A. Clima ornanizacional y rendimiento laboral en el personal del centro de salud La Libertad [Tesis en internet]. [Perú]: Universidad Peruana los Andes; 2020 [citado 25 agosto de 2021]. Recuperado a partir de: [https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/3468/T037\\_4205\\_3151\\_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/3468/T037_4205_3151_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

19. Barra M. Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de una cadena de boticas - Huancayo [Tesis en internet]. [Perú]: Universidad Peruana

los Andes; 2020 [citado 30 agosto del 2021]. Recuperado a partir de:  
<https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/3474>.

20. Ayala K. La gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral de la cadena de boticas Inkafarma [Tesis en internet]. [Perú]: Universidad Peruana los Andes; 2020 [citado 15 julio del 2021]. Recuperado a partir de:  
[https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/1780/T037\\_4071\\_2586\\_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/1780/T037_4071_2586_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
21. Reynaldo O. [diapositiva]. Santiago: Oscar Reynaldo Benavides; 2018. [23 diapositivas preparadas por A Lopez]. Recuperado de  
<https://es.slideshare.net/RobertinEspinoza/diapositivas-de-henry-fayol>.
22. Chiavenato I Los nuevos desafíos de la administración de recursos humanos. En: Tóledo M. editor. Mares J. Gestión del talento humano. 3° edición. México: McGrawHill; 2009. pp. 33-63.
23. Chiavenato I Incorporar a las personas. En: Tóledo M. editor. Mares J. Gestión del talento humano. 3° edición. México: McGrawHill; 2009. pp. 101-135.
24. Chiavenato I Colocación de las personas. En: Tóledo M. editor. Mares J. Gestión del talento humano. 3° edición. México: McGrawHill; 2009. pp. 171-243.
25. Chiavenato I Recompensa de las personas. En: Tóledo M. editor. Mares J. Gestión del talento humano. 3° edición. México: McGrawHill; 2009. pp. 277-343.

26. Chiavenato I Desarrollo de las personas. En: Tóledo M. editor. Mares J. Gestión del talento humano. 3° edición. México: McGrawHill; 2009. pp. 365-397.
27. Chiavenato I Retener a las personas. En: Tóledo M. editor. Mares J. Gestión del talento humano. 3° edición. México: McGrawHill; 2009. pp.439-473.
28. Chiavenato I Supervisar a las personas. En: Tóledo M. editor. Mares J. Gestión del talento humano. 3° edición. México: McGrawHill; 2009. pp. 503-504.
29. Chiavenato I Base de datos y sistemas de información. En: Tóledo M. editor. Mares J. Gestión del talento humano. 3° edición. México: McGrawHill; 2009. pp. 504-507.
30. Chiavenato I El futuro de la administración de recursos humanos. En: Tóledo M. editor. Mares J. Gestión del talento humano. 3° edición. México: McGrawHill; 2009. pp. 533-577.
31. Mamani Y, Cáceres J. Desempeño laboral: una revisión teórica [tesis en internet] . [Perú]: Universidad Peruana Unión; 2019 [citado 23 mayo del 2021]. Recuperado a partir de: <https://core.ac.uk/download/pdf/270250907.pdf>.
32. Romero U, Fernando J, Urdaneta E. Desempeño laboral y calidad de servicio del personal administrativo de universidades privadas. Rev. SciELO [internet]. 2020 [citado 22 Set 2020]; 3(12): 2-19. Disponible en: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2219-71682021000300163](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682021000300163).

33. Sánchez J.. Madrid: Sanchez F; 2017. [43 diapositivas preparadas por P Gutierrez] Recuperada de: <https://es.slideshare.net/yanethtorres77/procesos-productivos-132033595>.
34. Pérez S. Producción de servicios y prácticas populares de salud, una experiencia de integración, de la maestría en practica social y salud. Rev. SciELO [internet]. 2018 [citado 16 Oct 2020]; 3(38):5-12. Disponible en: [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0001-63652000000300007](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0001-63652000000300007).
35. Lira R, Barrios R, Durán J. Factores que inciden en la disciplina laboral [tesis en internet]. [Nicaragua]: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua; 2017 [citado 1 julio del 2020]. Recuperado a partir de: <https://core.ac.uk/download/pdf/80118481.pdf>.
36. Rodriguez J. La calidad en salud y satisfacción del paciente. Rev. UNIR [internet]. 2021 [citado 9 Agt 2021]; 5(26):2-6. Disponible en: <https://www.unir.net/salud/revista/calidad-en-salud/>.
37. Ladrón E, Morales J. Gestión del conocimiento III y Salud Pública III [Internet]. Xalapa: Instituto de Salud Pública; 2020 [cited 2020 Oct 11]. Available from: <https://www.uv.mx/msp/files/2013/01/COLECCION-EDUCATIVA-8-.pdf>.
38. Castro J. Pensar Iberoamericana. Rev. Dialnet [internet]. 2016 [citado 2 Jun 2021]; 4(18): 1-4. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/revista?codigo=2620>.

39. Hernández S, Fernández C, Baptista P. Metodología de la investigación [en línea]. 6°. ed. México: McGrawHill; 2014. [Citado: 2021 Mayo 5]. Disponible en <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>.
40. Canteli R. [diapositivas]. España: Roger Canteli Guzman; 2020. [10 diapositivas preparadas por H Fernandez]. Recuperado de <https://www.techedgegroup.com/es/blog/rrhh-tiempos-covid>.
41. Martínez A, Campos W. Correlación entre Actividades de Interacción Social Registradas con Nuevas Tecnologías y el grado de Aislamiento Social en los Adultos Mayores. Rev. SciELO.[Internet]. 2015 [citado 15 oct 2021]; 36(2): 3-4. Disponible en: [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0188-95322015000300004](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-95322015000300004).
42. Inga F, Arosquipa C. Avance en el desarrollo de los recursos humanos y su importancia en la calidad de atención. Rev. SciELO [Internet]. 2019 [citado 7 Jun 2020]; 36(2): 7-19. Disponible en: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1726-46342019000200021&script=sci\\_abstract](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1726-46342019000200021&script=sci_abstract).
- 43 World Health Organization. Universal health: Access and coverage for all [DVD]. Geneva: WHO; 2019. [1 DVD: 23 min.]
- 44 Pontificia Universidad Católica del Perú: Recursos Humanos [DVD]. Perú: PUCP; 2019. [1 DVD: 18 min.]



45. Valentín R. Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de la Red de Salud Huaylas Sur [tesis en internet].[Perú]: Universidad Inca Garcilaso de la Vega; 2016 [citado 23 mayo de 2021]. Recuperado a partir de: <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/2108>.
46. Asencios C. Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue [tesis en internet].[Perú]: Universidad César Vallejo; 2016 [citado 2 febrero de 2020]. Recuperado a partir de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/5314?locale-attribute=es>.
47. Salazar A. Influencia de la inducción al puesto de trabajo, en el desempeño de los trabajadores de una empresa privada en la ciudad de Quito [tesis en internet].[Ecuador]: Universidad Tecnológica Equinoccial; 2016 [citado 9 agosto de 2020]. Recuperado a partir de: [https://repositorio.ute.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/123456789/12816/59591\\_1.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ute.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/123456789/12816/59591_1.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
48. Armijo M. Planificación estratégica e indicadores de desempeño en el sector público. Rev. SciELO [internet]. 2017 [citado 4 Ago 2020]; 8(23): 6-17. Disponible en: [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5509/S2011156\\_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5509/S2011156_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
49. Almanza R, Calderón P, Vargas J. Teorías clásicas de las organizaciones y el Gung Ho. Rev. científica "visión de futuro" [Internet]. 2018 [citado 29 Set 2021];

22(1):1-10.

Disponible

en:

<https://www.redalyc.org/journal/3579/357959311001/html/>.

## **ANEXOS**

MATRIZ DE CONSISTENCIA

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL QUE LABORA EN ÁREAS COVID DEL HOSPITAL DE PAMPAS, TAYACAJA – 2021

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE Y DIMENSIONES		POBLACIÓN Y MUESTRA
<p><b>PROBLEMA GENERAL:</b> ¿Existe relación entre la gestión de talento humano y desempeño laboral del personal que labora en áreas COVID del Hospital de Pampas, Tayacaja - 2021?</p> <p><b>PROBLEMA ESPECIFICO:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Existe relación entre la incorporación del personal y desempeño laboral del personal que labora en áreas COVID del Hospital de Pampas, Tayacaja - 2021?</li> <li>• ¿Existe relación entre la colocación del personal y desempeño laboral del personal que labora en áreas COVID del Hospital de Pampas, Tayacaja - 2021?</li> <li>• ¿Existe relación entre la compensación del personal y desempeño laboral del personal que labora en áreas COVID del Hospital de Pampas, Tayacaja - 2021?</li> <li>• ¿Existe relación entre el desarrollo del personal y desempeño laboral del personal que labora en áreas COVID del Hospital de Pampas, Tayacaja - 2021?</li> <li>• ¿Existe relación entre la retención del personal y desempeño laboral del personal que labora en áreas COVID del Hospital de Pampas, Tayacaja - 2021?</li> <li>• ¿Existe relación entre la supervisión del personal y desempeño laboral del personal que labora en áreas COVID del Hospital de Pampas, Tayacaja - 2021?</li> </ul>	<p><b>OBJETIVO GENERAL:</b> Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y desempeño laboral del personal que labora en áreas COVID del Hospital de Pampas, Tayacaja - 2021.</p> <p><b>OBJETIVO ESPECIFICO:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar la relación que existe entre la incorporación de personal y desempeño laboral del personal que labora en áreas COVID del Hospital de Pampas, Tayacaja - 2021.</li> <li>• Identificar la relación que existe entre la colocación del personal y desempeño laboral del personal que labora en áreas COVID del Hospital de Pampas, Tayacaja - 2021.</li> <li>• Identificar la relación que existe entre la compensación del personal y desempeño laboral del personal que labora en áreas COVID del Hospital de Pampas, Tayacaja - 2021.</li> <li>• Identificar la relación que existe entre el desarrollo del personal y desempeño laboral del personal que labora en áreas COVID del Hospital de Pampas, Tayacaja - 2021.</li> <li>• Identificar la relación que existe entre la retención del personal y desempeño laboral del personal que labora en áreas COVID del Hospital de Pampas, Tayacaja - 2021.</li> <li>• Identificar la relación que existe entre la supervisión del personal y desempeño laboral del personal que labora en áreas COVID del Hospital de Pampas, Tayacaja - 2021.</li> </ul>	<p><b>HIPOTESIS GENERAL:</b>                      H1: Existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal que labora en áreas COVID del Hospital de Pampas, Tayacaja – 2021.                      H0: No existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal que labora en áreas COVID del Hospital de Pampas, Tayacaja – 2021.</p> <p><b>HIPOTESIS ESPECIFICA:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• H1: Existe relación entre la incorporación de personal y el desempeño laboral del personal que labora en áreas COVID del Hospital de Pampas, Tayacaja – 2021.</li> <li>• H1: Existe relación entre la colocación del personal y el desempeño laboral del personal que labora en áreas COVID del Hospital de Pampas, Tayacaja – 2021.</li> <li>• H1: Existe relación entre la compensación del personal y el desempeño laboral del personal que labora en áreas COVID del Hospital de Pampas, Tayacaja – 2021.</li> <li>• H1: Existe relación entre el desarrollo del personal y el desempeño laboral del personal que labora en áreas COVID del Hospital de Pampas, Tayacaja – 2021.</li> <li>• H1: Existe relación entre la retención del personal y el desempeño laboral del personal que labora en áreas COVID del Hospital de Pampas, Tayacaja – 2021.</li> <li>• H1: Existe relación entre la supervisión del personal y el desempeño laboral del personal que labora en áreas COVID del Hospital de Pampas, Tayacaja – 2021.</li> </ul>	<b>VARIABLE I: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>		<p><b>POBLACIÓN:</b> 87 trabajadores de las áreas COVID del Hospital de Pampas, Tayacaja.  <b>MUESTRA:</b> muestreo censal. (71 trabajadores)</p> <p><b>METODO Y DISEÑO:</b>                      Enfoque: Cuantitativo                      Diseño: No experimental                      Tipo: Básico, transversal, descriptivo.                      Nivel: Relacional</p>  <ul style="list-style-type: none"> <li>• M: nº de trabajadores</li> <li>• O1: Gestión del talento humano</li> <li>• O2: Desempeño laboral</li> </ul> <p><b>TÉCNICAS</b> E</p> <p><b>INSTRUMENTOS:</b>                      Técnica: Encuesta tipo escala Likert.                      Instrumento: Cuestionario</p> <p><b>ANÁLISIS ESTADÍSTICO</b>                      Por no tener distribución normal Rho de Spearman.</p>
			DIMENSIONES	INDICADORES	
			INCORPORCIÓN DE PERSONAL	Reclutamiento Selección	
			COLOCACIÓN DE PERSONAL	Orientación Diseño de puestos. Evaluación de desempeño.	
			COMPENSACIÓN DE PERSONAL	Remuneración Programas e incentivos. Prestación y servicios.	
			DESARROLLO DE PERSONAL	Capacitación Desarrollo	
			RETENCIÓN DE PERSONAL	Higiene, Seguridad y Calidad de vida. Relación con empleados y sindicatos.	
			SUPERVISIÓN DE PERSONAL	Banco de datos. Sistema de investigación administrativa.	
			<b>VARIABLE II: DESEMPEÑO LABORAL</b>		
			DIMENSIONES	INDICADORES	
			PRODUCCION DE SERVICIO	Disciplina laboral	
			CALIDAD DE TRABAJO	Responsabilidad laboral Manejo racional de recursos Responsabilidad laboral Comunicación asertiva	
			CONOCIMIENTO DEL CARGO	Capacitación profesional Desarrollo de habilidades y competencias	
			RESPONSABILIDAD	Cumplimiento de objetivos institucionales.	
COOPERACION	Trabajo en equipo Inteligencia emocional laboral				
INICIATIVA	niciativa individual Iniciativa laboral				

**MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES**

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL QUE LABORA EN ÁREAS COVID DEL HOSPITAL DE PAMPAS, TAYACAJA – 2021**

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INDICE	ESCALA
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Según Chiavenato I, (2009). Es el conjunto de procesos diseñados para atraer, desarrollar, motivar y retener al talento humano en una organización; considerando aspectos, procesos internos, estilo de administración, entre otros; considerando que es importante proyectar lo que los trabajadores pueden llegar a ser y no solo lo que son, generando grandes pensamientos bajo la premisa de que los grandes pensadores se educan a sí mismos para educar a los demás.	Consiste en la aplicación de una serie de procesos que busca potenciar el talento humano a través de las dimensiones de incorporación, colocación, compensación, desarrollo, retención y supervisión de los trabajadores del área de COVID del Hospital de Pampas, Tayacaja – 2021.	INCOORPORACIÓN DE PERSONAL	Reclutamiento Selección	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Siempre</li> <li>• Casi siempre</li> <li>• A veces</li> <li>• Casi nunca</li> <li>• nunca</li> </ul>	ORDINAL * Gestion favorable * Gestion medianamente favorable * Gestion desfavorable
			COLOCACIÓN DE PERSONAL	Orientación Diseño de puestos Evaluación de desempeño		
			COMPENSACIÓN DE PERSONAL	Remuneración Programas e incentivos Prestación y servicios		
			DESARROLLO DE PERSONAL	Capacitación Desarrollo		
			RETENCIÓN DE PERSONAL	Higiene, seguridad y calidad de vida. Relación con empleados y sindicatos.		
			SUPERVISIÓN DE PERSONAL	Banco de datos Sistema de investigación administrativa.		
DESEMPEÑO LABORAL	Según Chiavenato I. (2000), El desempeño laboral engloba acciones relevantes observadas en los trabajadores para el logro de los objetivos, por ende, afirman que la fortaleza de una organización es el buen desempeño.	El desempeño laboral del trabajador se mide a través de la aplicación de una herramienta la cual permite identificar el desempeño del trabajador a través de la producción de servicio, calidad de trabajo, conocimiento del cargo, responsabilidad, cooperación e iniciativa en las áreas de COVID del Hospital de Pampas, Tayacaja – 2021.	PRODUCCION DE SERVICIO	Disciplina laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Siempre</li> <li>• Casi siempre</li> <li>• A veces</li> <li>• Casi nunca</li> <li>• Nunca</li> </ul>	ORDINAL *Desempeño favorable *Desempeño medianamente favorable *Desempeño desfavorable
			CALIDAD DE TRABAJO	Responsabilidad laboral Manejo racional de recursos Responsabilidad laboral Comunicación asertiva		
			CONOCIMIENTO DEL CARGO	Capacitación profesional Desarrollo de habilidades y competencias		
			RESPONSABILIDAD	Cumplimiento de objetivos institucionales.		
			COOPERACION	Trabajo en equipo Inteligencia emocional laboral		
			INICIATIVA	Iniciativa individual Iniciativa laboral		

**MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL QUE LABORA EN ÁREAS COVID DEL HOSPITAL DE PAMPAS, TAYACAJA – 2021**

<b>OBJETIVO GENERAL</b>	<b>OBJETIVOS ESPECIFICOS</b>	<b>VARIABLE</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ITEMS</b>	<b>INDICE</b>	
Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y desempeño laboral del personal que labora en áreas COVID del Hospital de Pampas, Tayacaja - 2021.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar la relación que existe entre la incorporación de personal y desempeño laboral del personal que labora en áreas COVID del Hospital de Pampas, Tayacaja – 2021.</li> <li>• Identificar la relación que existe entre la colocación del personal y desempeño laboral del personal que labora en áreas COVID del Hospital de Pampas, Tayacaja - 2021.</li> <li>• Identificar la relación que existe entre la compensación del personal y desempeño laboral del personal que labora en áreas COVID del Hospital de Pampas, Tayacaja - 2021.</li> <li>• Identificar la relación que existe entre el desarrollo del personal y desempeño laboral del personal que labora en áreas COVID del Hospital de Pampas, Tayacaja – 2021.</li> </ul>	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	INCORPORCIÓN PERSONAL DE	Reclutamiento Selección	1-3	(1) Siempre (2) Casi siempre (3) A veces (4) Casi nunca (5) Nunca	
			COLOCACIÓN PERSONAL DE	Orientación Diseño de puestos. Evaluación de desempeño.	4-8		
			COMPENSACIÓN PERSONAL DE	Remuneración Programas e incentivos. Prestación y servicios.	9-11		
			DESARROLLO PERSONAL DE	Capacitation Desarrollo	12-13		
			RETENCIÓN PERSONAL DE	Higiene, Seguridad y Calidad de vida. Relación con empleados y sindicatos.	14-18		
			SUPERVISIÓN PERSONAL DE	Banco de datos. Sistema de investigación administrativa.	19-21		
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar la relación que existe entre la retención del personal y desempeño laboral del personal que labora en áreas COVID del Hospital de Pampas, Tayacaja – 2021.</li> <li>• Identificar la relación que existe entre la supervisión del personal y desempeño laboral del personal que labora en áreas COVID del Hospital de Pampas, Tayacaja - 2021.</li> </ul>	DESEMPEÑO LABORAL	PRODUCCION DE SERVICIO	Disciplina laboral	1-2	(1) Siempre (2) Casi siempre (3) A veces (4) Casi nunca (5) Nunca
				CALIDAD DE TRABAJO	Manejo racional de recursos Responsabilidad laboral Comunicación asertiva	3-6	
				CONOCIMIENTO DEL CARGO	Capacitación profesional Desarrollo de habilidades y competencias	7-8	
				RESPONSABILIDAD	Cumplimiento de objetivos institucionales.	9-11	
				COOPERACION	Trabajo en equipo Inteligencia emocional laboral	12-14	
				INICIATIVA	Iniciativa individual Iniciativa laboral	15-17	

## INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### IINSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Instrucciones: Se muestran diversos enunciados que medirán la gestión del talento humano, marcar la opción que considera más próxima a su realidad de acuerdo a la escala que se muestra a continuación.

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

Se debe considerar que las respuestas al instrumento son anónimas.

INSTRUMENTO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO		1	2	3	4	5
DIMENSION N° 1 INCORPORACION DE LAS PERSONAS						
1	Se desarrollan acciones de reclutamiento (comunicación verbal, electrónica y otros) para atraer candidatos que cubran los puestos de trabajo.	1	2	3	4	5
2	Se realizó una entrevista adecuada y acorde al puesto de trabajo en la selección de personal.	1	2	3	4	5
3	Se utilizó pruebas de idoneidad para evaluar su competitividad.	1	2	3	4	5
DIMENSION 2: COLOCACION DEL PERSONAL						
4	Fue presentado en el director y jefe del área solicitante de la institución.	1	2	3	4	5
5	Se dieron a conocer los documentos normativos, reglamentos y otros de la institución.	1	2	3	4	5
6	Le brindaron información básica sobre las funciones, procedimientos y condiciones de trabajo.	1	2	3	4	5
7	Se valoró la actuación del trabajador en función a las actividades que desempeña, metas y resultados que debe alcanzar.					

8	Fue ubicado según el perfil de puestos.	1	2	3	4	5
DIMENSION N° 3: RECOMPESA DEL PERSONAL						
9	Fue bien remunerado de acuerdo al tipo de trabajo y riesgo de exposición.	1	2	3	4	5
10	Le otorgaron algún reconocimiento por el buen desempeño de su trabajo.	1	2	3	4	5
11	Recibió algún incentivo como estímulo a su desempeño.	1	2	3	4	5
DIMENSION N°4: DESARROLLO DEL PERSONAL						
12	Se brindó programas de capacitación de acuerdo a la necesidad.	1	2	3	4	5
13	Se brindó programas de motivación personal.	1	2	3	4	5
DIMENSION N°5: RETENCION DE PERSONAL						
14	Se fomentó buenas relaciones interpersonales dentro del área de trabajo.	1	2	3	4	5
15	Se aseguró la iluminación, ventilación e higiene en el área de trabajo.	1	2	3	4	5
16	Se contó con lavadero de manos y agua potable a disponibilidad las 24 horas.	1	2	3	4	5
17	Se contó con el equipo de protección personal necesario durante la ejecución de su trabajo.	1	2	3	4	5
18	Se consideró el manejo de la salud mental de los trabajadores.	1	2	3	4	5
DIMENSION N°6: SUPERVISION DEL PERSONAL						
19	Se contó con un registro actualizado del personal profesional, técnico y auxiliar de la institución.	1	2	3	4	5
20	Se realizó supervisiones periódicas al personal.	1	2	3	4	5
21	Se consideró la formación profesional requerida, para el personal que realizo las supervisiones.	1	2	3	4	5



**Nota:** El instrumento se aplicó virtualmente debido al confinamiento, a través del Google Forms; a continuación, se muestra el link del instrumento:

[https://docs.google.com/forms/d/10p2fkTSByzqWi3o9MwJ3gWU5i4k\\_rmhfrYxYwpoV5jI/edit](https://docs.google.com/forms/d/10p2fkTSByzqWi3o9MwJ3gWU5i4k_rmhfrYxYwpoV5jI/edit)

### INSTRUMENTO PARA EL DESEMPEÑO LABORAL

Instrucciones: Se muestran diversos enunciados que medirán la gestión del talento humano, marcar la opción que considera más próxima a su realidad de acuerdo a la escala que se muestra a continuación.

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

Se debe considerar que las respuestas al instrumento son anónimas.

<b>INSTRUMENTO DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL</b>		1	2	3	4	5
<b>PRODUCCION DE SERVICIO</b>						
1	Cumple oportunamente con el trabajo encomendado	1	2	3	4	5
2	Desarrolla su trabajo de acuerdo a los planes y objetivos institucionales.	1	2	3	4	5
<b>CALIDAD DEL TRABAJO</b>						
3	Comete errores durante la jornada laboral	1	2	3	4	5
4	Hace uso racional de los recursos de la institución.	1	2	3	4	5
5	Demuestra profesionalismos en el trabajo.	1	2	3	4	5
6	Mantuvo un trato respetuoso y amable con los usuarios y compañeros de trabajo.	1	2	3	4	5

<b>CONOCIMIENTO DEL CARGO</b>						
7	Tiene en cuenta las funciones a desempeñar en el área encomendada.	1	2	3	4	5
8	Sus habilidades y competencias le permiten resolver oportunamente las necesidades de la institución.	1	2	3	4	5
<b>RESPONSABILIDAD</b>						
9	Planifica sus actividades oportunamente.	1	2	3	4	5
10	Se preocupa por alcanzar las metas institucionales.	1	2	3	4	5
11	Cumple con las reglas, regulaciones y procedimientos.?	1	2	3	4	5
<b>COOPERACION</b>						
12	Muestra actitud positiva para integrarse al equipo de trabajo.	1	2	3	4	5
13	Brinda orientación y apoyo a los nuevos compañeros.	1	2	3	4	5
14	Evita los conflictos dentro del área de trabajo.	1	2	3	4	5
<b>INICIATIVA</b>						
15	Comparte nuevas ideas para mejorar los procesos de atención.	1	2	3	4	5
16	Posee capacidad para resolver problemas.	1	2	3	4	5
17	Se muestra asequible al cambio en bien de la institución.	1	2	3	4	5

**Nota:** El instrumento se aplicó virtualmente debido al confinamiento, a través del

Google Forms; a continuación, se muestra el link del instrumento:

[https://docs.google.com/forms/d/10p2fkTSByzqWi3o9MwJ3gWU5i4k\\_rmhfrYx](https://docs.google.com/forms/d/10p2fkTSByzqWi3o9MwJ3gWU5i4k_rmhfrYx)

[YwpoV5jI/edit](https://docs.google.com/forms/d/10p2fkTSByzqWi3o9MwJ3gWU5i4k_rmhfrYx/edit)

## CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

### CONFIABILIDAD:

Para la gestión del talento humano, se halló mediante Alfa de Cronbach, demostrando una confiabilidad excelente con un 0,957.

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,857	21

Para el desempeño laboral, se halló el Alfa de Cronbach, con un 0,840, afirmando que el cuestionario fue bueno.

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,840	17

Asimismo, se realizó la validación por 5 jueces de expertos, de los cuales se adjunta las fichas de validación en el anexo 4.

VALIDEZ DE LOS CUESTIONARIOS: la validez de contenido se dio a través del juicio de 5

## FICHAS DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS

**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES  
ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA SALUD CON MENCIÓN: GESTIÓN EN  
SERVICIOS DE SALUD**

Validación del instrumento de recojo de información por criterio de jueces del estudio: Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal que Labora en Áreas Covid del Hospital de Pampas, Tayacaja – 2021.

### 1. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del Juez
- 1.2. Grado Académico / Mención
- 1.3. DNI / Teléfono y/o celular
- 1.4. Cargo e Institución donde labora
- 1.5. Autor del instrumento
- 1.6. Lugar y Fecha

*Vargas Sánchez Ruth Noemi  
: Maestría - Gestión en Servicios de Salud.  
: 22427613 - 955610329  
: Enfoque Asistencial - UCI - HROD1 "El Cuzco" Hgo  
: Tacunan LLacua, Nathaly  
: Huancayo, noviembre del 2021.*

### 2. ASPECTOS DE LA EVALUACION:

N°	INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	BAJA	REGULAR	BUENA	MUY BUENA
			1	2	3	4	5
1	CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible					X
2	OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables.					X
3	ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					X
4	ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada.					X
5	SUFICIENCIA	Comprende aspectos de la variable en cantidad y calidad suficiente.					X
6	PERTINENCIA	Permite conseguir dato de acuerdo a los objetivos planteados.					X
7	CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en las teorías o modelos teóricos.					X
8	COHERENCIA	Entre variables, dimensiones, indicadores e ítems.					X
9	METODOLOGIA	La estrategias responde al propósito de la investigación.					X
10	APLICACION	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.					X
CONTEO TOTAL DE MARCAS (realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)			A	B	C	D	E
							50

**CALIFICACION GLOBAL:** Coeficiente de validez =  $\frac{1 \times A + 2 \times B + 3 \times C + 4 \times D + 5 \times E}{50} = 1$

**3. OPINION DE LA APLICABILIDAD:** (Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

CATEGORIA	INTERVALO
No válido, reformar	( ) [0,20 - 0,40]
No válido, modificar	( ) [0,41 - 0,60]
Válido, mejorar	( ) [0,61 - 0,80]
Válido, aplicar	(X) [0,81 - 1,00]

### 4. RECOMENDACIONES:

*Interante el trabajo de investigación, prosiga con el desarrollo.*

*Ruth Noemi Vargas Sánchez*  
Mg. Ruth Noemi Vargas Sánchez  
DEF 18754 - RE. 4030

**FIRMA Y SELLO DE JUEZ**

AC  
Ve:

**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES  
ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA SALUD CON MENCIÓN: GESTIÓN EN  
SERVICIOS DE SALUD**

Validación del instrumento de recojo de información por criterio de jueces del estudio: Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal que Labora en Áreas Covid del Hospital de Pampas, Tayacaja – 2021.

**1. DATOS GENERALES:**

- 1.1. Apellidos y Nombres del Juez
- 1.2. Grado Académico / Mención
- 1.3. DNI / Teléfono y/o celular
- 1.4. Cargo e Institución donde labora
- 1.5. Autor del instrumento
- 1.6. Lugar y Fecha

*CAROLINA HUAYAN FLEURY LOZ  
: MAESTRA EN GESTION DE CUIDADOS DE ENFERMERIA  
: 41300791  
: JEFE DEL AREA DE EMERGENCIAS DEL HOSPITAL DE PAMPAS  
: Tacunan LLacua, Nathaly  
: Huancayo, noviembre del 2021.*

**2. ASPECTOS DE LA EVALUACION:**

N°	INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	BAJA	REGULAR	BUENA	MUY BUENA
			1	2	3	4	5
1	CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible					X
2	OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables.					X
3	ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					X
4	ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada.			X		
5	SUFICIENCIA	Comprende aspectos de la variable en cantidad y calidad suficiente.					X
6	PERTINENCIA	Permite conseguir dato de acuerdo a los objetivos planteados.					X
7	CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en las teorías o modelos teóricos.					X
8	COHERENCIA	Entre variables, dimensiones, indicadores e ítems.					X
9	METODOLOGIA	La estrategias responde al propósito de la investigación.					X
10	APLICACION	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.					X
CONTEO TOTAL DE MARCAS (realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)			A	B	C	D	E
					3		46

**CALIFICACION GLOBAL: Coeficiente de validez =  $\frac{1XA + 2XB + 3XC + 4XD + 5XE}{30} = 1$**

**3. OPINION DE LA APLICABILIDAD:** (Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

CATEGORIA	INTERVALO
No valido, retirar	( ) [0,20 - 0,40]
No valido, modificar	( ) [0,41 - 0,60]
Valido, mejorar	( ) [0,61 - 0,80]
Valido, aplicar	(X) [0,81 - 1,00]

**4. RECOMENDACIONES:**

*... CREDITAR EL PRODUCTO DEL TRABAJO Y PROSEGUIR CON SU EJECUCION.*

  
**FIRMA Y SELLO DE JUEZ**

**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES  
ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA SALUD CON MENCIÓN: GESTIÓN EN  
SERVICIOS DE SALUD**

Validación del instrumento de recojo de información por criterio de jueces del estudio: Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal que Labora en Áreas Covid del Hospital de Pampas, Tayacaje – 2021.

**1. DATOS GENERALES:**

- 1.1. Apellidos y Nombres del Juez
- 1.2. Grado Académico / Mención
- 1.3. DNI / Teléfono y/o celular
- 1.4. Cargo e Institución donde labora
- 1.5. Autor del instrumento
- 1.6. Lugar y Fecha

*Espejo Vikashwan Hinasca Antonista*  
*Agente en administración y gerencia en salud.*  
*1994 2592*  
*Docente - Universidad Peruana Los Andes.*  
*Tacunan LLacua, Nathaly*  
*Huancayo, noviembre del 2021.*

**2. ASPECTOS DE LA EVALUACION:**

N°	INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	BAJA	REGULAR	BUENA	MUY BUENA
			1	2	3	4	5
1	CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible					X
2	OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables.					X
3	ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					X
4	ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada.					X
5	SUFICIENCIA	Comprende aspectos de la variable en cantidad y calidad suficiente.					X
6	PERTINENCIA	Permite conseguir dato de acuerdo a los objetivos planteados.					X
7	CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en las teorías o modelos teóricos.				X	
8	COHERENCIA	Entre variables, dimensiones, indicadores e ítems.					X
9	METODOLOGÍA	La estrategias responde al propósito de la investigación.					X
10	APLICACION	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.					X
CONTEO TOTAL DE MARCAS (realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)			A	B	C	D	E
						4	45

**CALIFICACION GLOBAL:** Coeficiente de validez =  $\frac{1XA + 2XB + 3XC + 4XD + 5XE}{50} = 1$

**3. OPINION DE LA APLICABILIDAD:** (Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

CATEGORIA	INTERVALO
No válido, reformar	( ) [0,20 - 0,40]
No válido, modificar	( ) [0,41 - 0,60]
Válido, mejorar	( ) [0,61 - 0,80]
Válido, aplicar	(X) [0,81 - 1,00]

**4. RECOMENDACIONES:**

*Aplicar el instrumento en su trabajo de investigación.*

*[Firma manuscrita]*  


**FIRMA Y SELLO DE JUEZ**

**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES  
ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA SALUD CON MENCIÓN: GESTIÓN EN  
SERVICIOS DE SALUD**

Validación del instrumento de recojo de información por criterio de jueces del estudio: Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal que Labora en Áreas Covid del Hospital de Pampas, Tayacaja – 2021.

**1. DATOS GENERALES:**

- 1.1. Apellidos y Nombres del Juez
- 1.2. Grado Académico / Mención
- 1.3. DNI / Teléfono y/o celular
- 1.4. Cargo e Institución donde labora
- 1.5. Autor del instrumento
- 1.6. Lugar y Fecha

*Inga Huayllani German  
Magister en Ciencias de la Salud  
4984400  
Empleada en el Hospital de Pampas.  
Tacunan Llacua, Nathaly  
Huancayo, noviembre del 2021.*

**2. ASPECTOS DE LA EVALUACION:**

N°	INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	BAJA	REGULAR	BUENA	MUY BUENA
			1	2	3	4	5
1	CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible					/
2	OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables.					/
3	ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					/
4	ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada.					/
5	SUFICIENCIA	Comprende aspectos de la variable en cantidad y calidad suficiente.					/
6	PERTINENCIA	Permite conseguir dato de acuerdo a los objetivos planteados.					/
7	CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en las teorías o modelos teóricos.					/
8	COHERENCIA	Entre variables, dimensiones, indicadores e ítems.					/
9	METODOLOGIA	La estrategias responde al propósito de la investigación.					/
10	APLICACION	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.					/
CONTEO TOTAL DE MARCAS (realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)			A	B	C	D	E
							50

**CALIFICACION GLOBAL:** Coeficiente de validez =  $\frac{1 \times A + 2 \times B + 3 \times C + 4 \times D + 5 \times E}{50} = 1$

**3. OPINION DE LA APLICABILIDAD:** (Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el circulo asociado)

CATEGORIA	INTERVALO
No válido, reformar	( ) [0,20 - 0,40]
No válido, modificar	( ) [0,41 - 0,60]
Válido, mejorar	( ) [0,61 - 0,80]
Válido, aplicar	(X) [0,81 - 1,00]

**4. RECOMENDACIONES:**

*Instrumento válido para ser aplicado.*

**FIRMA Y SELLO DE JUEZ**

*Inga Huayllani German*  
Magister en Ciencias de la Salud  
Tacunan Llacua, Nathaly  
Huancayo, noviembre del 2021.

Acti  
Ve a

**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES  
ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA SALUD CON MENCIÓN: GESTIÓN EN  
SERVICIOS DE SALUD**

Validación del instrumento de recojo de información por criterio de jueces del estudio: Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal que Labora en Áreas Covid del Hospital de Pampas, Tayacaja – 2021.

**1. DATOS GENERALES:**

- 1.1. Apellidos y Nombres del Juez
- 1.2. Grado Académico / Mención
- 1.3. DNI / Teléfono y/o celular
- 1.4. Cargo e Institución donde labora
- 1.5. Autor del instrumento
- 1.6. Lugar y Fecha

*Sánchez Ramos Blas Oscar*  
*Maestro en administración y gestión en servicios de*  
*42455225 - 976323640*  
*Docente de la Universidad Nacional Autónoma de*  
*Tacunan Llacua, Nathaly*  
*Huancayo, noviembre del 2021.*  
*Tayacaja.*

**2. ASPECTOS DE LA EVALUACION:**

N°	INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIE	BAJA	REGU	BUENA	MUY
			ESTE	LAR	LAR	BUENA	BUENA
			1	2	3	4	5
1	CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible					X
2	OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables.					X
3	ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				X	
4	ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada.					X
5	SUFICIENCIA	Comprende aspectos de la variable en cantidad y calidad suficiente.					X
6	PERTINENCIA	Permite conseguir dato de acuerdo a los objetivos planteados.					X
7	CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en las teorías o modelos teóricos.					X
8	COHERENCIA	Entre variables, dimensiones, indicadores e items.					X
9	METODOLOGIA	La estrategias responde al propósito de la investigación.					X
10	APLICACION	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.					X
CONTEO TOTAL DE MARCAS (realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)			A	B	C	D	E
						4	45

**CALIFICACION GLOBAL:** Coeficiente de validez =  $\frac{1 \times A + 2 \times B + 3 \times C + 4 \times D + 5 \times E}{50} = 1$

**3. OPINION DE LA APLICABILIDAD:** (Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

CATEGORIA	INTERVALO
No válido, reformar	( ) [0,20 - 0,40]
No válido, modificar	( ) [0,41 - 0,60]
Válido, mejorar	( ) [0,61 - 0,80]
Válido, aplicar	(X) [0,81 - 1,00]

**4. RECOMENDACIONES:**

*Continuar en la investigación.*

**FIRMA Y SELLO DE JUEZ**

  
**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**  
*Sánchez Ramos Blas Oscar*  
 Lic. en Administración y Gestión en los Servicios de Salud  
 117 1504  
 Mg. Administración y Gestión en los Servicios de Salud

Activo:  
Ve a Co



## DATA DE PROCESAMIENTO DE DATOS

Archivo    Editar    Ver    Datos    Transformar    Analizar    Gráficos    Utilidades    Ampliaciones    Ventana    Ayuda																		
12 : D8															2		Visible: 48 de 48 variables	
	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9	D10	D11	D12	D13	D14	D15			
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1			
2	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1			
3	1	1	4	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1			
4	1	2	3	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2			
5	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2			
6	1	1	4	5	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1			
7	2	1	3	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2			
8	2	2	3	3	1	1	2	2	2	3	1	2	1	1	1			
9	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1			
10	2	1	3	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1			
11	2	1	3	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2			
12	2	2	3	3	1	1	2	2	2	3	1	2	1	1	1			
13	1	2	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1			
14	1	1	5	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1			
15	1	1	4	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1			
16	1	2	3	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1			
17	1	1	4	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1			
18	1	2	4	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2			
19	1	1	5	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2			
20	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1			
21	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2			
22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1			

Vista de datos    Vista de variables

[Activar Microsoft](#)  
 Ve a Configuración para activar Windows.

## CONSENTIMIENTO INFORMADO

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente formulario es un instrumento de recolección de información para la investigación titulada "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL QUE LABORA EN ÁREAS COVID DEL HOSPITAL DE PAMPAS, TAYACAJA – 2021, realizada por la Lic. Enf. Nathaly Tacunan LLaqua.

**Propósito:**

Recolectar información para un estudio correlacional entre la Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal que labora en áreas covid del hospital Pampas, Tayacaja-2022

**Riesgos:**

La aplicación del instrumento no demandará ningún riesgo para su salud.

**Beneficios:**

La participación en el estudio no confiere ningún beneficio directo. No obstante, se le puede brindar educación sobre el tema si así lo desea.

**Confidencialidad:**

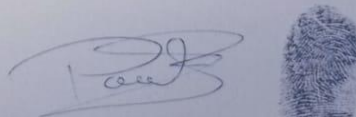
Acepto participar voluntariamente en el presente trabajo de investigación a cargo de la Lic. Enf. Nathaly Tacunan LLaqua, he sido informado sobre el objetivo del estudio que es determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y desempeño laboral del personal que labora en áreas COVID del Hospital de Pampas, Tayacaja – 2022.

Asimismo, reconozco que la información que provea es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de este estudio sin mi consentimiento, he sido informado de que puedo hacer preguntas en cualquier momento y que puedo retirarme cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio contra mí persona, de tener preguntas puedo consultar al teléfono 966800244.

- Entiendo y acepto

- No entiendo y no acepto

**Nota:** debido a la pandemia de COVID-19 dicho formulario se adecuo virtualmente por Google Forms, y se encuentra en cada uno de los cuestionarios



## FOTOS DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO



FOTO N°1: Presentación ante la directora del Hospital de Pampas Tayacaja.



FOTO N°2: Permiso para realización del trabajo de investigación.



FOTO N° 3: Visita para coordinación al Hospital de Pampas.



FOTO N°4: Coordinación con el área de triaje diferenciado COVID-19.



FOTO N°5: Coordinación con el área de hospitalización COVID-19.



FOTO N°6: Coordinación con el área de servicios generales COVID-19.



FOTO N°7: Coordinación con el área de nutrición COVID-19.



FOTO N°2: Coordinación con el área de obstetricia COVID-19.

## SOLICITUD DE PERMISO A LA INSTITUCIÓN



"Año del Bicentenario del Perú: 200 Años de Independencia"



Pampas, 20 de Marzo del 2022

**CARTA N° 00015-2022-GOB.REG.HVCA/DIRESA/HPT-D**

Srta:

TACUNAN LLACUA, Nathaly

**ASUNTO : ACEPTACIÓN PARA TRABAJO DE INVESTIGACION**

**REFERENCIA : SUMILLA de fecha 14-03-2022**


De mi mayor consideración.

Por medio del presente es grato dirigirme a Ud. para poder saludarlo cordialmente a nombre del Hospital de Pampas de Tayacaja, asimismo la finalidad de la presente es para manifestarle lo siguiente.

Que, habiendo recibido la solicitud, se le emite la aceptación para que pueda realizar Trabajo de Investigación sobre **GESTION DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL QUE LABORA EN AREAS COVID DEL HOSPITAL DE PAMPAS TAYACAJA - 2022**, para lo cual obtendrá información directa del personal trabajador de la entidad, debo mencionar además que se deberá respetar la confidencialidad del acto, así mismo deberá entregar una copia de la investigación realizada a la Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación.

Sin otro particular me suscribo de usted reiterándole la muestra de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

  
GABRIEL J. L. SANCHEZ CAMP  
DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN  
HOSPITAL DE PAMPAS TAYACAJA

  
GOBIERNO REGIONAL HUANCavelica  
HOSPITAL DE PAMPAS TAYACAJA  
Mg. Ericka Ojeda Muñoz  
DIRECTORA EJECUTIVA

Jr. Bolívar Cuadra 4 - Pampas - Tayacaja  
Cel. 987310250 - Correo: [hospitalpampas@regionhuancavelica.gob.pe](mailto:hospitalpampas@regionhuancavelica.gob.pe)