



UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP

ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

**“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO
LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE
MEDICINA INTERNA 6C DEL HOSPITAL NACIONAL
EDGARDO REBAGLIATI MARTINS, JESÚS MARÍA 2019”**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTOR

Bach. ENCARNACION ROQUE, MARIA VICTORIA

LIMA-PERÚ

2019

ASESOR DE TESIS

Dr. JUAN MANUEL VASQUEZ ESPINOZA

JURADO EXAMINADOR

Dra. FLOR DE MARIA SISNIEGAS LINARES
Presidente

Dr. WILLIAM MIGUEL MOGROVEJO COLLANTES
Secretario

Mg. FRANCISCO EDUARDO DIAZ ZARATA
Vocal

DEDICATORIA

A Dios, por ser mi guía, iluminar mi vida, ser mi protector en cada momento, por darme sabiduría y fortaleza para seguir adelante. A mis padres Miguel y Regina; hermanos, Janet y Miguel, por estar conmigo en todo momento. En especial a mi amado hijo Francisco Miguel, por ser mi mayor orgullo, motivación y fortaleza en esta vida, por brindarme apoyo durante mi formación personal y profesional.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por iluminarme en el camino de la vida, darme sabiduría, fortaleza y permitirme superar los obstáculos que se presentaron durante mi formación académica, hasta llegar a este momento tan importante y cumplir con una de mis metas como profesional.

A la Universidad Privada Telesup y a todos los maestros de la Escuela de Posgrado, por sus valiosas enseñanzas y sobre todo a nuestro asesor de tesis Dr. Juan M. Vásquez, por su paciencia, dedicación y conocimientos impartidos.

RESUMEN

El objetivo del presente estudio ha sido determinar la relación de la Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de enfermería de medicina interna 6C del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, Jesús María 2019. Las teorías que sustentan esta investigación tienen en cuenta lo expuesto por Armas, Llanos y Traverso (2017), quienes enfatizan que las personas dejaron de ser observadas como máquinas o fuentes y actualmente son contempladas como piezas fundamentales y estratégicas para las organizaciones. Por otro lado, desempeño laboral, según Reynaga (2015) es eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, el cual es necesario para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral. El tipo de investigación ha sido aplicada, el enfoque cuantitativo, diseño no experimental, de corte transversal y nivel descriptivo correlacional. La población estuvo constituida por 67 enfermeras que laboran en el servicio de enfermería en medicina interna 6c Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins y la muestra ha sido censal, la cual abarca a las 67 enfermeras que laboran en el servicio de enfermería en medicina interna 6c. Se hizo uso de la encuesta como técnica esencial y el cuestionario compuesto de 20 preguntas tipo Likert como instrumento para la recolección de información; por consiguiente se concluye con los resultados y análisis descriptivo e inferencial, que la gestión del talento humano tiene relación con el desempeño laboral.

Palabras clave: gestión del talento humano, desempeño laboral, conocimientos.

ABSTRACT

The objective of this study has been to determine the relationship of Human Talent Management and Work Performance of the Internal Medicine Nursing Staff 6C of the National Hospital Edgardo Rebagliati Martins, Jesús Maria 2019. The theories that support this take into account the research expressed by Armas, Llanos and Traverso (2017) emphasize that people are no longer seen as machines or sources, they are currently considered as fundamental and strategic pieces for organizations. On the other hand, Labor Performance, according to Reynaga (2015) is the effectiveness of the personnel working within the organizations, which is necessary for the organization, the individual working with great work and job satisfaction. The type of research has been applied, the quantitative approach, non-experimental cross-sectional design, descriptive correlational level, the population was constituted by the 67 nurses who work in the nursing service in internal medicine 6c Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins and the sample It has been census, which includes the 67 nurses who work in the nursing service in internal medicine 6c. The survey was used as an essential technique and the questionnaire made up of 20 Likert-type questions as an instrument for collecting information; Consequently, it is concluded with the results and descriptive and inferential analysis that the management of human talent is related to job performance.

Key words: human talent management, job performance, knowledge.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
ASESOR DE TESIS	ii
JURADO EXAMINADOR	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	viii
ÍNDICE DE TABLAS	x
ÍNDICE DE FIGURA	xi
INTRODUCCIÓN	xii
I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	15
1.1. Planteamiento del problema	15
1.2. Formulación del problema	18
1.2.1. Problema general	18
1.2.2. Problemas específicos	18
1.3. Justificación del estudio	19
1.3.1. Justificación teórica	19
1.3.2. Justificación práctica	19
1.3.3. Justificación metodológica	19
1.3.4. Justificación social	19
1.4. Objetivos de la investigación	20
1.4.1. Objetivo general	20
1.4.2. Objetivos específicos	20
II. MARCO TEÓRICO	21
2.1. Antecedentes de la investigación	21
2.1.1. Antecedentes nacionales	21
2.1.2. Antecedentes internacionales	23
2.2. Bases teóricas de las variables	24
2.2.1. Variable 1: Gestión del Talento Humano	24
2.2.2. Variable 2: desempeño laboral	37

2.3. Definición de términos básicos	44
III. MARCO METODOLÓGICO.....	47
3.1. Hipótesis de la Investigación	47
3.1.1. Hipótesis general	47
3.1.2. Hipótesis específicas	47
3.2. Variables de estudio	47
3.2.1. Definición conceptual.....	47
3.2.2. Definición operacional.....	48
3.3. Tipo y nivel de la investigación	48
3.3.1. Tipo de investigación	48
3.3.2. Nivel de investigación	48
3.4. Diseño de la investigación	48
3.5. Población y muestra de estudio.....	49
3.5.1. Población	49
3.5.2. Muestra	49
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	49
3.6.1. Técnicas de recolección de datos.....	49
3.6.2. Instrumentos de recolección de datos	49
3.7. Métodos de análisis de datos	52
3.7.1. Análisis descriptivo	52
3.7.2. Análisis inferencial	52
3.8. Aspectos éticos	52
IV. RESULTADOS	53
V. DISCUSIÓN.....	63
VI. PROPUESTA.....	66
VII. CONCLUSIONES	67
VIII. RECOMENDACIONES.....	68
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	69
ANEXOS	71
Anexo 1: Matriz de consistencia	72
Anexo 2: Matriz de operacionalización	73
Anexo 3: Instrumento.....	74
Anexo 4: Validación de instrumento.....	75

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Validación de Instrumento por expertos	50
Tabla 2.	Valores Alfa de Cronbach.....	51
Tabla 3.	Validez del instrumento por jueces de expertos con la prueba binomial ...	53
Tabla 4.	Confiabilidad del instrumento por alfa de Combrach para gestión de talento humano.....	54
Tabla 5.	Confiabilidad del instrumento por alfa de Combrach para desempeño laboral.....	54
Tabla 6.	Prueba de normalidad de Kolmogoroy-Smirnov.....	54
Tabla 7.	Correlación entre la gestión de talento humano y desempeño laboral	55
Tabla 8.	Correlación entre la gestión de talento humano y superación personal	56
Tabla 9.	Correlación entre la gestión de talento humano y trabajo en equipo...	57
Tabla 10.	Correlación entre la gestión de talento humano y motivación	58
Tabla 11.	Análisis bidimensional según gestión de talento humano y desempeño laboral.....	59
Tabla 12.	Análisis bidimensional según gestión de talento humano y superación personal.....	60
Tabla 13.	Análisis bidimensional según gestión de talento humano y trabajo en equipo.....	61
Tabla 14.	Análisis bidimensional según gestión de talento humano y motivación	62

ÍNDICE DE FIGURA

Figura 1. Desempeño laboral	59
Figura 2. Superación personal.....	60
Figura 3. Trabajo en equipo.....	61
Figura 4. Motivación	62

INTRODUCCIÓN

Al respecto, la presente tesis pone en conocimiento acerca de la gestión talento humano y el desempeño laboral del Personal de Enfermería de Medicina Interna 6C del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, Jesús María 2019.

Las organizaciones con el pasar de los años entendieron qué tan importante es contar con un personal calificado; ya que el seleccionar a una persona no solo aborda en cuanto a la experiencia, sino según el potencial que este posee. Muchas empresas consideran que un impedimento para el crecimiento es la falta de capital, no obstante, el principal obstáculo es la falta de capacidad para reclutar y preservar el lazo laboral.

Chiavenato (2012) hace referencia en el libro Gestión del Talento Humano, que el trabajador es el miembro confidencial de la empresa, es quien contribuye con su aportación para la toma de decisiones, ellos invierten dedicación, esfuerzo, compromiso, etc. Con la perspectiva de obtener incentivos, línea de carrera, salarios, entre otros.

La gestión pública es una serie de tareas que conlleva al logro de objetivos y metas ya establecidos en la organización, el cual al transcurrir de los años se implementa el modelo de la nueva gestión pública que busca compensar necesidades de la ciudadanía mediante la eficiencia y eficacia de una gestión pública. Asimismo, se desarrollará servicios de calidad con un método de control de transparencia en los procesos.

A pesar del transcurrir de los años y mejorar la infraestructura del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, las gestiones administrativas siguen siendo las mismas, es decir, siguen contando con dificultades en cuanto a la falta de capacitación del personal, la carencia de evaluaciones a los postulantes en el proceso de reclutamiento y selección. Además, los trabajadores se encuentran desmotivados y no se sienten compenetrados con la empresa y con lo que ésta realiza; de igual manera, no cuenta con una comunicación asertiva, ya que no permite al trabajador opinar. Además, la falta de oportunidades es clara y evidente cuando los jóvenes enfermeros buscan un trabajo; los responsables del proceso de

selección del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins les permiten postular y la hoja de vida donde se detallan las competencias, cursos, etc.; no son derivadas a un área especializada, por lo contrario se quedan en manos de los encargados de selección y ellos son quienes deciden, priorizando si cuenta con años de experiencia y excluyendo las competencias que el profesional ha desarrollado a lo largo de su formación universitaria.

Sin embargo, no está de más detallar que una buena gestión del talento humano conllevara a obtener resultados favorables para lograr el crecimiento de la empresa, gracias al desempeño laboral del individuo, quien que se encontrará comprometido y motivado.

Así mismo, la ventaja competitiva no son los recursos materiales ni económicos, sino es el recurso humano, es quien suministra un crecimiento constante destacando el papel del trabajador dentro de la organización, es el que busca crecer con un personal altamente preparado para cualquier situación que se le presente a lo largo de su labor.

En tal sentido, la presente investigación, hallará la relación existente entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del Personal de Enfermería de Medicina Interna 6C del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, Jesús María 2019. A continuación, se detalla de modo preciso los capítulos que han formado parte significativa de este estudio:

Capítulo I. Este capítulo está integrado por el planteamiento del problema, formulación del problema, tanto general como específico, justificación y objetivos del estudio.

Capítulo II. Da a conocer los antecedentes tanto nacionales como internacionales, las bases teóricas de las variables y definición de los términos básicos.

Capítulo III. Se encuentra el desarrollo de la Hipótesis de estudio, las variables de estudio, el tipo, nivel y diseño de la investigación, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, métodos de análisis de datos y aspectos éticos.

Capítulo IV. Está constituida por los resultados.

Capítulo V. Discusión.

Capítulo VI. Propuesta.

Capitulo VII. Conclusiones.

Capitulo VIII. Recomendaciones.

Capitulo IX. Referencias Bibliográficas.

Capitulo X. Anexos.

I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

En el contexto internacional, se halla que, con la dinámica de la economía y el consecuente escenario de crecimiento en los diversos sectores económicos, las empresas se hacen cada vez más complejas, en las cuales se exige de los trabajadores no solo la capacidad para desarrollar una tarea, sino también un conjunto de competencias interrelacionadas que destaquen al personal de entre sus compañeros. Al respecto Boyatzis (2002) citado por Urien (2009) manifestó que, en un estudio sobre más de 2000 gerentes de 12 grandes empresas, el 81% de las competencias que distinguían a los líderes destacados estaban relacionados con la inteligencia emocional.

A nivel nacional, según datos del Banco Central de Reserva del Perú reportados en su Memoria 2018, la economía peruana creció 5,8 por ciento en 2018, tasa inferior a la registrada en 2017 (6,0 por ciento), a consecuencia de un contexto internacional menos favorable y un alto grado de incertidumbre y desaceleración de las economías emergentes. Precisamente, debido a estos cambios en los ciclos económicos, las organizaciones peruanas recalculan constantemente sus expectativas y ponen en marcha múltiples estrategias para tratar de adaptarse este nuevo ambiente. Como consecuencia, los directores ejecutivos de las diversas firmas que componen el espectro empresarial peruano exigen que sus colaboradores desarrollen el mayor número de actividades posibles en el menor tiempo, que adopten las exigencias del entorno, que cumplan con los objetivos propuestos, que se adapten a los cambios del mercado y entreguen los mejores resultados para sus organizaciones; en el peor de los casos, colocando a imposición una forma de gestionar el talento humano con la única finalidad de que la empresa alcance los objetivos que se ha planteado, sin considerar muchas veces que cada personal tiene sus propias necesidades, deseos, personalidad, objetivos, modos de vida, creencias y cultura.

Al respecto, Alles (2008) menciona que, ya no corresponde interpretar los recursos humanos como un mal necesario o un centro de gastos, sino aceptar que

agregan valor a la organización para mejorar los resultados y permiten, junto con el resto de las áreas, lograr los objetivos de negocios.

En particular, cuando se analiza la gestión por competencias del talento humano en un entorno distinto al de las grandes compañías y se traslada al ambiente de las pequeñas empresas que desarrollan sus actividades, el tema se aprecia aún más interesante; puesto que, el contexto de las pequeñas empresas posee características propias que hacen distinto el nacimiento, desarrollo y las adaptaciones de la gestión del personal.

El recurso humano es el elemento importante dentro de una organización, para el cumplimiento de los propósitos de la empresa. A medida que el personal labore de manera correcta, de tal manera que sus destrezas, su conocimiento, comportamientos y actitudes lleven a la organización al éxito, se deberá contar con una capacidad laboral que sea capaz de encaminar al cambio y que siempre esté motivado a llevar a su organización a la cima de la ventaja empresarial. Es por eso que, se debe conocer la clave para diseñar un buen proceso de selección de personal, capacitarlo, evaluar su desempeño y el desarrollo como parte principal para el cumplimiento de las metas de la organización.

La calidad de un trabajador construye la competencia social de aprendizaje útil y significativo para el ejercicio productivo en una fase real de trabajo que se tiene no solo a través de la organización, sino también mediante el aprendizaje por práctica en las posiciones concretas de algún otro trabajo.

Habitualmente, la gestión del talento humano se ha considerado como algo secundario e irrelevante. La principal preocupación del área administrativa de recurso humano se ha limitado a verificar planillas, las relaciones colectivas y los files del personal. Actualmente, existen algunas organizaciones funcionando bajo este enfoque tradicional. Las instituciones públicas es un ejemplo de ello, toda vez que existe una ausencia de gestión integral referente a su factor humano; para erradicar los problemas o inconvenientes que se generen en el ámbito interno de la institución. Los teóricos o analistas de este problema, establecen que el éxito de una institución u organización se basan en el desarrollo de competencias que la diferencian de las demás. Se sabe que, el proceso será complicado, pues requiere

inversión y un trabajo arduo a largo plazo, que deberá incluir innovaciones y cambios en el desarrollo de los servicios para el logro de la misión.

El problema principal de las entidades públicas, es la inutilización de herramientas técnicas para incorporar o reclutar nuevos talentos a su institución, es decir, los subprocesos de reclutamiento y selección del personal son deficientes e inoperativos. En consecuencia, se colocan profesionales con diferentes perfiles al que se requiera para cubrir el puesto laboral, de esta forma se desaprovecha el potencial humano, limitándose al personal a desarrollar nuevas ideas, experiencias y expectativas en el cumplimiento de sus tareas para las que no están preparados para nuevos retos. Todo esto, conlleva que los nexos de comunicación de las diferentes áreas se vean debilitadas a causa de la deficiencia en la gestión del talento humano, lo cual limita conocer las expectativas y necesidades del personal y por lo tanto no se brinde la pronta solución.

El Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, antiguo Hospital del Empleado, es un centro hospitalario público peruano situado en Lima y administrado por EsSalud. Es el más importante complejo hospitalario de la seguridad social del Perú. Su personal está conformado por 1.100 médicos (descontando los médicos residentes), 1.500 enfermeras, 46 nutricionistas, 41 psicólogos, 60 tecnólogos médicos, 890 auxiliares y técnicos de enfermería y 350 trabajadores administrativos. Actualmente, atiende a más de 14.707.000 asegurados. Tiene 93 especialidades médicas, 1.600 camas y 115 consultorios externos. Además, realiza más de 60.000 consultas al mes. El Hospital Nacional administrado por EsSalud está conformado por un conjunto de edificios de 14 pisos y sótano. En el sótano se sitúan los consultorios externos del área de rehabilitación. En el primer nivel, están los consultorios externos de las diferentes especialidades, farmacia, módulo de citas, laboratorio central, banco de sangre, unidad de quimioterapia ambulatoria, Rayos X, áreas específicas de tomografía axial computarizada, resonancia magnética, acelerador lineal, área de pediatría y emergencia. A partir del segundo piso en adelante, están los ambientes de hospitalización, estando dos pisos reservados a pediatría.

Existen diferentes tipos de gestión organizacionales en cada institución, la cual es generada por el principal líder de esta. Los trabajadores están ligados a

este clima que se crea dentro, formando a cada trabajador como su nuevo ambiente de trabajo, que comprende figuras como el compañerismo, las disputas entre compañeros y departamentos, la comunicación y de más. Pero, no siempre una persona como trabajador se encuentra satisfecha con la atmósfera del lugar donde trabaja, ya que un grupo de personas tienen un ambiente de trabajo a diferencia de otro grupo generando problemas a futuro. Es por ello que, los líderes se encuentran en la obligación de realizar dichos estudios e inversión para mejorar el clima organizacional de los trabajadores, ya que, si ellos se encuentran en el mal clima organizacional y laboral, la productividad de la empresa podría decaer.

Según Quispe (2015), demostró que, el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, no son óptimos ni los adecuados, lo cual repercute en el servicio que se les brinda a los usuarios; esta realidad se observa en casi todas las instituciones públicas, es por ello, que existe una gran disconformidad por parte de la población.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

PG ¿Cuál es la relación entre gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de enfermería de medicina interna 6C del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, Jesús María 2019?

1.2.2. Problemas específicos

PE 1 ¿Cuál es la relación entre gestión del talento humano y la superación personal del personal de enfermería de medicina interna 6C del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, Jesús María 2019?

PE 2 ¿Cuál es la relación entre gestión del talento humano y el trabajo en equipo del personal de enfermería de medicina interna 6C del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, Jesús María 2019?

PE 3 ¿Cuál es la relación entre gestión del talento humano y la motivación del personal de enfermería de medicina interna 6C del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, Jesús María 2019?

1.3. Justificación del estudio

1.3.1. Justificación teórica

El estudio muestra justificación teórica, cuyo fin es conocer las descripciones sobre la gestión del talento humano y el desempeño laboral que existe en el personal de enfermería, el cual está inmerso en un entorno muchas veces difícil, donde se generan continuos aportes científicos con notables mejoras tecnológicas que hacen que los mecanismos del sistema sanitario, tanto usuarios como profesionales, perciban cambios en sus necesidades y expectativas.

1.3.2. Justificación práctica

Se pondrán en práctica en el contexto de estudio y otras características similares, para lograr las metas y objetivos planteados, proponiendo así estrategias que contribuyan a resolverlo. Cuando genera información que pueda ser utilizada para tomar medidas tendentes a mejorar una institución, un sector, etc. El análisis de la gestión del talento humano, se utilizará para identificar, categorizar y analizar las percepciones que tienen los integrantes de la organización, en un determinado período de tiempo, valiéndose de métodos de recolección de información.

1.3.3. Justificación metodológica

Se hizo uso de la encuesta como técnica relevante para contestar la hipótesis y el instrumento el cuestionario tanto para la variable gestión del talento humano como para la variable desempeño laboral. Las encuestas fueron formuladas y antes de ser aplicadas pasaron por una validación y confiabilidad de juicio de expertos.

1.3.4. Justificación social

El estudio muestra notabilidad social; de este modo su objetivo general es, determinar la relación entre gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de enfermería de medicina interna 6C del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, Jesús María 2019, a través de los resultados obtenidos, se llegó a una conclusión, recomendaciones y posibles soluciones que podrían beneficiar a las empresas.

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general

OG Determinar la relación entre Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de enfermería de medicina interna 6C del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, Jesús María 2019.

1.4.2. Objetivos específicos

OE 1 Determinar la relación entre Gestión del talento humano y la calidad del trabajo del personal de enfermería de medicina interna 6C del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, Jesús María 2019.

OE 2 Determinar la relación entre Gestión del talento humano y el trabajo en equipo del personal de enfermería de medicina interna 6C del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, Jesús María 2019.

OE 3 Determinar la relación entre Gestión del talento humano y la motivación del personal de enfermería de medicina interna 6C del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, Jesús María 2019.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes nacionales

Armas y Asencio (2015) en su trabajo de tesis Gestión del Talento humano y la productividad de los trabajadores de la empresa Cartavio S.A.A. Provincia de Ascope, tesis para obtener el grado en Licenciatura en Administración. Tuvo por objetivo, establecer la relación que existe entre la gestión del talento humano y productividad de los trabajadores de la empresa Cartavio S.A.A. Provincia de Ascope. En cuanto a su metodología fue de nivel descriptivo correlacional. Se concluye que, es fundamental implementar un modelo de gestión por competencias para los trabajadores de la empresa, como un adelanto a las necesidades que exige el mundo actual a las empresas, con respecto a lo que los talentos humanos deben entregar para mejorar la productividad.

Hurtado (2015) en su investigación titulada La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del personal de la cooperativa ahorro y crédito nuestra Señora del Rosario Ltda. N°222 – Huamachuco 2015, tesis para obtener el grado de Licenciatura en Administración. Tuvo como objetivo, determinar de qué manera incide la gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal de la entidad antes mencionada. En cuanto a la metodología, empleó el método hipotético deductivo, nivel descriptivo correlacional (no causal). Por lo que se concluyó que, la gestión del talento humano incurre de forma directa en el desempeño laboral, dándose a mostrar en la insatisfacción de los trabajadores por conocer todos y cada uno de los procesos administrativos desarrollados dentro de la institución y los elementos que intervienen en ellos, tanto personal como material.

Aguirre (2015) en su investigación Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas 2015, tesis que le permite alcanzar el grado profesional en Administración. Tuvo como objetivo, determinar la relación existente entre la gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en el Municipio antes nombrado. Con respecto al marco metodológico, este contempla un enfoque cuantitativo, diseño no experimental de

corte transversal. Por lo que se concluyó que, debe haber una gestión del talento humano, basado en mejorar la capacidad de personal promoviendo la capacitación de personal, a fin de alcanzar el desempeño laboral más apropiado por parte de los trabajadores del municipio en el puesto de trabajo asignado; motivación del personal de la municipalidad para un mejor desempeño en el puesto de trabajo. Al realizar la acción, se logrará que los trabajadores estén comprometidos con la visión, misión, metas y políticas de la organización.

Asimismo, Caro (2019) en su trabajo de tesis Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal asistencial en el departamento de farmacia, Hospital Regional de Huacho, 2018, tesis para obtener el grado de Maestría. Tuvo como objetivo, determinar de qué manera la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral del personal asistencial en el Departamento de Farmacia del Hospital Regional de Huacho, 2018. Su metodología empleada fue diseño no experimental de corte transversal, correlacional causal. Por lo que se concluyó que, debe mejorar la gestión del talento humano, fomentando talleres de capacitación sobre liderazgo para fortalecer una labor en equipo, con el propósito de mejorar el desempeño laboral del personal.

Condori (2018) en su trabajo de tesis Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de dirección Regional de transportes y comunicaciones Puno – 2017, tesis para obtener el título de Administración. Tuvo como objetivo, determinar la relación de la gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de la dirección Regional de transporte y comunicaciones - Puno. Su metodología de investigación fue método hipotético deductivo, diseño no experimental de corte transversal, nivel correlacional. Por lo que se llega a la conclusión que, se debe ahondar el estudio de la Gestión del talento humano en los empleados por lo que es un asunto de amplia envergadura para el nuevo escenario laboral, ya que los empleados no son contemplados como recursos humanos sino como el capital primordial, el cual cuenta con diversas habilidades y particularidad que le dan vida, movimiento y acción a una organización.

2.1.2. Antecedentes internacionales

Llano y Rivera (2015) en su tesis titulada Sistema de gestión de talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la florícola AGROGANA S.A. de la parroquia Joseguango bajo Provincia de Cotopaxi, 2014 – 2015., estudio desarrollado para alcanzar el título profesional en Administración. Tuvo como objetivo, mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la florícola antes mencionada. El marco metodológico revela una investigación cualitativa. Se llega a la conclusión que, se debe reclutar y seleccionar al personal siguiendo una serie de procesos, en base al sistema de Admisión de personas, mismos que deberán estar planificados y organizados, pues esto le permitirá a la Florícola llevar una correcta identificación de las vacantes a reclutar y así aumentar la eficiencia de un personal altamente calificado.

Alarcón (2015) en su trabajo de tesis La gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de las personas con discapacidad en las instituciones públicas de la provincia del Carchi. Tuvo como objetivo, brindar una aportación para que las personas con discapacidad aumenten los niveles de desempeño, logrando eficiencia en sus actividades laborales, contribuyendo al logro de los objetivos institucionales. La metodología empleada fue cualitativa y de nivel descriptivo. El estudio llega a la conclusión que, las entidades públicas deben aplicar un modelo de gestión del talento humano por competencias, ya que mediante este modelo mejorará el desempeño de sus colaboradores.

Guale (2018) en su trabajo de tesis Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de la gobernación provincia de Santa Elena, año 2017, tesis para obtener el título de Ingeniería en Administración. Tuvo como objetivo, evaluar el trabajo del departamento en función de los procesos administrativos para mejorar la efectividad de sus labores. Su metodología de investigación fue de tipo correlacional, siendo una metodología de estudio cuantitativa y cualitativa. Por lo que se concluyó que, el modelo de gestión que propone, se enfoca en diversas actividades de la administración de talento humano, el mismo que apunta al cumplimiento de este modelo, que ayudará a lograr cambios en el desempeño de las actividades del personal de trabajo y conseguir el cumplimiento de las funciones institucionales.

Vásquez y Barragán (2019) en su trabajo de tesis Gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal del cuerpo de bomberos del Cantón Guaranda Provincia Bolívar en el periodo enero – julio 2019, tesis para obtener el título de Ingeniería. Tuvo como objetivo, determinar cómo la gestión del talento humano incide en el desempeño laboral del personal del cuerpo de bomberos de la ciudad de Guaranda, provincia Bolívar, en el periodo enero – julio 2019. Su metodología empleada fue método hipotético deductivo y enfoque cuantitativo. Por lo que se concluyó que, antes de realizar cualquier otro cambio, es necesario la utilización de medios tecnológicos de punta, a fin de sistematizar las funciones de atención al cliente, en virtud de que el acceso a los servicios financieros cada día se vuelve más virtual antes que físico, al igual que la captación y colocación del dinero, de ahí que la innovación debe ser una constante en este tipo de Instituciones cuyo giro de negocio es el dinero, que de otra forma tenderán a desaparecer.

Robles (2017) en su investigación titulada Propuesta de un modelo de gestión de talento humano para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores del área de jabonería de una industria localizada en la ciudad de Manta. Estudio que revela como objetivo, presentar un prototipo de Gestión de talento humano para perfeccionar el rendimiento laboral de los empleados que pertenecen al área de jabonería de la industria señalada. Su metodología empleada fue de enfoque cuantitativo. Se llega a la conclusión que, el análisis de la revisión bibliográfica, sustenta la propuesta realizada para el área de jabonería de la empresa industrial y la propuesta aplicada no se aleja de la forma de mejorar el desempeño laboral; siendo estrategias que colaboran para mejorar las mismas y que pueden ser aplicadas en otras organizaciones para optimizar el rendimiento laboral de los empleados.

2.2. Bases teóricas de las variables

2.2.1. Variable 1: Gestión del Talento Humano

Para el estudio de la gestión del talento humano, es neutral definir qué es talento humano. Según Chiavenato (2010), es la actividad del ser humano y su esfuerzo no solo queda comprendidos en un grupo, sino en diversos factores, es decir habilidades, destrezas, actitudes, potencialidades, entre otras. Se concluye

que, hablar de talento humano involucra no solo la competencia de la persona, sino en un conjunto de destrezas, cualidades y experiencia necesarias para el ejercicio de una función o actividad y crecimiento de las economías, organización; dado que se basan en la utilización, creación y difusión del saber. El autor refiere a la realización de la persona, como miembro de la organización; es decir, si el trabajador está dispuesto a dar todo su esfuerzo físico y mental, la entidad marchará de forma prospera y ordenada.

El ser humano es complejo y en ocasiones es complicado conocer su pensamiento y sentimiento; pese a ello, es importante ocuparse en maximizar el potencial que posee. A continuación, se mencionan algunas de las fortalezas que cuenta el talento humano es la experiencia, tales como, la calidad, las habilidades, el conocimiento en ciertas áreas y los hábitos de trabajo; todo estos son relevantes en la productividad.

Es definida como la capacidad de planificar a los empleados con las calificaciones idóneas en el momento justo y en el lugar adecuado, a fin de mantener una organización productiva y eficiente por haber invertido de manera adecuada en el recurso humano, mejorando la productividad y rentabilidad de la empresa. Uno de los representantes clásicos es el autor Fayol, quien establece que los recursos materiales de una empresa no es lo único valioso que tiene para administrar los directivos haciendo énfasis en el manejo adecuado del recurso humano con el objetivo de mantener, desarrollar y proteger al trabajador; de esta manera, se fortalecerá el desarrollo personal y organizacional.

En esa perspectiva, Armas, Llanos y Traverso (2017) enfatizan que, las personas dejaron de ser observadas como máquinas o fuentes y actualmente son contemplados como piezas fundamentales y estratégicas para las organizaciones.

El desarrollo de las nuevas competencias y definiciones del hombre en la sociedad ha influenciado para cambiar los conceptos en cuanto a la administración de recursos humanos, el cual se llama ahora, gestión del talento humano o administración del capital intelectual; siendo esto una aseveración por Chiavenato. (2009).

A su vez, Wilson (2013) hace hincapié que es importante distinguir primero entre recursos y talento humanos. Estos términos se usan indistintamente, pero no son lo mismo. Los recursos humanos se pueden ver como los programas, las políticas referentes a los empleados en una organización.

Al respecto, Al (2014) manifiesta que, las instituciones deben de prestar interés y satisfacción a sus trabajadores, puesto que ellos presentan diversos talentos que colaboran a conseguir los objetivos trazados por la institución. Aseverando que, se ha realizado un reconocimiento público global a las instituciones que han considerado al talento humano más que una obligación social.

Coincidiendo con los autores anteriores, Alles (2015) sostiene que, se debe desarrollar el talento con un enfoque ganar-ganar. Cuando se trabaja de este modo, el desarrollo del talento de las personas es al mismo tiempo positivo para ellas y para la organización.

Teniendo como objetivo este nuevo planteamiento, según Cuesta (2010), es necesario gestionar a los trabajadores, ya que son individuos con conocimientos que merecen ser analizados como un ser integral, teniendo que desarrollar la satisfacción física, mental y social dentro del ámbito de la empresa, sea en la condición laboral que se encuentre este trabajador. Todo ello, es un reflejo del grado de conocimiento por parte de las personas a liderar esta gestión y las medidas necesarias de cambio que se realice para mejorar.

Así mismo, Rodríguez (2009) sostiene que, la finalidad de esta variable independiente es conseguir una máxima recaudación de ingresos hacia la institución, desarrollando así una perspectiva estratégica en el recurso humano, a través del fortalecimiento de sus conocimientos y aptitudes para crear un ambiente laboral de competitividad.

Con respecto a cómo captar los talentos, Vallejo (2016) sostiene que, para desarrollar una adecuada gestión primero se tiene que reclutar, luego realizar la respectiva selección de personas de manera objetiva, después orientarlos y capacitarlos según sea el trabajo realizado, con la finalidad que reciban una adecuada recompensa, estimulando así al trabajador a desarrollarse como persona. Finalmente, la empresa puede realizar las respectivas evaluaciones,

hacer el seguimiento y observar la evolución del trabajador. A fin de formar cierta base de datos de los trabajadores, conociendo el compromiso y el grado de identificación con la institución. De esta manera, se alcanzarán los fines trazados por la institución con una adecuada calidad de servicio.

Según Beardwell, Holden y Clayton (2004) explicaron que, la gestión de talento humano ha sido definida como la filosofía, las políticas, prácticas y procedimientos relacionados con la gestión y dirección de las personas dentro de la organización. Este concepto tan amplio incluye estrategias, decisiones, operaciones y prácticas para hacer una gestión efectiva de los empleados y conseguir los objetivos organizacionales. Uno de los propósitos esenciales de la gestión de recursos humanos es, añadir el máximo valor a los bienes y servicios que proporciona la empresa, junto con la mejora de la calidad de vida de los empleados.

Según Busse (2015), en su investigación mencionó que en el año 1961 en la Revista económica americana publicado por Theodore Schultz apareció por vez primera la expresión gestión del talento humano. La autora refería que, los elementos humanos son altamente capaces a través de su talento y es necesario explotarlos. Posteriormente, por sus aportes teóricos al estudio del capital humano, en 1992 le fue otorgado el premio nobel en economía.

Según el autor Bueno (2011), menciono que, el talento humano es hacer referencia al grupo de normas, políticas, acciones que se necesitan en una organización con el fin de dirigir la gestión dentro de los elementos humanos a través de diferentes tipos de aspectos.

Rodríguez (2007), expresa que, la importancia que tiene la gestión del talento humano es de dirigir adecuadamente a los elementos humanos dentro de una empresa a través de la explotación adecuada de las capacidades, conocimientos, entre otras situaciones de los individuos a fin de sumar con el sistema de trabajo precedentes positivos a la empresa.

Según Cao (2015) indica que, esta variable es la encargada de generar un buen desempeño de trabajo a través de la explotación adecuada y positiva de las cualidades de los elementos humanos.

Chiavenato (2011) en su libro Administración de Recursos Humanos, señala que, en el talento humano no solo el esfuerzo o la actividad humana quedan comprendidos en este grupo, sino también otros factores que dan diversas modalidades a esa actividad: conocimientos, experiencias, motivación, intereses, vocacionales, aptitudes, actitudes, habilidades, potencialidades, salud, entre otras. La gestión del talento humano busca descubrir, incorporar, destacar y retener a las personas que tienen un alto potencial, permite que cada trabajador desarrollo sus habilidades en función de los objetivos de la organización, beneficiándose con esta modalidad no solo la institución sino todos los que forman parte de la misma.

Chiavenato (2010) refiere que, la gestión del talento humano son las habilidades de cada persona en el proceso educativo de corto tiempo, desarrollado de manera sistemática en la cual se desarrollan habilidades en función de los objetivos establecidos.

Martínez (2013) menciona que, el talento humano es una combinación o mixtura de varios aspectos, características o cualidades de una persona. Tener personas en una organización, no significa siempre que se tienen talentos para que una persona haga parte del talento humano de una empresa. Esta debe poseer el factor diferenciador (se hacer, quiero hacerlo, y puedo hacerlo) que lo que hace competente y atractivo para una organización.

Santos (2010) menciona que, hace unos pocos años era común mencionar que la administración de los recursos humanos, lo cual destacaba el elemento de contribución física de las personas y cuantificación de su trabajo, Esta perspectiva ha valorado la operatividad de los trabajadores y la valoración de sus capacidades materiales. En los nuevos escenarios, por los cuales se transita, se pueden identificar tres aspectos que se destacan por su importancia: la globalización, el permanente cambio y la valoración del conocimiento. Por ello, actualmente el hombre es más valorado por sus conocimientos, aportes intelectuales y por el talento en la consecución de metas dentro de la organización.

Entonces, la gestión del talento humano será aquel proceso que tiene la finalidad de descubrir, incorporar, destacar y retener a ese talento humano que tenga un potencial alto, con ello permitir que cada empleado desarrolle sus

cualidades en relación con los objetivos de la institución u organización, favoreciendo el crecimiento de los que son parte de ella y de la misma entidad.

Ibáñez (2011), definió a la gestión del talento humano como el procedimiento administrativo aplicado al acrecentamiento y el desarrollo del esfuerzo humano; las experiencias, la salud, los saberes, las destrezas y todas las habilidades que posee el trabajador como parte de la entidad, en beneficio de la propia institución y del país en general.

Para Chiavenato (2009), la gestión del talento humano es el conjunto de políticas para presidir los aspectos en relación con las personas, que comprenden desde el reclutamiento, selección de personas, capacitación del personal, recompensas e incentivos y la evaluación de personas. Por todo lo mencionado, dependerá la gestión del talento humano, entre muchos, de los siguientes componentes principales:

- (a) La cultura organizacional.
- (b) La estructura asimilada por la organización.
- (c) Las características que muestra el escenario ambiental.
- (d) El negocio o factor de servicio de la organización.
- (e) El uso de tecnología y los procesos internos.

En todos estos, lo fundamental es la forma de tratar a las personas, sea como socios o tan solo como recursos.

Dessler (2011) indicó que, son las prácticas vitales que se necesitan para desarrollar con los aspectos relativos al personal o recurso humano que comprenden integrar, reclutar, seleccionar, capacitar, compensar y evaluar el desempeño.

En relación con lo dicho por el autor, la gestión del recurso humano dentro de una institución inicia desde el proceso de admisión del personal, su remuneración y ofrecer un entorno seguro al empleador.

Para Chiavenato (2009), hablar de gestión del talento humano es un tema muy delicado a la concepción que prevalece para las instituciones. Es eventual y circunstancial, pues obedece a diferentes aspectos como el clima organizacional,

los procesos internos, la estructura institucional, la tecnología utilizada entre otras variables, es la competencia que permite que los empleados, directivos, funcionarios, recursos humanos colaboren de forma eficaz al cumplimiento de las metas institucionales e individuales.

Rodríguez (2009), refirió sobre la gestión del talento humano y afirmó que es un planeamiento estratégico de dirección cuya misión es lograr el máximo potencial de la institución, por medio de una coordinación de acciones dirigidas a establecer un mayor nivel de conocimientos, capacidades y habilidades en el logro de sus impactos para ser competitivos en el presente y en el futuro.

Se puede concluir que, la actividad busca cumplir los objetivos de la organización mediante la aplicación de conocimientos de los mejores talentos, con el fin de dar cumplimiento efectivo de los procesos de gestión, por medio de la aplicación de estrategias compartidas, logrando la satisfacción del personal. Por lo tanto, este comportamiento organizacional de una administración deberá tomar en consideración los procedimientos internos y tecnológicos, con la misión de descubrir esos grandes talentos y la aplicación de sus conocimientos.

Al hablar sobre la importancia de la gestión del talento humano, cabe señalar que la gran parte de nuestro tiempo lo pasamos en nuestros centros de empleo. Por esta razón, muchas personas no se encuentran satisfechas con su actual trabajo o con la cultura o clima organizacional que predomina en su entorno laboral, esto es un tema que se ha transformado en momentos de mucha intranquilidad e inquietud para muchos gerentes. Considerando que, cualquier cambio en la fuerza del trabajo, tendrán gran impacto con el paso del tiempo.

Según González (2006), en la actualidad, las empresas u organizaciones resaltan la importancia del talento humano dentro de su entidad, siendo este un elemento esencial para cualquier organización; sin embargo, suele repetirse muchas veces sin saber de antemano el grado o magnitud y consecuencia de su concepto. En la antigüedad, la percepción que se tenía de un trabajador era un activo más dentro de una empresa y, por lo tanto, no se centraba en él los esfuerzos ni tampoco se invertía en su crecimiento, para la obtención de mejoras

institucionales; no obstante, hoy en día, su perspectiva ha evolucionado a la par con la humanidad.

Por lo antes expuesto, Atehortua (2008) expresó que, la Gestión del Talento Humano, se transforma en una figura determinante, para alcanzar el éxito de una organización o institución pues depende de lo que sus trabajadores hacen y cómo lo realizan, por lo que es importante invertir en aquellos que generan grandes beneficios. Es así como el área de recursos humanos se convierte en un socio valioso para las demás áreas de la entidad, siendo que, al potenciar el trabajo en equipo y restaurar la organización sustancialmente, su propósito primordial es que sus trabajadores crezcan íntegramente de forma individual y colectivamente, y así lograr el desarrollo de la institución. Este será el procedimiento de gran envergadura que se desprende de un sistema de gestión integral, por lo que el talento humano se basa en buena parte al éxito o fracaso de una entidad. No por gusto, por ejemplo, el MECI 1000 ubica el desarrollo del talento humano como un elemento esencial en el control estratégico. Por lo tanto, en la actualidad las organizaciones son conscientes de la importancia de contratar a personal, según el potencial y no solamente según la experiencia; para así proporcionar la formación adecuada y ejecutar programas para abordar el rendimiento y el desarrollo de sus habilidades.

Según Chiavenato (2004), las personas constituyen el principal elemento de las instituciones, la filosofía general y la cultura organizacional estarán dirigidas hacia este enfoque. Es decir, para que una institución logre crecer, prosperar y mantener ese desarrollo continuamente deberá ser capaz de optimizar el retorno de sus inversiones de todos los socios, especialmente de sus trabajadores.

Según Chiavenato (2004) indico que, este criterio se concentra en que para conseguir una máxima eficiencia institucional se requiere desarrollar dos tipos de compromiso en el trabajador: el racional y el emocional. Esto genera en el empleado un deber profundo y la motivación total que servirán como medios para:

- (1) Apoyar a la institución a realizar su misión y cumplir sus objetivos.
- (2) Proveer una competitividad a la empresa.
- (3) Proveer de trabajadores entrenados y motivados.
- (4) Posibilitar una mayor autorrealización y satisfacción de los empleados.

- (5) Incrementar y fortalecer la calidad de vida en el trabajo.
- (6) Dirigir el cambio.
- (7) Plantear políticas éticas y establecer comportamientos socialmente responsables.

Chiavenato (2009) señalo que, la gestión moderna de recursos humanos debe tener un enfoque unificado, con el propósito de lograr efectos que generen beneficios para los empleados como para las organizaciones.

Podemos indicar que los procesos son:

- (a) Integrar a las personas, es decir incluir a los nuevos a la entidad.
- (b) Organizar a las personas, diseñar actividades que permitan brindar la mejor orientación en las funciones que realizaran.
- (c) Recompensar a las personas, por medio de incentivos a las personas y así satisfacer sus necesidades;
- (d) Desarrollar a las personas, capacitarlas para elevar un crecimiento tanto en el nivel profesional como personal de los empleados.
- (e) Retener a las personas, crear condiciones favorables para el ejercicio de sus tareas laborales.
- (f) Auditar personas, hacer un seguimiento, controlar sus actividades y verificar sus resultados.

También, Llagas (2017) en su estudio indico de qué manera la motivación afecta en el desempeño, el estudio fue correlativa con enfoque cuantitativo, su muestreo de 30 enfermeras, para la recolección de datos se usó la encuesta, resultando que el 30% alto en motivación y 36% desempeño de trabajo. La motivación incide directamente en su producción.

De Paz (2017), su estudio sobre cómo influye la gestión en la productividad, empleó la investigación sustantiva, demostrativa por conveniencia. La muestra fue de 152 médicos, técnica utilizada la encuesta. Concluye que, la gestión interfiere en el desempeño con un 60%.

Galvis (2013) indicó que, la gestión es se encarga de enfatizar en el equipo de trabajo, así como el trabajo de los colaboradores. Montoya (2013), indicó que, los recursos humanos se encargan de evaluar habilidades y la administración,

colocando en lugares que se desenvuelvan adecuada sus habilidades. Chiavenato (2009) menciona que, los elementos aledaños intervienen en la organización donde se trabaja y que los procedimientos internos son de importancia.

Existen diferentes patrones de recursos humanos, como la guía de Werther y Davis (2004), la cual ayuda al personal a cumplir sus objetivos. El Modelo de Beer (2002) muestra los procedimientos, campo de trabajo y desarrollo social y el Modelo de Chiavenato (2002) apoya a la organización a cumplir de forma eficiente y efectiva su planeación, facilita a mejorar la competencia institucional, abasteciendo sus necesidades.

Los objetivos de la administración. Prieto (2013) indicó que, es neural conseguir personal capacitado, motivar y apoyar al personal para que realicen un buen trabajo.

2.2.1.1. Fases del talento humano

A) Fase administrativa.

Responde a una orientación organizativa exclusivamente productiva, con una abundante mano de obra y en la que los problemas de fabricación o producción reclaman una atención prioritaria. Durante esta fase, las funciones que abordan los responsables de la gestión de los recursos humanos se centran fundamentalmente en la contratación, despido, estudio de fórmulas salariales ligadas al rendimiento y en el análisis de los puestos de trabajo.

Esta etapa se caracteriza por dos rasgos esenciales.

- La consideración del recurso humano como un “coste” que hay que minimizar.
- La adopción de una orientación que se puede calificar de reactiva.
- La organización trata de obtener la cantidad y calidad necesarias de mano de obra al menor precio posible.
- Esta fase se corresponde con la concepción del hombre como un ser racional-económico.

B) Fase de gestión.

Se empiezan a considerar las necesidades de tipo social y psicológico de las personas, buscando la adaptación del hombre a la organización. Tras los estudios realizados por Elton Mayo, la atención se centra en el estudio de la motivación y se observa que el comportamiento de los empleados no responde a fórmulas racionales, sino que está condicionado por sentimientos colectivos y por los grupos a los que pertenecen.

- En esta fase sigue prevaleciendo la consideración del recurso humano como un coste que hay que minimizar, aunque las acciones que se emprenden tienen un carácter proactivo.
- Esta etapa se corresponde con la concepción del hombre como un ser social.

C) Fase de desarrollo.

Se apoya en la búsqueda de una conciliación entre las necesidades económicas y las necesidades de los hombres que trabajan en ella, en la consideración de las personas como un elemento determinante del desarrollo de la empresa y en el alcance de la motivación y eficiencia del personal.

Las acciones que se emprenden de cara al personal no solo tienen carácter proactivo, sino que este es considerado como un recurso que se debe optimizar. Esta etapa se corresponde con la concepción basada en el hombre que se autorrealiza.

2.2.1.2. Funciones de la gestión de talento humano

- **Función empleo.** Proporciona a la empresa en todo momento el personal necesario, tanto cuantitativo como cualitativo, para desarrollar óptimamente los procesos de producción con un criterio de rentabilidad económica. Pueden ser aditivos (adicionar personal a la empresa) o sustractivos (disminuir personal de la organización).
- **Función de administración de personal.** Encargada del manejo burocrático desde que una personal ingresa en la empresa hasta que la abandona.

- **Función de retribución.** Se trata en conseguir una estructura de salarios que cumpla 3 condiciones: Motivador, Internamente Equitativo y Externamente competitivo.
- **Función de dirección y desarrollo de RRHH.** Se refiere a la necesidad de que los individuos crezcan dentro de la organización.
- **Función de relaciones laborales.** Tiene que ver con el tratamiento de conflictos.
- **Función de servicios sociales.** Consiste en el establecimiento de unas medidas voluntarias por parte de la empresa para la mejora del clima laboral.

2.2.1.3. Objetivos de la gestión de talento humano

Los objetivos de la administración de Talento Humano se derivan de las metas de la empresa completa, los cuales, en toda organización, son la creación o distribución de algún producto o servicio.

Según el libro reinventando recursos humanos. Cambiando los roles para crear una organización de alto rendimiento, del autor: Margaret Butteris, el objeto de los recursos humanos es contratar y trasladar personal, mantener informes y administrar salarios y beneficios. Otros objetivos son:

- Crear, mantener y desarrollar un contingente del talento humano con habilidad y motivación para realizar los objetivos de la organización.
- Alcanzar eficiencia y eficacia con los Recursos Humanos disponibles.
- Contribuir al éxito de la empresa o corporación.
- Responder ética y socialmente a los desafíos que presenta la sociedad en general y reducir al máximo las tensiones o demandas negativas que la sociedad pueda ejercer sobre la organización.
- Apoyar las aspiraciones de quienes componen la empresa.
- Cumplir con las obligaciones legales.
- Rediseñar la función corporativa de Recursos Humanos para convertirla en una consultaría de la dirección de la empresa sobre contratación, formación, gestión, retribución, conservación y desarrollo de los activos humanos de la organización.

2.2.1.4. Dimensiones

A) Dimensión 1: cumplimiento de los objetivos y tareas

Se evalúa el grado de cumplimiento de los objetivos trazados con la calidad requerida en el periodo que se analiza, precisando en cada caso la valoración cualitativa y cuantitativa que le corresponda a cada uno, de igual forma, se valorará el cumplimiento, en cantidad y calidad de las tareas planificadas y no planificadas en dicho periodo.

Indicador 1: ejecutar tareas

Se refiere a la realización o la elaboración de algo, al desempeño de una acción o tarea, o a la puesta en funcionamiento de una cosa.

Indicador 2: conocimiento

Capacidad de resolver un determinado conjunto de problemas con una efectividad determinada.

B) Dimensión 2: conocimientos

Capacidad que las organizaciones tienen para asemejarse o acoplarse a los cambios internos o externos existentes.

Indicador 1: lecciones aprendidas

Conocimiento adquirido sobre un proceso o sobre una o varias experiencias, a través de la reflexión y el análisis crítico sobre los factores que pueden haber afectado positiva o negativamente.

Indicador 2: habilidades

Capacidad innata que posee una persona para realizar algún tipo de tarea en particular, Se refiere al talento que ostenta alguien para llevar a cabo cierto tipo de acciones.

C) Dimensión 3: actitudes

Se trata de hacer que ocurra, la actitud emprendedora ayuda en el logro y superación de metas planteadas, ejerce como elemento de cambio, adiciona valor, llega a la excelencia y orienta en los resultados. Todo ello permite a la persona alcanzar la autorrealización de su potencial y mayores capacidades.

Indicador 1: logros

Es la obtención o consecución de aquello que se ha intentado desde hace un tiempo y a lo cual también se le destinaron esfuerzos, tantos psíquicos como físicos para finalmente conseguirlo y hacerlo una realidad.

Indicador 2: asumir riesgos

Capacidad que tiene todo líder para alcanzar los objetivos de una organización; debe comprender y saber gestionar el riesgo.

2.2.2. Variable 2: desempeño laboral

En cuanto al desempeño laboral, para Chiavenato (2000), es el conjunto de acciones, competencias y comportamientos observados en los empleados, los cuales son relevantes para el logro de las metas y resultados de una organización. Asimismo, afirmó que, un buen desempeño laboral es la fortaleza más notable de una organización. El desempeño laboral, son las destrezas e ingenio del colaborador con el fin de cumplir adecuadamente su función.

Por otro lado, Benavides (2002) indicó que, son las competencias del trabajador las que permiten que mejore su índice laboral.

Cáceres (2011), lo considera también como el desarrollo de quehaceres y ocupaciones de un trabajador, en cuanto a los estándares y los propósitos deseados por la organización.

Zans (2017) manifestó que, corresponde al comportamiento de cada trabajador, que contribuye a finalizar alguna meta y lograr el propósito de la institución. Es un pilar fundamental contar con trabajadores que desarrollen sus labores de manera eficiente.

De London y Mone (2014) citado según Quispe (2015) a nivel individual, el desempeño incluye el grado en que los empleados agregan valor a la organización en función de sus roles y responsabilidades, el grado en que van más allá de expectativas, su iniciativa y capacidad de innovación, su colaboración con los compañeros de trabajo proporcionando el apoyo mutuo para lograr el beneficio común, su capacidad de adaptación a nuevos contextos, trabajando de forma virtual y en todos los departamentos, funciones y niveles de la organización con nuevos socios locales y globales dentro y fuera de la organización.

Según Quispe (2015), indican que, resulta ser el rendimiento del trabajo y el actuar que expresa el personal que labora al verificar la función y la tarea principal que demanda su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual contribuye a la demostración de la idoneidad.

En este sentido, para Reynaga (2015), es eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral; cada persona, entre las cuales se pueden mencionar: las cualidades, necesidades y habilidades de cada individuo, que interactúan entre sí, con la naturaleza del trabajo y con la organización en general.

Los elementos de la práctica laboral según Davis y Newtrons (2000) son la adaptabilidad, el dialogo, conocimientos, trabajo en un gran equipo que ayudan a crecer a la empresa.

Así mismo, Chiavenato (2000), mencionó que, son componentes que alteran el desarrollo en el campo organizado, hay tomar las horas de realizar nuestro trabajo y llevar en la praxis lo aprendido.

Stoner, Freeman y Gilbert (2003) manifiestan que, son contiendas y aptitudes en el funcionamiento de la obra al realizar o, cumpliendo la normativa organizacional.

Por otro lado, Bohórquez (2002) refiere que, es aquel nivel de ejecución obtenido por el trabajador en el logro de los objetivos dentro de una organización en un determinado tiempo.

En ese mismo orden, Chiavenato (2004) en referencia a la evaluación del desempeño laboral, indica que, la apreciación sobre el desenvolvimiento del empleado no parte del pasado sino por la percepción hacia el futuro. En cuanto a esto, la evaluación estará orientada al desempeño a futuro, pues pretende encaminarlo hacia las metas y objetivos previamente establecidos, por lo que le brinda los recursos necesarios para la correcta consecución, buscará realizarle un seguimiento con una valoración adecuada, comparativa con la finalidad de ofrecerle una retroalimentación constante y evaluación permanente. Así, garantizar un desempeño en relación con las necesidades y objetivos de la organización.

Conforme lo exponen los autores citados, se concluye que, el desempeño laboral es aquel rendimiento laboral que se puede percibir en la consecución de metas.

Según Robbins y Judge (2014) indican que, el desempeño es el esfuerzo conjunto del cumplimiento de las tareas, con la consideración de los elementos involucrados a través del civismo y la capacidad de generar resultados positivos de ambos trabajos expresados en productividad.

Según Ventura y Gonzales (2012) manifiesta que, la evaluación de desempeño a aquella evaluación que busca medir los objetivos y las competencia a través de un plan de acción que cumple con un seguimiento y monitoreo continuo, asegurando la constante mejora del evaluado.

Kohtamaki (2016) indica que, esta evaluación constituye en fuentes de información nivel técnico como grado de satisfacción y motivación, se evalúan actitudes y aptitudes.

Mondy (2010) manifiesta que, es muy importante conocer esta frase, ya que la supervisión permitirá una mejora continua en el individuo. Esto servirá como diagnóstico situacional y pondrá en contexto adecuado a la empresa que lo realice, para poder así, si el caso es en el que el desempeño está bajo, aplicar medidas o catas en el asunto, como lo es las capacitaciones constantes, rotación del personal o redirección de funciones.

Lyra y Souza (2015), en su estudio indicaron que, es muy importante realizar la evaluación del desempeño dentro del personal ya que permite ver en qué

situación se encuentra la distribución adecuada del personal a través de sus personalidades y características específicas dentro del puesto de trabajo.

El autor Pimienta (2012) manifiesta que, el desempeño es la actuación integral de las habilidades, conocimientos, actitudes y cumplimientos de funciones de una persona a través de un objetivo establecido.

Según Davis y Newstrom (1991) aseguraron que, el desempeño laboral se puede influenciar por factores como: la capacidad, la adaptabilidad, la iniciativa, los conocimientos, la comunicación, el trabajo en equipo, resistencia al trabajo a presión entre otros.

Chiavenato (2010) menciona que, tanto el desempeño como las acciones o comportamientos observados en los empleados, son relevantes el logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización.

Robbins y Judge (2013) mencionan que, el desempeño laboral son aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa.

Robbins, Stephen y Coulter (2013) definen que, el desempeño laboral es un proceso para determinar que tan exitosa ha sido una organización (o un individuo o un proceso) en el logro de sus actividades y objetivos laborales. En general, a nivel organizacional la medición del desempeño laboral brinda una evaluación acerca del cumplimiento de las metas estratégicas a nivel individual.

Tigani (2006) en su libro Excelencia en servicio, señala que, es la situación en la cual, una empresa otorga calidad y servicios superiores a sus clientes, propietarios y empleados, Significa que, todas las características, actos e información deben aumentar la capacidad de producir valor para el cliente.

2.2.2.1. Factores que influyen en el desempeño laboral

A) El clima organizacional

Una empresa se muestra competente cuando se ha proyectado en armonizar los propósitos y fines organizacionales con el recurso humano o trabajadores que la conforma, y se hace evidente en su escenario empresarial, que bajo esta naturaleza es armónico y atrayente, en virtud de su vínculo en beneficio mutuo. Si las reglas y operaciones que normalizan una organización alcanzan el nivel de rendimiento que el trabajador indaga en el centro de labores, se estará implantando un entorno organizacional apropiado particularizado por el fervor, responsabilidad y el empuje hacia el origen de coyunturas novedosas para alcanzar el desempeño.

B) Relaciones interpersonales

Se tiene en cuenta que estas elevan el rendimiento laboral del empleado, puesto que ayuda a que los trabajadores participen de las actividades para el logro de sus propósitos, colaboren en trabajos conjuntos y además interactúen socialmente; vale promover adecuadas relaciones interpersonales, los beneficios que suelen proceder de la franca y verdadera participación del trabajador sin duda es alta. Sin embargo; a pesar de ello, se estima que todavía hay jefes o supervisores que no alientan la participación continua de sus empleados.

Solana (1973), asevera que, la interacción social, no solo se desarrolla en una empresa, sino en todo lugar. Las relaciones humanas generan y preservan entre las personas situaciones de cordialidad, lazos de amistad, fundamentados en algunas normas admitidas por todos y, básicamente, en la identificación y consideración de la personalidad humana. El trato respetuoso con los semejantes, teniendo en consideración su forma de pensar y opiniones de los subordinados. De tal forma, el acto de convivir se expresa como el respeto mutuo que es uno de los pilares elementales de las relaciones humanas.

Las personas ejercen un trabajo porque se sienten bien con sus compañeros de labores, con los que supervisan sus tareas y sus respectivos jefes. El grupo de trabajo, que se inicia como un medio para alcanzar un fin, se transforma con el transcurrir del tiempo en un fin en sí mismo; la persona va a laborar porque cree que es imprescindible desenvolverse en un entorno con sus compañeros de trabajo,

realizando actividades similares; y a su vez disfrutando de su mismo estatus, considerando sus mismos intereses, actitudes y compromisos.

C) La Comunicación

Es apreciado como uno de los facilitadores significativos de las tareas administrativas. Cabe señalar que, este es un recurso que ayuda a realizar un intercambio de ideas y experiencias que permiten suavizar efectivamente el proceso administrativo de cualquier organización.

Se hace hincapié, en el hecho de considerar, que la comunicación enfatiza en los aspectos estructurales del proceso de información dentro de la empresa.

D) La Información

Esta es una herramienta que ofrece datos que resulta importante para cualquier organización, ya que permite obtener expresiones de alegría o desaliento, que pueden afectar el proceso dinámico de la comunicación.

Es por ello, que la efectividad de esta herramienta por parte de la gerencia se va a medir por las buenas relaciones comunicacionales, a fin de que genere entendimiento y cooperación entre los empleados y se cree un ambiente favorable para las actividades a realizarse.

E) Instalaciones físicas, ambientales, equipos y herramientas de trabajo

Otro elemento esencial que se considera son las condiciones físicas, ambientales, materias primas, las instalaciones y el entorno total de una entidad, los cuales pueden influenciar considerablemente en el proceder y energía de los trabajadores. Mayormente, los empleados pasan casi una buena parte de su vida en el centro de labores. Para tal caso, el ambiente de trabajo debe ser un lugar confortable, propicio, donde las personas quieran pasar momentos agradables de trabajo en vez de escapar.

Hoy en día la Organización Internacional del Trabajo, de acuerdo a Palomino Antonio (2000), viene extendiendo a nivel mundial una vasta contribución de las apropiadas cualidades físico-ambientales de tareas acerca de la productividad. Declara también, cómo los trabajadores que laboran tienen en consideración condiciones oportunas, convicciones y diseños ergonómicos que perfeccionan su

nivel de motivación y compenetración con su organización. Los trabajadores muestran su interés en su entorno laboral tanto para el bienestar personal como para realizar un extraordinario trabajo.

F) La llegada de un nuevo jefe.

El contar en el centro laboral con un nuevo jefe responsable puede fundarse como un elemento desalentador para los empleados, dado que él ignora y desconoce el desenvolvimiento de las relaciones que se establecerán de ahora en adelante, estos pueden causar inseguridad y preocupaciones; no obstante, a través de la prevención de estos eventos, es posible que se presenten inconvenientes que obstaculice el desarrollo de lo planificado.

2.2.2.2. Dimensiones

A) Dimensión 1. Superación personal

Se valora el aprovechamiento de la jornada laboral, asistencia, puntualidad y el acatamiento de las normas disciplinarias y de conducta.

Indicador 1. Crecimiento

Refieren que, las personas aspiran a tener y ser más, no apuestan, por lo contrario, desde esa perspectiva, tienen la percepción como individuo sobre su propia disposición para exponer su ser a nuevas experiencias, las que le han de permitir crecer desde ellas y concretar sus expectativas de mejora.

B) Dimensión 2. Trabajo en equipo

Es la capacidad de contribuir de manera activa en la búsqueda de un objetivo común, sometiendo los intereses personales a los objetivos del grupo.

Indicador 1. Confianza

Es la creencia o la percepción de una persona, organización y empresa, sobre el comportamiento que mantendrá en una determinada situación. Es decir, la confianza tiene que ver con la probabilidad de un comportamiento.

Indicador 2. Participación

Es la acción y efecto de participar, tal como tomar o recibir parte de algo, compartir, noticiar.

C) Dimensión 3. Motivación

Se refiere al impulso que inicia, orienta y sostiene la forma de actuar, el comportamiento del personal, en relación a las metas y los objetivos de la empresa.

Indicador 1. Involucramiento

Es un proceso participativo para los trabajadores, a fin de aumentar su compromiso con los objetivos de la organización. La lógica que subyace es que al tomar en cuenta al personal en las decisiones que lo afectan y con el incremento de su autonomía y del control en sus acciones laborales, los individuos estarán más motivados, más comprometidos y dedicados con la organización y serán más productivos y eficaces; además, estarán más satisfechos y contentos con sus actividades laborales.

Indicador 2. Incentivo salarial

Es la compensación económica que la empresa entrega al trabajador de forma complementaria a su sueldo.

2.3. Definición de términos básicos

Productividad: Productividad es la cantidad de productos y servicios realizados con los recursos utilizados y propusieron la siguiente medida. Productividad es la cantidad de productos o servicios efectuados, entre la cantidad de medios empleados.

Eficiencia: Es la relación de cumplimiento con los recursos de las actividades, como la relación entre la cantidad y la cantidad de recursos utilizados, recursos estimados o programados y la manera en la que se emplean los recursos usados transformándose en bienes o productos.

Efectividad: Es la relación entre los resultados alcanzados y los resultados propuestos, permite indicar el grado de cumplimiento de las metas y propósitos

planificados. La efectividad se vincula con la productividad que se ve reflejado en la rentabilidad, a través de impactar en el alcance de y mejores productos.

Eficacia: Se refleja en el impacto que se hace del producto o servicio que se otorga. No solo basta con producir un 100% de perfeccionismo del servicio o producto que se fija, tanto en cantidad y calidad; también, es elemental que el mismo sea el pertinente.

Comportamiento: Es la actitud que tiene cada trabajador, son los valores y normas de la organización.

Comunicación: Es la actitud de cómo se transmite la información. Por otro lado, es el mensaje que el líder transmite al grupo de una manera eficaz.

Compensación laboral: Son las recompensas, salario y beneficios, que recibe el trabajador. Así también, el sueldo es el beneficio del colaborador que cumple con su jornada laboral.

Calidad del trabajo: Es la manera eficiente y efectiva que el trabajador realiza.

Responsabilidad laboral: Agrupación de fuentes y características que tiene el operador para cumplir con sus obligaciones. Es el mecanismo de realizar sus funciones, es decir, sobre la tensión y empuje que pone el trabajador al decidir el mismo.

Trabajo en equipo: Es la calidad y los conocimientos que ponen en la praxis, para asumir responsabilidades. Se describe como la facultad de desenvolverse energicamente en equipos/grupos de labores, a fin de lograr las metas anheladas en la entidad, cooperando y creando un entorno armónico que permite el consenso.

Compromiso institucional: Es la responsabilidad que tiene toda la organización para cumplir sus actividades.

Objetivos del trabajador: Diariamente los trabajadores se esmeran por lograr sus propósitos tanto individuales como grupales, desean que las tareas que ejecutan sean apreciadas y distinguidas por sus superiores y sus pares. Se refiere, a un asunto de necesidades que todos muestran, entre ellos: el reconocimiento, las oportunidades de aprendizaje (capacitación y perfeccionamiento) y el reconocimiento de sus logros.

Reconocimiento económico: El empleado desea que su rendimiento sea distinguido y valorado, y a su vez, estos puedan contribuir al alcance de sus propósitos y resultados, esperando asimismo, una remuneración económica por su gran desempeño en sus quehaceres.

Aprendizaje técnico: Como parte del reconocimiento al empleado, él revela como objetivo seguir capacitándose y perfeccionándose, con la finalidad de obtener cargos jerárquicos más altos o un ascenso dentro de la estructura de una empresa.

Reconocimiento de logros: Examinar los logros de los empleados se refiere en distinguir su rendimiento, propósitos, resultados o logros alcanzados.

Adaptabilidad: Se trata de la conservación de la efectividad en diversos escenarios y con distintas asignaciones, responsabilidades y personas.

Comunicación: Se trata de la capacidad de manifestar sus convicciones de forma apropiada, ya sea de manera individual o grupal. La idoneidad conforme al lenguaje o terminología, a las carencias del receptor(es), al adecuado uso de la gramática organizacional y estructura en comunicaciones.

Iniciativa: Se refiere al deseo de influenciar enérgicamente sobre las circunstancias para alcanzar propósitos. A la capacidad de generar eventos en vez de aceptarlas pasivamente.

III. MARCO METODOLÓGICO

3.1. Hipótesis de la Investigación

3.1.1. Hipótesis general

HG Existe relación entre la Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de Enfermería de Medicina Interna 6C del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, Jesús Maria 2019.

3.1.2. Hipótesis específicas

HE 1 Existe relación entre la gestión del talento humano con la superación personal del Personal de Enfermería de Medicina Interna 6C del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, Jesús Maria 2019.

HE 2 Existe relación entre la gestión del talento humano con el trabajo en equipo del Personal de Enfermería de Medicina Interna 6C del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, Jesús Maria 2019.

HE 3 Existe relación entre la gestión del talento humano con la motivación del Personal de Enfermería de Medicina Interna 6C del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, Jesús Maria 2019.

3.2. Variables de estudio

3.2.1. Definición conceptual

3.2.1.1. Variable 1. Gestión del talento humano

Armas, Llanos y Traverso (2017) enfatizan que, las personas dejaron de ser vistas como máquinas o recursos, hoy en día son consideradas elementos claves y estratégicos para las organizaciones.

3.2.1.2. Variable 2. Desempeño laboral

Reynaga (2015) es el objetivo del personal que trabaja dentro de las organizaciones, realizar una gran labor y mantener un alto nivel de satisfacción laboral; cada persona, pueden mencionar las cualidades, necesidades y

habilidades de cada individuo, que interactúan entre sí, con la naturaleza del trabajo y con la organización en general.

3.2.2. Definición operacional

3.2.2.1. Variable 1. Gestión del talento humano

La Gestión del talento humano fue medida por medio de 3 dimensiones: cumplimiento de los objetivos y tareas, Conocimientos y Actitudes; además, de 06 indicadores, los cuales permitieron la elaboración del cuestionario para la recopilación de datos.

3.2.2.2. Variable 2. Desempeño Laboral

El desempeño laboral fue medida por medio de 3 dimensiones: superación personal, trabajo en equipo y motivación; además, de 05 indicadores, los cuales permitieron la elaboración del cuestionario para la recopilación de datos.

3.3. Tipo y nivel de la investigación

3.3.1. Tipo de investigación

La investigación del presente trabajo es aplicada,

Hernández, Fernández & Baptista (2014), mencionan que, desde la perspectiva del autor el estudio es de tipo aplicada, debido a que se basa en la verificación de los conocimientos existentes.

3.3.2. Nivel de investigación

La investigación corresponde a un nivel descriptivo – correlacional, tal como lo expresan Hernández, et al., (2014), que dichos estudios correlacionales intentan contestar preguntas de investigación. Este tipo de estudio tiene como finalidad, entender la relación o nivel de asociación existente entre dos o más nociones, categorías, variables o muestra en especial.

3.4. Diseño de la investigación

Lo afirmado, tuvo como sustento el libro de metodología de la investigación de Hernández et al., (2014), quienes mencionan que, los estudios con diseño de

investigación no experimental de corte transversal, se realizan sin la manipulación deliberada de variables porque ya han sucedido y sus datos son recolectados en un momento determinado.

3.5. Población y muestra de estudio

3.5.1. Población

Corbetta (2010) refiere que, toda población o universo es aquel conjunto o grupo de personas, cosas u objetos con ciertos atributos comunes". (p. 34).

En la presente investigación, se toman como población a las 67 enfermeras que laboran en el servicio de enfermería en medicina interna 6c Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins.

3.5.2. Muestra

Corbetta (2010) la define como aquel sub - conjunto de la población. La muestra de estudio es censal; dado que ésta es escogida o extraída de la población total. La muestra del estudio lo conforman 67 enfermeras que laboran en el servicio de enfermería en medicina interna, 6c Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnicas de recolección de datos

La técnica es la encuesta que es el procedimiento dentro de los diseños de una investigación descriptiva en el que el investigador recopila datos mediante un cuestionario previamente diseñado, sin modificar el entorno ni el fenómeno donde se recoge la información, ya sea para presentarlo en forma gráfica o tabla. Asimismo, Bernal (2010) en su libro Metodología de investigación, indica que, la encuesta es una de las técnicas de recopilación de información más utilizadas en la investigación, ya que su aplicación permite acelerar los procesos del estudio.

3.6.2. Instrumentos de recolección de datos

El instrumento a utilizar en el estudio fue el cuestionario fundamentado en una serie de preguntas, por ello se elaboró 01 instrumento con las dos variables;

de la primera variable, Gestión del talento humano, que cuenta con 10 preguntas; y de la segunda variable, Desempeño Laboral, el cual consta también con 10 ítems. De igual modo, los instrumentos fueron efectuados según la escala de Likert y seguido el análisis de los mismos.

3.6.2.1. Validez del instrumento

Los instrumentos fueron evaluados por 3 expertos, que presentan grado de doctor y magister; quienes efectuaron una revisión meticulosa del instrumento y resolvieron que este cumplía apropiadamente todos los ítems planteados.

Hernández et al., (2014) señalan que, la validez del método de juicio de expertos, por lo regular se contempla al grado en que un instrumento de medición efectivamente mide la variable que desea medirse según con las opiniones de profesionales expertos en asuntos de investigación.

Tabla 1.
Validación de Instrumento por expertos

Técnica de validación	
Docentes	Calificación del instrumento
Dr. Vásquez Espinoza Juan M.	Si cumple
Mg. Madrid Cisneros Juan F.	Si cumple
Mg. Quintanilla De La Cruz Eduardo.	Si cumple

Confiabilidad del instrumento

La confiabilidad del instrumento fue por medio del coeficiente denominado Alfa de Cronbach, para el correspondiente control de los datos se usó el programa estadístico informático SPSS 24; midiendo para el presente caso un coeficiente de 861, considerándose una confiabilidad muy alta, generados de los resultados obtenidos de una encuesta piloto efectuada a una población reducida de 10 integrantes de otra institución de salud.

Tabla 2.
Valores Alfa de Cronbach

Rango	Magnitud
0.01 a 0.20	Muy baja
0.21 a 0.40	Baja
0.41 a 0.60	Moderada
0.61 a 0.80	Alta
0.81 a 1.00	Muy Alta

Nota: Extraído de Instrumentos y técnicas de investigación educativa, por Ruiz, C, 2013, Houston Texas, USA: Bookbady Editorial

Confiabilidad de la variable Gestión del Talento Humano

Estadística de Fiabilidad

Alfa de Cronbach	Nro. de elementos
,877	10

Interpretación: De acuerdo con los resultados obtenidos del estadístico Alfa de Cronbach del programa estadístico SPSS, dio como resultado una confiabilidad de 877, el mismo que fue considerado de acuerdo con la escala de coeficiente Alfa de Cronbach como confiabilidad muy alta.

Confiabilidad de la variable Desempeño Laboral

Estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Nro. de elementos
,789	10

Interpretación: De acuerdo con los resultados obtenidos del estadístico Alfa de Cronbach del programa estadístico SPSS 24, dio como resultado una confiabilidad de 789, el mismo que fue considerado de acuerdo con la escala de coeficiente Alfa de Cronbach como confiabilidad alta.

3.7. Métodos de análisis de datos

3.7.1. Análisis descriptivo

Se realizó el análisis descriptivo de los datos obtenidos mediante el instrumento de investigación de las variables y dimensiones de estudio, lográndose tablas y gráficas de frecuencia a través del programa SPSS 24 a nivel de las variables y las dimensiones de la investigación; dicha información tuvo como sustento el libro de Metodología de Hernández et al., (2014), quienes definen que el análisis descriptivo para cada variable se basa en describir los datos, los valores o puntuaciones para cada una de las variables.

3.7.2. Análisis inferencial

Se realizó el análisis inferencial respecto a las hipótesis planteadas mediante el programa SPSS 24, el mismo que da como resultado el nivel de correlación y significancia, los que permiten aceptar o rechazar la hipótesis. Además, estos resultados han sido interpretados debidamente con el objetivo de concluir si existe relación o no entre las variables. Dicho procedimiento tuvo como sustento el libro de Metodología de Hernández et al., (2014), quienes definen que la estadística inferencial se utiliza principalmente para probar hipótesis y estimar parámetros.

3.8. Aspectos éticos

La presente investigación ha sido desarrollada de manera auténtica y transparente, considerándose el respeto a la libre expresión y la protección de los derechos individuales de cada persona. Asimismo, se informó acerca de la investigación y de la aplicación del instrumento, respetando el derecho intelectual sobre las fuentes relacionadas a las variables Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral, donde se ha respetado las ideas de los autores por medio de las citas en función a las normas internacionales para citas y referencias (Manual APA).

IV. RESULTADOS

Tabla 3.

Validez del instrumento por jueces de expertos con la prueba binomial

		SI	NO
1	La formulación del problema es adecuado		
2	El instrumento facilitaría el logro de los objetivos de la investigación		
3	Los instrumentos están relacionados con las variables de estudio		
4	El número de ítems del instrumento es adecuado		
5	La redacción de ítems del instrumento es correcto		
6	El diseño del instrumento facilitaría el análisis y el procesamiento de datos		
7	Eliminaría algunos ítems del instrumento		
8	Agregaría algunos ítems en el instrumento		
9	El diseño del instrumento será accesible a la población		
10	La redacción es clara, sencilla y precisa		

X = 0 = NO

X = 1 = SI

$$P = \frac{\sum P}{10} = \frac{7.85}{10} = 0.785$$

Como el promedio de las probabilidades fue mayor que 0.60, se concluye que el instrumento es válido por jueces de expertos.

Tabla 4.*Confiabilidad del instrumento por alfa de Combrach para gestión de talento humano*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.827	10

Como el valor del alfa de Combrach fue superior a 0.6, se puede decir que el instrumento es confiable.

Tabla 5.*Confiabilidad del instrumento por alfa de Combrach para desempeño laboral*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.785	10

Como el valor del alfa de Combrach fue superior a 0.6, se puede decir que el instrumento es confiable.

Prueba de normalidad

HO: LOS DATOS TIENE UNA DISTRIBUCIÓN NORMAL

Tabla 6.*Prueba de normalidad de Kolmogoroy-Smirnov*

	Pruebas de normalidad		
	Estadístico	gl	Sig.
GESTION DE TALENTO HUMANO	,081	67	,200
DESENPEÑO LABORAL	,070	67	,020
SUPERACION PERSONAL	,119	67	,020
TRABAJO EN EQUIPO	,098	67	,019
MOTIVACION	,100	67	,043

Como el P valor fue menor que 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se concluye que, los datos no tuvieron distribución Normal, por lo tanto se debe utilizar las pruebas no paramétrica y el estadístico a utilizar es la correlación de Pearson.

Prueba de hipótesis

Existe relación entre la gestión del talento humano con desempeño laboral del Personal de Enfermería de Medicina Interna 6C del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, Jesús María 2019.

HO: No existe relación entre la gestión del talento humano con desempeño laboral del Personal de Enfermería de Medicina Interna 6C del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, Jesús María 2019.

Tabla 7.

Correlación entre la gestión de talento humano y desempeño laboral

Correlaciones				
		GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		
		DESEMPEÑO LABORAL		
Rho	de GESTIÓN	DE	Coeficiente de	
Spearman	TALENTO HUMANO		correlación	1,000
			Sig. (unilateral)	,408
			N	67
	DESEMPEÑO	Coeficiente de	de	
	LABORAL	correlación		,408
			Sig. (unilateral)	1,000
			N	67

Como el P valor fue menor que 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se concluye que, existió relación entre la gestión del talento humano con desempeño laboral del Personal de Enfermería de Medicina Interna 6C del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, Jesús María 2019.

Existe relación entre la gestión del talento humano con la Superación personal del Personal de Enfermería de Medicina Interna 6C del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, Jesús María 2019.

HO: No existe relación entre la gestión del talento humano con la Superación personal del Personal de Enfermería de Medicina Interna 6C del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, Jesús María 2019.

Tabla 8.
Correlación entre la gestión de talento humano y superación personal

		Correlaciones		GESTIÓN DE TALENTO HUMANO SUPERACIÓN PERSONAL	
Rho Spearman	de GESTIÓN TALENTO HUMANO	DE Coeficiente de correlación	de	1,000	,477
		Sig. (unilateral)		.	,000
		N		67	67
	SUPERACIÓN PERSONAL	Coeficiente de correlación	de	,477	1,000
		Sig. (unilateral)		,000	.
		N		67	67

Como el P valor fue menor que 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se concluye que, existió relación entre la gestión del talento humano con la superación personal del personal de enfermería de medicina interna 6C del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, Jesús María 2019.

Existe relación entre la gestión del talento humano con el trabajo en equipo del personal de enfermería de medicina interna 6C del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, Jesús María 2019.

HO: No existe relación entre la gestión del talento humano con el trabajo en equipo del personal de enfermería de medicina interna 6C del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, Jesús María 2019.

Tabla 9.
Correlación entre la gestión de talento humano y trabajo en equipo

		Correlaciones		GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	TRABAJO EN EQUIPO
Rho de Spearman	GESTIÓN TALENTO HUMANO	DE	Coeficiente de correlación	1,000	,229
			Sig. (unilateral)	.	,031
			N	67	67
	TRABAJO EN EQUIPO		Coeficiente de correlación	,229	1,000
			Sig. (unilateral)	,031	.
			N	67	67

Como el P valor fue menor que 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se concluye que, existió relación entre la gestión del talento humano con el trabajo en equipo del personal de enfermería de medicina interna 6C del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, Jesús María 2019.

Existe relación entre la gestión del talento humano con la motivación del personal de enfermería de medicina interna 6C del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, Jesús María 2019.

HO: No existe relación entre la gestión del talento humano con la motivación del personal de enfermería de medicina interna 6C del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, Jesús María 2019.

Tabla 10.
Correlación entre la gestión de talento humano y motivación

Correlaciones							
				GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		MOTIVACIÓN	
Rho	de	GESTIÓN	DE	Coeficiente	de	1,000	,144
Spearman		TALENTO HUMANO		correlación			
				Sig. (unilateral)		.	,012
				N		67	67
		MOTIVACIÓN		Coeficiente	de	,144	1,000
				correlación			
				Sig. (unilateral)		,012	.
				N		67	67

Como el P valor fue menor que 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se concluye que, existió relación entre la gestión del talento humano con la motivación del personal de enfermería de medicina interna 6C del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, Jesús María 2019.

Análisis bidimensional

Tabla 11.

Análisis bidimensional según gestión de talento humano y desempeño laboral

	MALO		REGULAR		BUENO		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%
MALO	1	1	3	4	0	0	4	6
REGULAR	4	6	18	27	15	22	37	55
BUENO	0	0	12	18	14	21	26	39

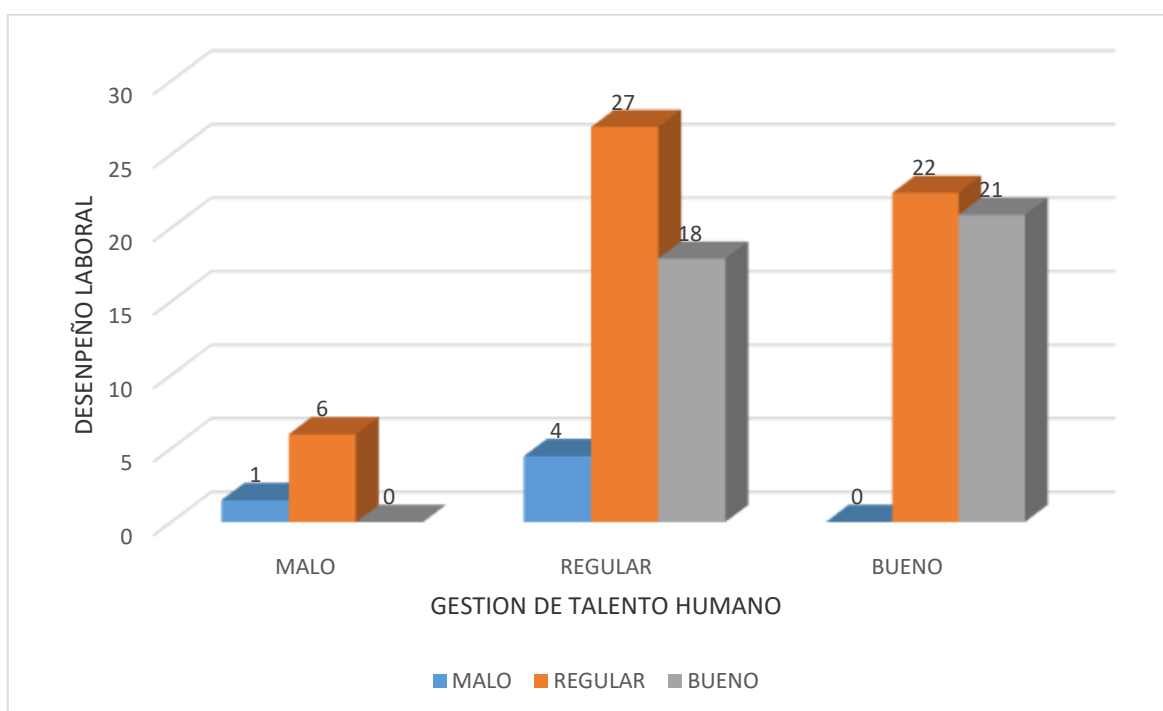


Figura 1. Desempeño laboral

El 27% de los encuestados calificaron como regular la gestión de talento humano y desempeño laboral.

Tabla 12.

Análisis bidimensional según gestión de talento humano y superación personal

GESTION DE TALENTO HUMANO

	MALO		REGULAR		BUENO		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%
MALO	5	7	10	15	1	1	16	24
REGULAR	0	0	13	19	12	18	25	37
BUENO	0	0	10	15	16	24	26	39

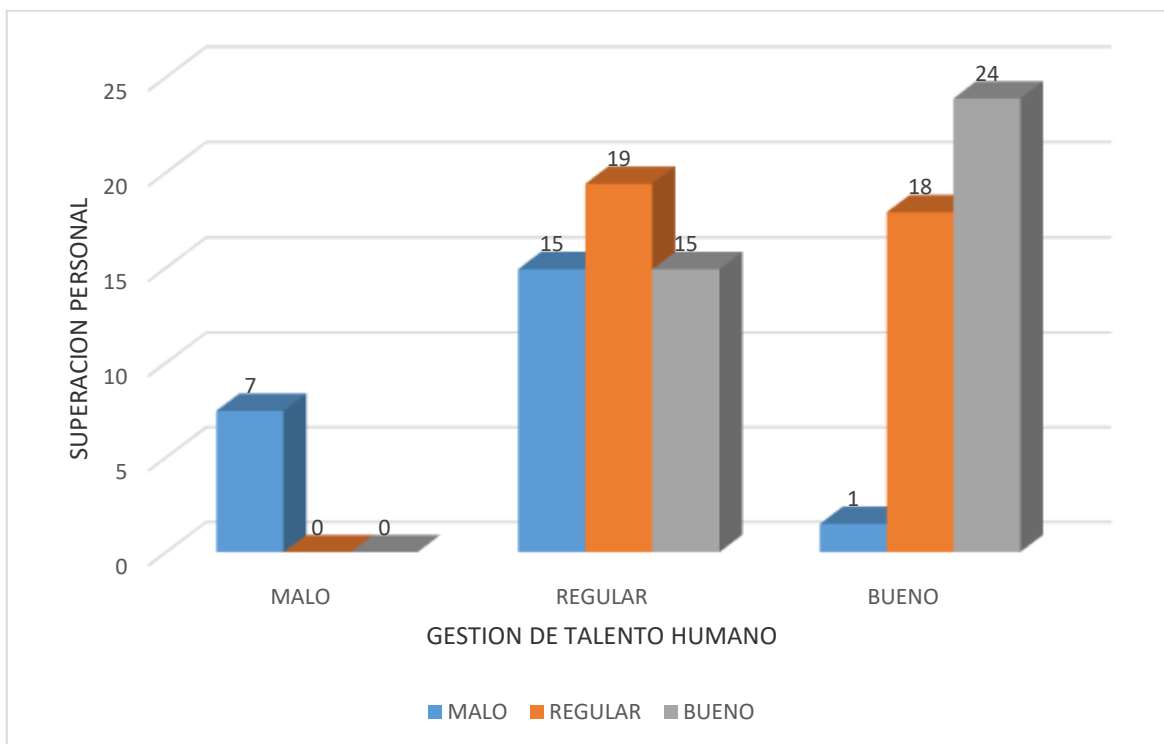


Figura 2. Superación personal

El 19% de los encuestados calificaron como regular la gestión de talento humano y superación personal.

Tabla 13.

Análisis bidimensional según gestión de talento humano y trabajo en equipo

		GESTION DE TALENTO HUMANO							
		MALO		REGULAR		BUENO		TOTAL	
		f	%	f	%	f	%	f	%
MALO		1	1	5	7	5	7	11	16
REGULAR		4	6	19	28	12	18	35	52
BUENO		0	0	5	7	12	18	17	25

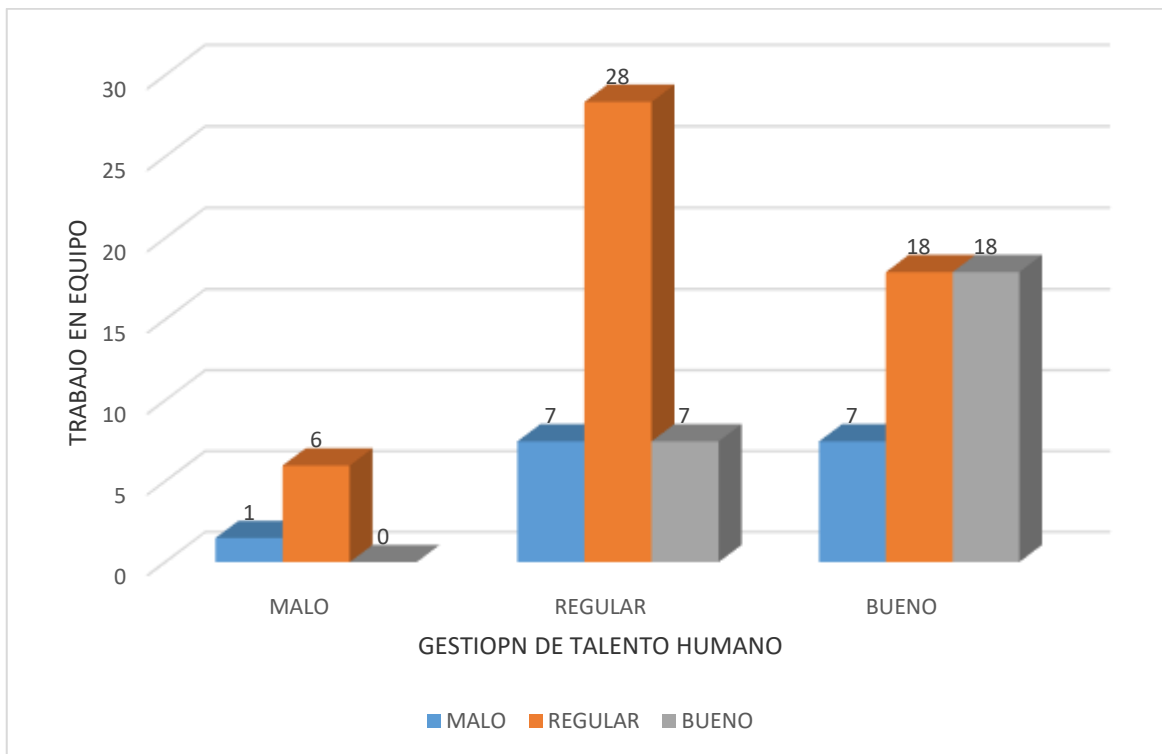


Figura 3. Trabajo en equipo

El 28% de los encuestados calificaron como regular la gestión de talento humano y trabajo en equipo.

Tabla 14.

Análisis bidimensional según gestión de talento humano y motivación

	GESTION DE TALENTO HUMANO							
	MALO		REGULAR		BUENO		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%
MALO	0	0	3	4	0	0	3	4
REGULAR	3	4	11	16	5	7	19	28
BUENO	2	3	19	28	24	36	45	67

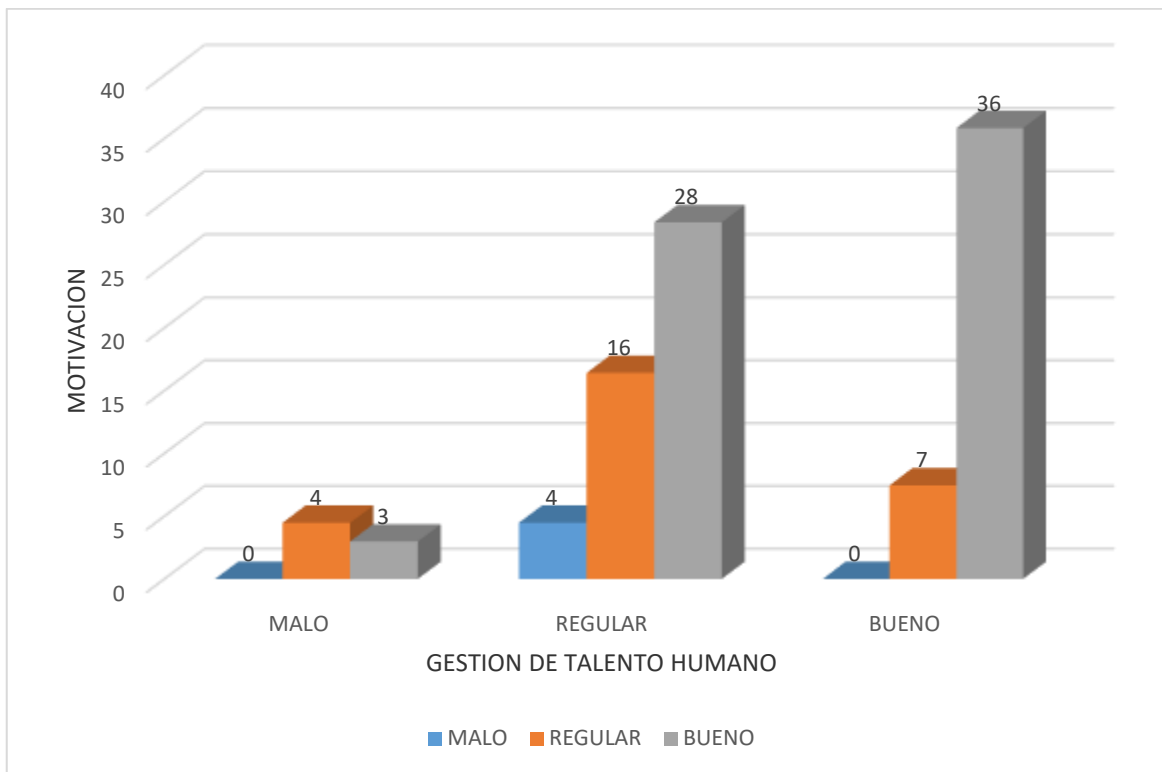


Figura 4. Motivación

El 16% de los encuestados calificaron como regular la gestión de talento humano y motivación.

V. DISCUSIÓN

El objetivo general es determinar la relación entre Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de enfermería de medicina interna 6C del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, Jesús María 2019. La teoría lo definió como el conjunto de acciones, competencias y comportamientos observados en los empleados, los cuales son relevantes para el logro de las metas y resultados de una organización. Asimismo, afirmó que un buen desempeño laboral es la fortaleza más notable con lo que cuenta una organización. El desempeño laboral, son las destrezas e ingenio del colaborador, con el fin de cumplir adecuadamente su función. Hurtado (2015), tuvo como objetivo, determinar de qué manera incide la gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal de la Cooperativa Ahorro y Crédito nuestra Señora del Rosario Ltda. N°222 Huamachuco 2015. Concluyó que, la gestión del talento humano incide de manera directa en el desempeño laboral, dándose a mostrar en la insatisfacción de los trabajadores por conocer todos y cada uno de los procesos administrativos desarrollados dentro de la institución y los elementos que intervienen en ellos, tanto personal como material. Del análisis bidimensional, el 27% de los encuestados califican como regular la gestión de talento humano y desempeño laboral. De la prueba de hipótesis, como el P valor es menor que 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se concluye que, existe relación entre la gestión del talento humano con desempeño laboral del personal de enfermería de medicina interna 6C del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, Jesús María 2019.

El primer objetivo específico es, determinar la relación entre Gestión del talento humano y la superación del personal de enfermería de medicina interna 6C del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, Jesús María 2019. De la teoría Se valora el aprovechamiento de la jornada laboral, asistencia, puntualidad y el cumplimiento de las normas disciplinarias y de conducta. Según Aguirre (2015), tuvo como objetivo, determinar la relación existente entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas. Se concluyó que, debe haber una gestión del talento humano, basada en mejorar la capacidad de personal, a fin de lograr el mejor desempeño laboral de los

trabajadores de la municipalidad, en el puesto de trabajo asignado; motivación del personal de la municipalidad para un mejor desempeño en el puesto de trabajo; realizando la acción, se logrará que los trabajadores estén comprometidos con la visión, misión, metas y políticas de la organización. Del análisis bidimensional, el 19% de los encuestados califican como regular la gestión de talento humano y superación personal. De la prueba de hipótesis, como el P valor es menor que 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se concluye que, existe relación entre la gestión del talento humano con la Superación personal del personal de enfermería de medicina interna 6C del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, Jesús María 2019.

El segundo objetivo específico es determinar la relación entre gestión del talento humano y el trabajo en equipo del personal de enfermería de medicina interna 6C del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, Jesús María 2019. En teoría, es la capacidad de contribuir de manera activa en la búsqueda de un objetivo común, sometiendo los intereses personales a los objetivos del grupo. Asimismo, Caro (2019), en su trabajo de tesis basado en la gestión del talento humano y desempeño laboral del personal asistencial en el departamento de farmacia, Hospital Regional de Huacho, 2018, tuvo como objetivo, determinar de qué manera la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral del personal asistencial en el Departamento de Farmacia del Hospital Regional de Huacho, 2018. Se concluyó que, debe mejorar la gestión del talento humano, fomentando talleres de capacitación sobre liderazgo para fortalecer el trabajo en equipo, con la finalidad de mejorar el desempeño laboral del personal. Del análisis bidimensional, el 28% de los encuestados califican como regular la gestión de talento humano y trabajo en equipo. De la prueba de hipótesis, como el P valor es menor que 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se concluye que, existe relación entre la gestión del talento humano con el trabajo en equipo del personal de enfermería de medicina interna 6C del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, Jesús María 2019.

El tercer objetivo específico, es determinar la relación entre Gestión del talento humano y la motivación del personal de enfermería de medicina interna 6C del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, Jesús Marie 2019. En teoría, se refiere al impulso que inicia, orienta y sostiene la forma de actuar, además del comportamiento del personal, en relación a las metas y los objetivos de la empresa.

Según Llano y Rivera (2015), tuvo como objetivo mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la florícola AGROGANA S.A. de la parroquia Joseguango bajo Provincia de Cotopaxi en el período 2014 – 2015. Se concluyó que, se debe reclutar y seleccionar al personal siguiendo una serie de procesos, en base al sistema de Admisión de personas, mismos que deberán estar planificados y organizados, pues esto le permitirá a la Florícola llevar una correcta identificación de las vacantes a reclutar y aumentar la eficiencia de un personal altamente calificado. Del análisis bidimensional, el 16% de los encuestados califican como regular la gestión de talento humano y motivación. De la prueba de hipótesis, como el P valor es menor que 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se concluye que existe relación entre la gestión del talento humano con la motivación del personal de enfermería de medicina interna 6C del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, Jesús María 2019.

VI. PROPUESTA

La propuesta para mejorar el área de Gestión del Talento Humano en el Hospital es implementar un software administrativo para una mejor selección del personal, que sirva para diseñar un sistema de reclutamiento, selección, contratación del personal idóneo que demuestre eficacia y eficiencia en su labor; además, que permita conocer si el personal está a gusto y motivado con el hecho de trabajar en esta institución de salud.

Lo antes descrito debe ir acompañado con capacitaciones que estén dirigidas a potenciar el conocimiento del empleado constantemente, con el fin de fomentar mejoras en las relaciones entre trabajadores. Paralelamente, se deben organizar reuniones y tratar temas de interés, tanto para el gerente como para el trabajador. También, es necesario realizar supervisiones planeadas, con el fin de verificar si se brinda una atención con calidad a los usuarios, junto a una política de recompensas y reconociendo, así como reconocer los méritos del trabajador y motivarlos a un mejor desempeño en el trabajo.

La parte administrativa del hospital debe garantizar y mejorar los protocolos de seguridad para el trabajador de la institución, a fin de generar la confianza y el bienestar del este. Con ello, apoya a los programas de concientización sobre la misión y visión de la institución, con el fin de fidelizar al nuevo personal.

VII. CONCLUSIONES

El objetivo general fue determinar la relación entre Gestión del talento humano y desempeño laboral del Personal de Enfermería de Medicina Interna 6C del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, Jesús María 2019. Se concluye que, existe relación entre la gestión del talento humano con desempeño laboral del personal de enfermería de medicina interna 6C del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, Jesús María 2019.

El primer objetivo específico fue determinar la relación entre Gestión del talento humano y la calidad del trabajo del personal de enfermería de medicina interna 6C del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, Jesús María 2019. Se concluye que, existe relación entre la gestión del talento humano con la Superación del personal de enfermería de medicina interna 6C del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, Jesús María 2019.

El segundo objetivo específico fue determinar la relación entre Gestión del talento humano y el trabajo en equipo del personal de enfermería de medicina interna 6C del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, Jesús María 2019. Se concluye que, eexiste relación entre la gestión del talento humano con el trabajo en equipo del personal de enfermería de medicina interna 6C del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, Jesús María 2019.

El tercero objetivo específico fue determinar la relación entre Gestión del talento humano y la motivación del personal de enfermería de medicina interna 6C del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, Jesús Marie 2019. Se concluye que, existe relación entre la gestión del talento humano con la motivación del personal de enfermería de medicina interna 6C del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, Jesús María 2019.

VIII. RECOMENDACIONES

Se recomienda, un buen desempeño laboral porque es la fortaleza más notable con lo que cuenta una organización. El desempeño laboral, son las destrezas e ingenio del colaborador con el fin de cumplir adecuadamente su función.

Se recomienda, la superación personal porque se valora el aprovechamiento de la jornada laboral, asistencia, puntualidad y el cumplimiento de las normas disciplinarias y de conducta.

Se recomienda, el trabajo en equipo porque es la capacidad de contribuir de manera activa en la búsqueda de un objetivo común, sometiendo los intereses personales a los objetivos del grupo.

Se recomienda, la motivación porque se refiere al impulso que inicia, orienta y sostiene la forma de actuar, el comportamiento del personal, en relación a las metas y los objetivos de la empresa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Armas y Asencio (2015) Gestión del Talento humano y la productividad de los trabajadores de la empresa Cartavio S.A.A. Provincia de Ascope
http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/2335/1/RE_ADMI_JESUS.ARMAS_VANIA.ASENCIO_GESTION.DEL.TALENTO.HUMANO.Y.LA.PRODUCTIVIDAD_DATOS.PDF
- Hurtado (2015) La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del personal de la cooperativa ahorro y crédito nuestra Señora del Rosario Ltda. N°222 – Huamachuco 2015
http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/4557/cruzromero_magaly.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Aguirre (2015) Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Amdahuaylas 2015
<http://181.176.178.114/bitstream/handle/123456789/232/22-2015-EPAE-%20Inca%20Allcahuaman-Gertion%20del%20talento%20huamano.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Caro (2019) Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal asistencial en el departamento de farmacia, Hospital Regional de Huacho, 2018. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2884/MAR%C3%8DA%20RITA%20CRIS%C3%93STOMO%20SALVATIERRA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Condori (2018) Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de dirección Regional de transportes y comunicaciones Puno – 2017. http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7907/Condori_Mamani_Miriam_Noemi.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Llano y Rivera (2015) Sistema de gestión de talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la florícola agrogana s.a. de la parroquia Joseguango bajo Provincia de Cotopaxi en el período 2014 – 2015.

<http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/2192/1/T-UTC-3463.pdf>

Alarcón (2015) La gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de las personas con discapacidad en las instituciones públicas de la provincia del Carchi <http://repositorio.upec.edu.ec/bitstream/123456789/315/1/281%20La%20Gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano%20y%20su%20relaci%C3%B3n%20con%20el%20desempe%C3%B1o%20laboral%20de.pdf>

Guale (2018) Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de la gobernación provincia de Santa Elena, año 2017. Recuperado de <https://repositorio.upse.edu.ec/xmlui/handle/46000/4577>

Vásquez y Barragán (2019) <http://www.dspace.ueb.edu.ec/bitstream/123456789/3292/1/PROYECTO%20DE%20TITULACI%C3%93N%202019-CUERPO%20DE%20BOMBEROS%20GUARANDA.pdf>

Robles (2017) Propuesta de un modelo de gestión de talento humano para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores del área de jabonería de una empresa industrial de la ciudad de Manta. http://repositorio.uees.edu.ec/bitstream/123456789/2258/1/ROBLES_MANTUANO_CARMEN_AGRIPINA_MDTH-OL-2015-A-2017%20pdf.pdf

Chiavenato (2011) Introducción a la teoría general de la administración. McGraw-Hill Interamericana. Chiavenato, I. (s.f.). Administración de recursos humanos.

Santos (2010) Santos, P. (febrero de 2010). Administración del Talento Humano. Obtenido de <https://psantos25.files.wordpress.com/2010/02/taller-14.pdf>

Chiavenato (2011) Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones. (9.a ed.). México: Mc Graw Hill.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	INDICADORES	METODOLOGIA
<p>GENERAL</p> <p>¿Cuál es la relación entre Gestión del talento humano y desempeño laboral del Personal de Enfermería de Medicina Interna 6C del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, Jesús Maria 2019?</p>	<p>GENERAL</p> <p>Determinar la relación entre Gestión del talento humano y desempeño laboral del Personal de Enfermería de Medicina Interna 6C del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, Jesús Maria 2019.</p>	<p>GENERAL</p> <p>Existe relación entre la gestión del talento humano con desempeño laboral del Personal de Enfermería de Medicina Interna 6C del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, Jesús Maria 2019.</p>	<p>Gestión Del Talento Humano</p>	<p>Ejecutar tareas Conocimiento Lecciones aprendidas Habilidades Logros Asumir riesgos</p>	<p>1. TIPO DE ESTUDIO</p> <p>El tipo de estudio a realizar es descriptivo- correlacional, porque se describirá cada una de las variables y correlacional porque se explicará la relación entre la variable 1 y variable 2.</p> <p>2. DISEÑO DE ESTUDIO</p> <p>El tipo de diseño a realizar es no experimental, porque no manipularemos las variables.</p> <p>POBLACIÓN</p> <p>3. TIPO DE MUESTRA</p> <p>Se utilizará la muestra censal, subgrupo de la población en el que todos los elementos de esta tienen la posibilidad de ser elegidos.</p> <p>4. TAMAÑO DE MUESTRA</p> <p>La muestra es censal. La unidad de análisis de estudio será el total de la población.</p> <p>5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS</p> <p>Variable 1: Gestión del Talento Humano Técnica: La técnica a utilizar será la encuesta Instrumento: El instrumento será el cuestionario que es de elaboración propia.</p> <p>Variable 2: Desempeño Laboral Técnica: La técnica a utilizar será la encuesta Instrumento: El instrumento será el cuestionario que es de elaboración propia.</p>
<p>ESPECIFICO</p> <p>¿Cuál es la relación entre Gestión del talento humano y la Superación personal del Personal de Enfermería de Medicina Interna 6C del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, Jesús Maria 2019?</p>	<p>ESPECIFICO</p> <p>Determinar la relación entre Gestión del talento humano y la calidad del trabajo del Personal de Enfermería de Medicina Interna 6C del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, Jesús Maria 2019.</p>	<p>ESPECIFICO</p> <p>Existe relación entre la gestión del talento humano con la Superación personal del Personal de Enfermería de Medicina Interna 6C del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, Jesús Maria 2019.</p>			
<p>ESPECIFICO</p> <p>¿Cuál es la relación entre Gestión del talento humano y el trabajo en equipo del Personal de Enfermería de Medicina Interna 6C del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, Jesús Maria 2019?</p>	<p>ESPECIFICO</p> <p>Determinar la relación entre Gestión del talento humano y el trabajo en equipo del Personal de Enfermería de Medicina Interna 6C del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, Jesús Maria 2019.</p>	<p>ESPECIFICO</p> <p>Existe relación entre la gestión del talento humano con el trabajo en equipo del Personal de Enfermería de Medicina Interna 6C del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, Jesús Maria 2019.</p>			
<p>ESPECIFICO</p> <p>¿Cuál es la relación entre Gestión del talento humano y la motivación del Personal de Enfermería de Medicina Interna 6C del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, Jesús Maria 2019?</p>	<p>ESPECIFICO</p> <p>Determinar la relación entre Gestión del talento humano y la motivación del Personal de Enfermería de Medicina Interna 6C del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, Jesús Maria 2019.</p>	<p>ESPECIFICO</p> <p>Existe relación entre la gestión del talento humano con la motivación del Personal de Enfermería de Medicina Interna 6C del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, Jesús Maria 2019.</p>			

Anexo 2: Matriz de operacionalización

TESIS	VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	ÍTEMS	ESCALA DE LIKERT
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE MEDICINA INTERNA 6C DEL HOSPITAL NACIONAL EDGARDO REBAGLIATI MARTINS, JESÚS MARIA 2019	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Armas, Llanos y Traverso (2017) enfatizan que las personas dejaron de ser vistas como máquinas o recursos, hoy en día son consideradas elementos claves y estratégicos para las organizaciones.	La variable Gestión del Talento Humano fue medida por medio de 3 dimensiones Cumplimiento de los objetivos y tareas; 6 indicadores, los cuales permitieron la elaboración del cuestionario para la recopilación de datos.	Cumplimiento de los objetivos y tareas Conocimientos Actitudes	Ejecutar tareas Conocimiento Lecciones aprendidas Habilidades Logros Asumir riesgos	Escala Ordinal	1-2 3-4 5-6 7-8 9 10	TD= Total Desacuerdo D = Desacuerdo I = Indiferente A = Acuerdo TA= Total Acuerdo
	DESEMPEÑO LABORAL	Reynaga (2015) es eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral; cada persona, entre las cuales se pueden mencionar: las cualidades, necesidades y habilidades de cada individuo, que interactúan entre sí, con la naturaleza del trabajo y con la organización en general.	La variable Desempeño Laboral fue medida por medio de 3 dimensiones Superación Personal, Trabajo en Equipo y Motivación; 5 indicadores, los cuales permitieron la elaboración del cuestionario para la recopilación de datos.	Superación personal Trabajo en equipo Motivación	Crecimiento Confianza Participación Involucramiento Incentivo salarial		Escala Ordinal	

Anexo 3: Instrumento

“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE MEDICINA INTERNA 6C DEL HOSPITAL NACIONAL EDGARDO REBAGLIATI MARTINS, JESÚS MARIA 2019”.

OBJETIVO: El presente cuestionario tiene como objetivo, desarrollar la Fase de aplicación del estudio de la gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de enfermería de medicina interna 6c del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, Jesús María 2019.


INSTRUCCIONES: Marque con una **X** la alternativa que usted considera valida de acuerdo al ítem en los casilleros siguientes:

TOTAL DESACUERDO	DESACUERDO	NI DESACUERDO NI DE ACUERDO	ACUERDO	TOTAL ACUERDO
TD	D	I	A	TA

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		VALORACIÓN				
ÍTEM	PREGUNTA	1	2	3	4	5
1	La Institución tiene una misión clara.					
2	La visión de la institución genera entusiasmo y motivación entre el personal.					
3	Se mantiene un buen clima laboral en el área donde trabaja.					
4	Existe flexibilidad para ausentarse ante sucesos inesperados.					
5	Trabaja para alcanzar objetivos estratégicos de la Institución.					
6	Se respeta el reglamento interno.					
7	Se generan alternativas para la solución de problemas en la institución.					
8	La Institución capacita a los servidores en temas que son de importancia.					
9	Los directivos informan adecuadamente las decisiones tomadas					
10	La institución apoya y busca asumir riesgos para el logro de objetivos y metas trazadas					
DESEMPEÑO LABORAL						
11	Produce o realiza un trabajo sin errores					
12	Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades.					
13	Realiza un trabajo ordenado.					
14	Realiza un trabajo en los tiempos establecidos.					
15	Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo.					
16	Produce o realiza un trabajo metódico.					
17	Se anticipa a las necesidades o problemas futuros.					
18	Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor.					
19	Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.					
20	La institución considera los incentivos salariales.					

Gracias por su colaboración

Anexo 4: Validación de instrumento

Título de la investigación: "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE MEDICINA INTERNA 6C DEL HOSPITAL NACIONAL EDGARDO REBAGLIATI MARTINS, JESÚS MARIA 2019".							
Apellidos y nombres del investigador: ENCARNACIÓN ROQUE MARÍA VICTORIA							
Apellidos y nombres del experto: DR. VASQUEZ ESPINOZA JUAN MANUEL							
ASPECTO POR EVALUAR						OPINIÓN DEL EXPERTO	
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS Y TAREAS	EJECUTAR TAREAS	La Institución tiene una misión clara.		✓		
			La visión de la institución genera entusiasmo y motivación entre el personal.		✓		
		CONOCIMIENTO	Se mantiene un buen clima laboral en el área donde trabaja.		✓		
			Existe flexibilidad para ausentarse ante sucesos inesperados.		✓		
	CONOCIMIENTOS	LECCIONES APRENDIDAS	Trabaja para alcanzar objetivos estratégicos de la Institución.		✓		
			Se respeta el reglamento interno.		✓		
		HABILIDADES	Se generan alternativas para la solución de problemas en la institución.		✓		
			La Institución capacita a los servidores en temas que son de importancia.		✓		
	ACTITUDES	LOGROS	Los directivos informan adecuadamente las decisiones tomadas		✓		
		ASUMIR RIESGOS	La institución apoya y busca asumir riesgos para el logro de objetivos y metas trazadas		✓		
DESEMPEÑO LABORAL	SUPERACIÓN PERSONAL	CRECIMIENTO	Produce o realiza un trabajo sin errores	TD= Total Desacuerdo D = Desacuerdo NI = Ni Desacuerdo Ni de acuerdo A = Acuerdo TA= Total Acuerdo	✓		
			Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades.		✓		
			Realiza un trabajo ordenado.		✓		
	TRABAJO EN EQUIPO	CONFIANZA	Realiza un trabajo en los tiempos establecidos.		✓		
			Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo.		✓		
		PARTICIPACIÓN	Produce o realiza un trabajo metódico.		✓		
			Se anticipa a las necesidades o problemas futuros.		✓		
	MOTIVACIÓN	INVOLUCRAMIENTO	Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor.		✓		
			Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.		✓		
		INCENTIVO SALARIAL	La institución considera los incentivos salariales.		✓		
Firma del experto:			Fecha <u>20 / 09 / 2021</u>				
 Dr. Vasquez E. Juan M.							

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables

Título de la investigación: "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE MEDICINA INTERNA 6C DEL HOSPITAL NACIONAL EDGARDO REBAGLIATI MARTINS, JESÚS MARIA 2019".							
Apellidos y nombres del investigador: ENCARNACIÓN ROQUE MARÍA VICTORIA							
Apellidos y nombres del experto: MG. MADRID CISNEROS JUAN FRANCISCO							
ASPECTO POR EVALUAR						OPINIÓN DEL EXPERTO	
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS Y TAREAS	EJECUTAR TAREAS	La Institución tiene una misión clara.				
			La visión de la institución genera entusiasmo y motivación entre el personal.				
		CONOCIMIENTO	Se mantiene un buen clima laboral en el área donde trabaja.				
			Existe flexibilidad para ausentarse ante sucesos inesperados.				
	CONOCIMIENTOS	LECCIONES APRENDIDAS	Trabaja para alcanzar objetivos estratégicos de la Institución.				
			Se respeta el reglamento interno.				
		HABILIDADES	Se generan alternativas para la solución de problemas en la institución.				
			La Institución capacita a los servidores en temas que son de importancia.				
ACTITUDES	LOGROS	Los directivos informan adecuadamente las decisiones tomadas					
	ASUMIR RIESGOS	La institución apoya y busca asumir riesgos para el logro de objetivos y metas trazadas					
DESEMPEÑO LABORAL	SUPERACIÓN PERSONAL	CRECIMIENTO	Produce o realiza un trabajo sin errores	TD= Total Desacuerdo D = Desacuerdo I = Ni Desacuerdo Ni de acuerdo A = Acuerdo TA= Total Acuerdo			
			Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades.				
			Realiza un trabajo ordenado.				
	TRABAJO EN EQUIPO	CONFIANZA	Realiza un trabajo en los tiempos establecidos.				
			Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo.				
			Produce o realiza un trabajo metódico.				
	PARTICIPACION	Se anticipa a las necesidades o problemas futuros.					
		Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor.					
MOTIVACIÓN	INVOLUCRAMIENTO	Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.					
	INCENTIVO SALARIAL	La institución considera los incentivos salariales.					
Firma del experto:			Fecha <u>20 / 09 / 2021</u>				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables