



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA



**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON
EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DEL
HOSPITAL ANTONIO BARRIONUEVO
DE LAMPA, 2024**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. MARY LUZ PACOMPIA MAMANI

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA**

**JULIACA – PERÚ
2025**



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON
EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DEL
HOSPITAL ANTONIO BARRIONUEVO
DE LAMPA, 2024**

TESIS PRESENTADA POR

Bach. MARY LUZ PACOMPIA MAMANI

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE

:


Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

PRIMER MIEMBRO

:


Dr. Sc. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO

SEGUNDO MIEMBRO

:


Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR

ASESOR DE TESIS

:


Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

: ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909 UNESCO)

**RESOLUCIÓN N.º 014-2025-D-FCA-UANCV-J**

Juliaca, 09 de enero de 2025

VISTOS:

El Expediente N° 2024-17327 de fecha 25-11-2024 de **MARY LUZ PACOMPIA MAMANI**, quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación, para rendir el examen de sustentación y defensa de la tesis titulado: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DEL HOSPITAL ANTONIO BARRIONUEVO DE LAMPA, 2024**; conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**, que fue revisada por el Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas Escuela Profesional de **Administración y Gestión Pública**.

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el artículo 8º, numeral b) del Reglamento General de Grados y Títulos de la UANCV vigente, es procedente acceder a la petición del interesado.

Que, al haber cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Y estando, la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, y las atribuciones que confiere el artículo 28º del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – DECLARAR APTO para la sustentación presencial del informe Final de la investigación (borrador de Tesis), del (la) bachiller: **MARY LUZ PACOMPIA MAMANI**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO. – NOMINAR JURADOS para la sustentación presencial y defensa de la tesis a los siguientes docentes ordinarios:

- * PRESIDENTE : Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
- * 1er. MIEMBRO : Dr. Sc. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO
- * 2do. MIEMBRO : Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR
- * ASESOR DE TESIS : Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA

ARTICULO TERCERO. – PROGRAMAR FECHA Y HORA de sustentación como se detalla:

- * Lugar : salón de Grados y Títulos
- * Fecha : viernes 10 de enero de 2025
- * Hora : 02:00 pm

ARTICULO CUARTO. – DISPONER que la comisión de Grados y Títulos de la Facultad, Secretarías Académicas y Administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.

UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

Dr. Benigno Callata Quispe



RESOLUCIÓN N° 314-2024-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 22 de julio 2024

VISTOS:

El Expediente: **2024-CU-7110** de fecha 12 de junio de 2024, del **Bach. MARY LUZ PACOMPIA MAMANI**, quien solicita Revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) y el **Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) **Bach. MARY LUZ PACOMPIA MAMANI**, quien solicita la revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del tema titulado: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DEL HOSPITAL ANTONIO BARRIONUEVO DE LAMPA, 2024**; conducente para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable al Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis).

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública, corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del ASESOR **Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA**.

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS), para la **REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN**, del tema titulado: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DEL HOSPITAL ANTONIO BARRIONUEVO DE LAMPA, 2024**; presentado por el (la) **Bach. MARY LUZ PACOMPIA MAMANI**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO. - RATIFICAR, como ASESOR al **Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA**.

ARTÍCULO TERCERO.- DISPONER, que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.

DISTRIBUCIÓN:
- Docencia
- Interesado (T)
- Archivo FCA (1)

UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
DIRECCIÓN
UNIDAD DE
INVESTIGACIÓN
Dr. Sr. S. Luciano Aguilar Plata
DIRECTOR
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN FCA



RESOLUCIÓN N° 105-2024-UI-FCA-UANCV-I

Juliaca, 26 de abril de 2024

VISTOS:

El Expediente: 2024-CU-0480 de fecha 07 de marzo de 2024, el cual solicita Revisión de propuesta de Investigación y el Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación" que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) Bach. MARY LUZ PACOMPIA MAMANI, quien solicita la revisión y aprobación de la Propuesta de Investigación de Título: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DEL HOSPITAL ANTONIO BARRIONUEVO DE LAMPA, 2024**; conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en Administración y Gestión Pública.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable a la Propuesta de Investigación.

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública, corroboró la propuesta del ASESOR Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA, quien debe estar acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis).

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN, titulado: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DEL HOSPITAL ANTONIO BARRIONUEVO DE LAMPA, 2023**; presentado por el (la) Bach. MARY LUZ PACOMPIA MAMANI, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO.- RECONOCER, como ASESOR al Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA.

ARTÍCULO TERCERO.- DISPONER que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución

Regístrese, Comuníquese y Archívese.

DISTRIBUCIÓN:
- Decanatura
- Interesado (1)
- Archivo FCA (1)



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
Dr. S. L. Luisico Aguilar Pineda
DIRECTOR



23% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 20% Fuentes de Internet
- 5% Publicaciones
- 15% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.


Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.



Metadatos Complementarios

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DEL HOSPITAL ANTONIO BARRIONUEVO DE LAMPA, 2024	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	MARY LUZ PACOMPIA MAMANI
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	75388354
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0001-9023-8666
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02145441
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0001-8237-5735
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02389341
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02291995
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	ROBBINS FLORES AGUILAR
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02426851



Datos de investigación	
Línea de investigación	Administración Pública (5909 UNESCO)
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	<p>Edificio: Hospital Antonio Barrionuevo De Lampa</p> <p>País: Perú Departamento: Puno Provincia: Lampa Distrito: Lampa</p> <p>Latitud: -15.3618407 Longitud: -70.3664497 https://maps.app.goo.gl/AiwV4b3cKmxFRXcE7</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Abril 2024 – enero 2025
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	<p>Ciencias políticas https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.00</p> <p>Administración pública https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02</p>



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CUSCO
VICERECTORADO DE INVESTIGACIÓN
Roberto Pajal
Dr. Roberto Pajal (almayorista)
DIRECTOR
OFICINA DE INVESTIGACIÓN



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo MARY LUZ PACOMPIA MAMANI, identificado con DNI Nro. 75388354 en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional
Programa de Segunda Especialidad,
Programa de Maestría o Doctorado

ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación, Trabajo Académico denominada:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DEL HOSPITAL ANTONIO BARRIONUEVO DE LAMPA, 2024

Asesorado por: Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y no existe plagio/copia de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 27 de Octubre del 2025

Firma del Asesor (obligatoria)

Firma del Estudiante (obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

En primer lugar a Dios, por haberme conducido en todo el tiempo.

A mi familia y especialmente a mi madre que estuvo apoyándome siempre para que mi sueño se haga realidad.



AGRADECIMIENTO

A mi universidad

A mi facultad de Ciencias Administrativas

A mi Escuela Profesional de
Administración y Gestión Pública.

A los docentes y asesor de mi tesis por el
apoyo incondicional en la conclusión de mi
trabajo.



ÍNDICE

DEDICATORIA.....ix

AGRADECIMIENTO x

ÍNDICExi

ÍNDICE DE TABLASxiv

ÍNDICE DE FIGURASxv

RESUMENxvi

INTRODUCCIÓN xviii

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 1

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA..... 2

 1.2.1. Problema general..... 2

 1.2.2. Problemas específicos 2

1.3. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO 3

CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GENERAL..... 4

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS 4

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO

3.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN 5

3.2. MARCO TEÓRICO 8

 3.2.1. Gestión del Talento Humano..... 8

 3.2.2. Desempeño Laboral 19



CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1. HIPÓTESIS GENERAL 27

4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS..... 27

4.3. VARIABLES..... 27

4.4. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES..... 28

CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO

5.1. MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN..... 29

5.2. ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN 29

5.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN 29

5.4. NIVEL DE INVESTIGACIÓN..... 29

5.5. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN 29

5.6. POBLACIÓN Y MUESTRA..... 30

 5.6.1. Población 30

 5.6.2. Muestra 30

 5.6.3. Muestreo 30

5.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOPIACION DE DATOS 30

5.8. VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO 30

5.9. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS..... 30

CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. RESULTADOS 31

 6.1.1. Análisis descriptivo 31

6.2. DISCUSIÓN 38



CONCLUSIONES	41
RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	43
ANEXOS	46



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal.....	31
Tabla 2 Relación entre la selección del personal y el desempeño laboral del personal	33
Tabla 3 Relación de la capacitación del personal y el desempeño laboral del personal	34



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal.....	32
Figura 2 Relación entre la selección del personal y el desempeño laboral del personal	33
Figura 3 Relación de la capacitación del personal y el desempeño laboral del personal	34



RESUMEN

El presente estudio tiene como objetivo de Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del hospital Antonio Barrionuevo de Lampa, 2024". Investigación es transversal y no experimental. La población formada por 100 colaboradores, la técnica de recolección de datos fue una encuesta. Resultados. En el nivel medio de gestión del talento humano, el 33% tiene un desempeño laboral regular, el 8% tiene una gestión del talento humano moderada, aunque tiene un buen desempeño laboral y el 3% tiene una gestión del talento humano moderada, pero tiene un desempeño laboral deficiente, lo que lleva a concluir que existe una correlación entre el desempeño laboral del personal y gestión del talento humano del Hospital Antonio Barrionuevo de Lampa en el año 2024.

Palabras clave: Personal del hospital, gestión del talento humano y desempeño laboral.



ABSTRACT

This study pointed to clarify the correlation relating human talent administration and the job execution of the staff at Antonio Barrionuevo Hospital, Lampa in 2024. Is a cross-sectional study with a measurable, correlational, and non-experimental methodology. The inhabitants are composed of 100 contestants. The data gathering system was a examination; in the results, 33% of moderate-level human talent management contemporary medium-level job recital while 8% existing medium-level human talent organization but with good job presentation and 3% existing medium-level hominoid flair organization with poor work performance. It can be determined that present is a connection involving human talent managing and the work performing of staff at Antonio Barrionuevo Hospital, Lampa in 2024.

Keywords: Hospital staff, human talent management, performance.



INTRODUCCIÓN

En la actualidad, la gestión del talento humano está impactando directamente en el desempeño laboral de los empleados de organizaciones tanto del sector privado y público ya sea de manera positiva o negativa.

Para poder trabajar eficazmente con el personal y lograr buenos resultados en el trabajo, las organizaciones deben tener una idea adecuada de lo que realmente es la gestión.

Para trabajar eficazmente con sujetos, es preciso comprender el comportamiento humano y lo que lo motiva. Esto incluye los diversos elementos que influyen en él. También hay que valorar los factores que afectan su propio desempeño, así como aquellos que impactan en el logro de las metas y propósitos de las instituciones.

La presente investigación considero los siguientes capítulos:

Capítulo I, está referido al planteamiento del problema y justificación. Capítulo II, objetivos. Capítulo III, marco teórico, antecedentes, bases teóricas de las variables. Capítulo IV, hipótesis. Capítulo V, procedimiento metodológico, métodos, tipo, nivel, diseño, técnicas e instrumentos. Capítulo VI, resultados y discusión.

Finalmente, las conclusiones y recomendaciones, seguida de la bibliografía y anexos correspondientes.



CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El desempeño de los trabajadores de la salud es el resultado de múltiples factores incluyendo la gestión, entre otros. Varias investigaciones que se han desarrollado sobre este factor y aplicadas en diferentes escenarios encontraron, por ejemplo, que en Tulcán (Ecuador) la no aplicación de la gestión de recursos humanos tiene un efecto directo en el desempeño profesional de las personas.

El sistema de salud peruano es altamente desigual, particularmente hacia las poblaciones rurales más remotas y dispersas. El 63% del trabajador de salud se concentra.

El MINSA es un sector público que, a pesar de ser el que tiene mayor porcentaje de enfermeras designadas, contrata el 56,2% y sin beneficios sociales, el 42,3% tienen contratos fijos, el 16,4% tienen contratos y sólo el 19,8% de las enfermeras son nombradas en el sector privado.

Otro ejemplo: un estudio ejecutado en el distrito de Chaclacayo de Lima mostró en 2016 que existe una fuerte asociación entre la gestión de habilidades humanas y el trabajo eficaz del personal funcionario.



La gestión eficaz del talento humano es significativa para alcanzar las metas y propósitos centrales de una estrategia importante, como la calidad de la atención, porque es la gestión la que garantiza el éxito del negocio próspero, las instituciones buscan el perfecto empleado que desempeñará sus funciones en cada área y realizará su trabajo de manera efectiva.

La gestión del talento se visualiza, así como un instrumento importante para afrontar las nuevas competencias en el ámbito donde se encuentra el Hospital Antonio Barrionuevo de Lampa. Buscar formas de mejorar la gestión hospitalaria basadas en las habilidades individuales de las enfermeras, teniendo en cuenta la eficiencia operativa del equipo del H.A.B. de Lampa, a través de su implementación para garantizar el progreso y dirección de los miembros del personal dentro de la instalación, así como colaborar para el logro de objetivos. es decir, lo que saben hacer o lo que pueden hacer, si se gestionan bien, los empleados en este campo se esfuerzan por brindar a los usuarios servicios adecuados con un buen desempeño laboral. Por tanto, este estudio tiene como propósito investigar la correlación entre el desempeño laboral y gestión del talento en el Hospital Antonio Barrionuevo Lampa.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del Hospital Antonio Barrionuevo de Lampa, 2024?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cómo se relaciona la selección del personal y el desempeño laboral del personal del hospital Antonio Barrionuevo de Lampa, 2024?



¿Cómo se relaciona la capacitación de personal y el desempeño laboral del personal del hospital Antonio Barrionuevo de Lampa, 2024?

1.3. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

Teórico

Este estudio tiene como el logro de objetivos y la mejora del desempeño laboral dependían de la implementación de aquellas nuevas tecnologías que se adaptaran a los cambios en las demandas del nuevo mundo globalizado. Tomando a los trabajadores como la columna vertebral de cualquier organización, si la capacitación es deficiente, afectará negativamente su desempeño y conducirá a una gestión de recursos humanos ineficaz donde, a su vez, se vuelve obligatorio mejorar las habilidades y capacidades de los empleadores tratando siempre de encontrar nueva información para que puedan afrontar los problemas laborales utilizando innovaciones tecnológicas con soluciones realistas, prácticas y eficientes.

Metodológico

Para realizar el estudio se adoptó una encuesta. Un cuestionario fue desarrollado por el autor Kiember Inca Allcahuaman, y se aplicó en una escala Likert validada por expertos. Para esta investigación, otros expertos lo ratificaron.

Práctico

Con base en los resultados se propondrán estrategias y programas para sus implementaciones en la institución donde se encuentre disponible el personal de salud.



CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del hospital Antonio Barrionuevo Lampa, 2024.

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Identificar la relación entre la selección del personal y el desempeño laboral del personal del hospital Antonio Barrionuevo de Lampa, 2024.

Identificar la relación entre la capacitación del personal y el desempeño laboral del personal del hospital Antonio Barrionuevo de Lampa, 2024.



CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO

3.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

A nivel internacional

BUHELLI A, YARA R, AFRICANO M, en su estudio "Responsabilidad social asociadas con gestión del talento humano en el hospital de san José, COLOMBIA". Resultado. En la variable Gestión del Talento Humanos, el 55,1% del personal sanitario la consideró PROMEDIO, y en la variable Calidad de Atención, el 77,4% de los pacientes la percibió como PROMEDIO. Se ejecutó la prueba de chi cuadrado y de ella se dedujo que existe significancia en la correlación con un valor de p de 0,000. Se infiere que sí existe una correlación significativa entre la calidad de la atención a los usuarios y la gestión del talento en el servicio de emergencia hospitalaria.

DÍAZ, B. LÓPEZ, P. et al., "EVALUACIONES DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN ENTORNO HOSPITALARIO CUBANO". Resultados: Mostraron percepción en un equipo de dos. El 78,1% con algún nivel de inteligencia donde las dotaciones estaban limitadas por recursos para desarrollar el talento humano. La totalidad de los empleados sienten que son recompensados por su trabajo y esfuerzos. Conclusión: Aunque existen



algunas limitaciones que es necesario mejorar, la percepción sobre la gestión del talento en la organización es positivo.

MATA BAJOS M. et al., "PROCESOS DE DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO EN UNA CLÍNICA". Los investigadores creen que el personal tiene un papel principal en la consecución de todos los propósitos corporativos de la clínica; esta investigación es un estudio cuantitativo descriptivo. Resultados: No hubo diferencias estadísticamente significativas en necesidades, planes y programas de formación, supervisión y calidad de vida profesional en términos de compromiso laboral. Conclusiones: Es necesario continuar fortaleciendo el proceso de formación, las evaluaciones del desempeño y la calidad de vida laboral.

ZAYAS B.I., "LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO UNA NECESIDAD PARA EL DESARROLLO DE LAS EMPRESAS". MEXICO Resultados: Se encontró que el 80% de las microempresas no estaban interesadas en la gestión del talento mientras que el resto sí estaban interesada en implementarla. Mientras que el 90% de las compañías consideraban significativo la gestión del talento ya que contrataban personas con mejores habilidades, al igual que las medianas empresas que la veían como una necesidad para el desarrollo organizacional. Resultados la gestión del talento es lo que necesitan todas las empresas en la actualidad especialmente para seguir siendo competitivas en el mercado; por lo que se recomienda a estas empresas que realicen formación, estas capacitaciones puede ser virtual o presencial lo que beneficiaría a la empresa.



A nivel nacional

Aguilar Lavado, Nancy. Gestión del talento humano en los empleadores de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica 2021. Se utilizó un instrumento que fue una encuesta de gestión del talento. Los datos obtenidos se procesaron mediante el uso del programa estadístico SPSS donde los datos se manifestaron en tablas y gráficos que presentaban frecuencias y porcentajes además de presentaciones gráficas simples. Se podría deducir de estas cifras que el 92,9% de los empleadores perciben una buena gestión del talento en la Red de Salud de los Trabajadores.”

Ordoñez Zegarra Luis Enrique “Establecer como la gestión humana se asocia con la responsabilidad social primaria en la Gerencia Distrital de la Corte Superior de Justicia, Arequipa, 2021”. Del mismo modo, la planificación humana, distribución y organización del trabajo, gestión de la contratación, gestión de técnicas de evaluación del desempeño, así como desarrollo del personal; están cubiertos por la normativa laboral. Dichos componentes se pueden encontrar en el proyecto de ley de reforma a la ley orgánica que creó un tribunal distrital financiero con sede en la costa y otro en Lima bajo la jurisdicción de un tribunal supervisor de distrito de la sierra. Las relaciones humanas y sociales deben gestionarse de acuerdo con las necesidades de gestión buscando procesos de recursos humanos que conduzcan a implementar una mayor responsabilidad social primaria con respecto a estrategias sustentables más el compromiso de los trabajadores.

CLAUDIA LAURACIO, TEOFILO LAURACIO, “DESEMPEÑO LABORAL Y SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DE SALUD”. Resultado: El síndrome de Burnout no está asociado con el desempeño

laboral, $r = 0,063$. En conclusión: Síndrome de burnout nivel medio, alto rendimiento laboral y no hay correlación entre desempeño laboral del trabajador y síndrome de burnout de salud según la evidencia obtenida en este estudio.

MINO, V., "GESTIONES DEL TALENTO HUMANO Y FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL EN UN CENTRO DE SALUD, 2021". conclusión: El argumento es que las variables tienen una similitud positiva y fuerte: relación entre gestión del talento y desarrollo de capacidades organizacionales en salud rho de Spearman = 0.541, en 2018, lo que denota una asociación positiva.

3.2. MARCO TEÓRICO

3.2.1. Gestión del Talento Humano

CAMPUZANO, La gestión de talento humano son procesos administrativos que implica la adquisición, desarrollo, utilización y mantenimiento de una membresía (y) para garantizar que los propósitos individuales y organizacionales se cumplan de manera efectiva y eficiente (p. 32). La presencia de un área de recursos humanos en la mayoría de las organizaciones implica el desarrollo de habilidades dinámicas relacionadas con el trabajador y cómo gestionar de la mejor manera a las personas, como prácticas de alto desempeño de recursos humanos en selección más capacitación y carrera más compensación. y sistemas de comunicación que conforman la base enfocada a obtener una apropiada gestión de los conocimientos que acceda construir estrategias competitivas basadas en el potencial de los trabajadores en el largo plazo.



Según CHIAVENATO I, Es para impulsar los componentes de personas o recursos de los puestos directivos, el reclutamiento, la capacitación, la selección, las recompensas y las evaluaciones del desempeño.

El proceso de gestión del talento se originó en los años 90 y actualmente es implementado por organizaciones y empresas que discurren el talento, las competencias y capacidades de su fuerza laboral como factores que impulsan el éxito del negocio.

CHIAVENATO, Se concreta en seis (6) tareas básicas, denominadas "contratación, postulación, pago, desarrollo, mantenimiento y seguimiento", como se denominan las tareas específicas en cada organización, estudiadas situacionalmente, existen diferentes razones por las que las organizaciones adoptan estructuras diferentes; incluyen la cultura, las particularidades del ambiental, el negocio, los procesos internos y la tecnología utilizada.

CHIAVENATO, Es uno de los aspectos más importantes que la empresa debe tomar en cuenta, pues gracias a esto tendría el conocimiento que le permita implementar las políticas y prácticas necesarias para gestionar la formación y desarrollo del personal que integrará equipos competitivos, es por eso por lo que las empresas han comenzado a considerar el talento. Por lo tanto, cada organización tiene que confiar en el trabajo realizado por los empleados, ya que de ellos depende la actividad de la organización. En este sentido, en una empresa o entidad el talento humano tiene relevancia e importancia, por lo que es necesario planificar, ejecutar, verificar y actuar.

Objetivos.

permite contribuir al progreso organizacional son:



- a) Acceder avanzar hacia las metas u propósitos trazados dentro de la empresa y poder tener una visión más definida y objetivo que acceda proclamar el papel de los recursos humanos como una parte elemental y significativo para la empresa.
- b) Para que una organización sea más competitiva tiene que saber utilizar las competencias, capacidades y habilidades de sus empleados.
- c) Equilibrar los propósitos de la organización con los de cada trabajador, considerando que deben ser mutuamente solidarios y beneficiosos.
- d) Fomentar la colaboración y el espíritu de equipo entre los distintos departamentos de la firma.

BENEFICIOS DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.

Los sistemas integrados de gestión del talento ayudan a las empresas a planificar, atraer, contratar, incorporar, desarrollar y recompensar a su fuerza laboral mientras miden continuamente el desempeño en función de estos mandatos comerciales.

Para el empleado:

Mejorar la calidad del trabajo, ampliar el conocimiento personal y motivar al personal. El objetivo final es mejorar los canales de comunicación entre los trabajadores y la dirección.

Si se implementara en las compañías de seguros, para agilizar las operaciones y mejorar la eficiencia se crearían más empleos directos, lo cual es bueno para el sector.



DIMENSION DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Selección del personal

El reclutamiento es un tamiz que solo accede ingresar a la empresa a personas con las particularidades deseadas. Las personas adecuadas, el lugar y el momento apropiado han sido tradicionalmente sinónimos de reclutamiento, ya que implica una selección cuidadosa.

El reclutamiento, como lo describe COHEN B., implica esencialmente comparar las calificaciones y habilidades de un grupo determinado de solicitantes con los requisitos del puesto; La selección, en su sentido más amplio, consiste en encontrar entre muchos candidatos aquellos que son más adecuados para el puesto de trabajo. puestos organizacionales o habilidades requeridas; por lo tanto, son procesos de elección trata de mejorar la eficacia individual. y la productividad, así como el desempeño organizacional, ya que en última instancia se trata del capital intelectual que una empresa debe retener o aumentar.

En las empresas exitosas, los gerentes seleccionan cuidadosamente a los miembros de su equipo. Las personas deben avisar en los procesos de toma de decisiones bajo gestión participativa. Por tanto, es lógico que sea el propio equipo el que determine quiénes serán los futuros compañeros y miembros.

Lo más significativo es contar con los trabajadores adecuadas y brindarles los conceptos básicos para su organización.

CHIAVENATO I, Son procesos en el que la empresa elige de entre los candidatos a los sujetos que mejor cumple con los requisitos para un determinado puesto.



CHIAVENATO I, sostiene que el reclutamiento son procesos de generar un grupo de empleadores mientras que la selección busca elegir de este grupo a los individuos más adecuados para los puestos o habilidades necesarias de la organización; así, los procesos de selección están orientado a mantener o optimizar las eficiencias o desempeños humano, la efectividad organizacional.

Los procedimientos de selección:

Implica reducir el grupo de solicitantes para identificar al individuo más capaz de llevar a cabo cada responsabilidad.

a) Después de las verificaciones de referencias, lo que sigue es la incorporación que trae formalmente al candidato con:

1. Entrevista con el seleccionador: Para conocer más sobre su experiencia y valorar su idoneidad para el puesto.
2. Se utilizan pruebas psicométricas.
3. Referencias profesionales y personales: Continuamos verificando y recopilar informaciones importantes sobre su historial laboral.
4. Estudio Socioeconómico: Algunos recurren a las aplicaciones de un estudio socioeconómico.

b) Elección del candidato

Los candidatos serán notificados de los resultados luego de completar el proceso de selección y si cumplen con los requisitos, serán invitados a una entrevista para aceptar el trabajo de inmediato. Si hay dos o más empleados con buenos indicadores de desempeño, la elección entre ellos será hecha directamente por el empleador y el supervisor.



Capacitaciones al personal

Los procesos mediante el cual una empresa se esfuerza por que sus trabajadores logren habilidades, actitudes y conocimientos necesarios para realizar bien su trabajo, y por el cual la orientación a los empleados se distingue de la capacitación sobre políticas, prácticas y metodologías organizacionales, pero también de los procesos para incrementar las productividades, las eficiencias de una empresa en su conjunto.

Capacitación y Desarrollo

Son los que hacen o deshacen la formación del personal y, por tanto, el éxito de una empresa. Si el objetivo es el crecimiento, las adquisiciones de habilidades y los cumplimientos de los propósitos, entonces las capacitaciones y el desarrollo deben integrarse en los flujos de trabajo.

Este proceso no se limita a un área específica, sino que se extiende a lo largo de la vida de todas las personas y se aplica tanto a individuos como a organizaciones.

En el mundo empresarial, sin embargo, el desarrollo humano es un aspecto central, ya que garantiza, en el sentido de la palabra dinámica, la adaptabilidad y el éxito de las empresas e instituciones en todo momento.

Capacitación y desarrollo individual

Se trata del proceso de aprendizaje y desarrollo de cada individuo desde el nacimiento hasta la muerte. A partir de una edad temprana, a través de la educación y la etapa escolar, es un crecimiento personal continuo.

La clave para satisfacer la necesidad en las etapas de la vida es adquirir nuevos conocimientos, que pueden lograrse de diversas formas. Es posible



que estos no sean efectivos para todos, ya que la capacidad de aprender y las preferencias difieren de un individuo a otro.

Capacitación y desarrollo organizacional

Se trata de los conocimientos y habilidades que adquieren los empleados de la empresa. Esto se puede hacer para garantizar que el trabajador tenga las habilidades adecuadas para hacer bien su trabajo y también como parte de su proceso de mejora en su carrera.

En los organigramas de las empresas, es típico que a los recursos humanos se les asigne la responsabilidad de supervisar la capacitación y el desarrollo, pero su eficacia depende de la colaboración y coordinación entre diferentes áreas.

Cabe señalar que se producen ciertos cambios dentro de las estructuras y el funcionamiento de las actividades de aprendizaje que plantean un nuevo desafío, que debe abordarse con nuevas visiones y responsabilidades.

Reclutamiento

a) Procesos de reclutamiento: Son procesos de planificación de la fuerza laboral acertado. La estrategia de recursos humanos puede ser de gran ayuda porque indica la oferta de empleo, tanto actual como futura; por lo tanto, el reclutador puede ser pragmático al comprender qué tipo de trabajador precisa actualmente y necesitará en el futuro.

b) Fuentes de reclutamiento:

A) Reclutamiento Interno:



Son procesos mediante el cual una empresa busca a sus trabajadores para ocupar el puesto vacante (a diferencia del reclutamiento externo donde la empresa busca candidatos que nunca han trabajado para la organización).

El reclutamiento interno puede implicar promover a alguien a un nuevo puesto o transferirlo a otro departamento.

Alternativamente, las empresas pueden abrir procesos de contratación sólo para personal interno, o hacerlo de forma temporal antes de empezar a considerar personas ajenas a la organización. Según SmartRecruiters, el gasto promedio en la contratación de nuevos empleados es de aproximadamente \$4,000, pero las contrataciones internas cuestan mucho menos y brindan a los miembros del personal la movilidad que valoran.

En algunos otros casos, las empresas pueden permitir que el personal interno solicite el puesto vacante, pero aun así se inclinan por contratar algunos candidatos externos. Esto puede suceder si las personas que actualmente trabajan para la empresa no están interesadas en el puesto o si el puesto debe cubrirse con algunas habilidades específicas que el personal interno no tiene en ese momento.

Iniciativas de promoción para puestos vacantes.

Para cubrir vacantes y ascensos internos, los departamentos de personal participan a través de iniciativas que notifican a los trabajadores sobre las ofertas de trabajo y las calificaciones necesarias para ocupar esos puestos dentro de la empresa. Boletines continuos, como en la cafetería, o boletines electrónicos a los que pueden acceder grupos informáticos, son formas de difundir esta información.



Jubilación de empleados.

Un grupo de candidatos que falta son los empleados que abandonan la organización por cualquier motivo. Muchos podrían irse porque no pueden cumplir con el estándar de semana laboral de 48 horas de otros compromisos.

Recomendación y referencia de los trabajadores.

Una de las excelentes formas de conseguir a alguien que pueda hacer su trabajo es mediante la recomendación de un empleado. ¿Por qué? Bueno, los trabajadores no recomendarán voluntariamente a menos que estén seguros de que la persona tendrá éxito. Un reflejo de quien lo hace y, al hacerlo, pone en riesgo su reputación. Podemos asumir que es seguro decir que su recomendación se basa en un buen criterio.

B) Reclutamiento Externo:

Tiene como propósito seleccionar un candidato, para una vacante, que no pertenece a la empresa. Este tipo de contratación sigue siendo el modelo más tradicional de selección e incorporación de nuevos talentos.

a. Candidatos espontáneos.

Cada departamento, en un momento u otro, recibirá solicitudes que ingresarán a su oficina en busca de trabajo; algunas personas pueden incluso acudir al sitio físico de la empresa con la misma intención.

b. testimonios de otros trabajadores.

Los trabajadores al presente pueden derivar a algunas personas al departamento de RRHH. Estas referencias tienen muchos beneficios, incluida la oportunidad para que los empleados de diferentes especializaciones dentro de campos difíciles de cubrir conozcan a otros empleados con habilidades similares.



Desventajas.

La participación puede ser baja o, por el contrario, abrumadoramente alta. Un ejemplo de ello es cuando uno busca las solicitudes de los vendedores de enciclopedias puerta a puerta; es raro encontrar mucha gente asistiendo.

Anuncios de periódico básicos.

Los anuncios en los periódicos deben crearse desde la perspectiva del candidato. Porque muchas veces es un error presentar simplemente lo que la empresa requiere. Siempre debemos tratar de que sea breve y conciso porque el volumen de lo que escribimos influirá en cuánto costará nuestro anuncio.

El anuncio perfecto debe tener al menos 3 componentes:

1. Las funciones del puesto
2. El proceso que deben seguir los candidatos para postular a un puesto, incluidas las plataformas utilizadas y los datos preliminares que deben proporcionarse.
3. La formación mínima y requisitos profesionales.

Anuncios en periódicos.

Otro método eficaz para buscar candidatos es la publicidad en los periódicos y las publicaciones. Los anuncios tienen un alcance más amplio que las referencias de empleados o los solicitantes no solicitados.

Empresas para la identificación de personal de nivel ejecutivo.

Trabajan a un nivel mucho más especializado que las agencias y, por un precio pagado por la empresa contratante, sólo incorporan un número limitado de definitivos RRHH.



Servicios de colocación.

Estas empresas actúan como intermediarias entre las ofertas de trabajo notificadas periódicamente por sus clientes y los candidatos que hallan a través de anuncios o de otro modo. Luego, la agencia muestra al solicitante que se comunique con el departamento de personal de la empresa que está contratando. La tasa la puede pagar el candidato o la empresa contratante. Una tarifa estándar (estas tarifas varían según la agencia de empleo) es el salario de un mes o, en algunos casos, el 10% del salario anual del empleado.

Organización de profesional.

Es un servicio que ayuda a las personas a crear sistemas para mantener el orden en sus espacios para que puedan trabajar y vivir de manera más efectiva y eficiente.

Empresas de trabajo temporal.

Trabajan proporcionando empleados temporales a una empresa que necesita cubrir una vacante. La ventaja de estas agencias es que pueden contratar empleados importantes para sus servicios muy rápidamente y a precios muy asequibles.

Sindicatos.

Es una organización de trabajadores encargada de salvaguardar los intereses de su trabajo, sociales y económicos frente a su empleador, ya sea una empresa, una junta de empleadores o incluso el Estado.

Es la forma de organización más extendida entre la clase trabajadora. Desde que se originó el movimiento obrero en el siglo XIX, han estado a la vanguardia y desempeñado un papel muy esencial, hasta el punto de que el derecho a formar sindicatos ha sido incorporado en las constituciones.

Las leyes de cada país especifican las condiciones mínimas para que los sindicatos se creen y también qué tipos de poderes se les otorgan. En términos generales, es una instancia de coordinación política y laboral, dado que es un órgano representativo de los trabajadores.

Es igualmente típico que varios sindicatos existentes negocien entre sí para exigir una acción compartida o, más aún, para crear estructuras más amplias de un tipo diferente de sindicato.

Empleo a tiempo parcial.

Si bien existen algunas variaciones dentro de esta industria, un gran número de empresas siguen siendo reacias a entablar una relación laboral que asuma todos los riesgos legales de la empresa sin proporcionar también al trabajador todos los beneficios de la prestación del servicio.

Instituciones gubernamentales.

La publicación, que se basa en la observación por parte de agencias gubernamentales de estadísticas y otros datos sobre los niveles de empleo en áreas específicas, a menudo contiene informaciones importantes sobre las condiciones laborales.

Exposición de empleo.

Organizar ferias de exposiciones o empleo de perspectivas laborales en lugares específicos e invitar a instituciones a participar es una forma muy innovadora, aunque un poco anticuada.

3.2.2. Desempeño Laboral

Todo se reduce a cómo se define el término desempeño porque puede tomarse de diferentes maneras.



Según la REAL ACADEMIA DE LA LENGUA ESPAÑOLA, desempeño es el término general utilizado para indicar el incremento de actividad relacionada con la profesión, cargo u oficio, esta noción no incluye informaciones sobre la importancia que le interesa al sujeto en la forma de desarrollar la actividad o sobre el nivel de ejecución, en qué momento desarrolla la tarea o sobre el grado de implicación del empleador en el desarrollo de sus actividades.

Para CAMPOS A, el término desempeño está más relacionado con el término desempeño mismo, y en el contexto laboral significa productividad y el volumen de trabajo producido por un empleado que se toma como medida de desempeño. Esta noción perduró hasta La producción en masa y los modelos de gestión científica prevalecieron a principios del siglo XX.

Sin embargo, en las formas más nuevas de gestión, donde la calidad de la correlación entre los trabajos de una organización se basa en la motivación y los incentivos (así como en cómo se gestionan y organizan) y, en última instancia, en cómo la organización involucra a sus empleados, lo que hace que esta sea una estrategia nueva y valiosa herramienta.

Por otro lado, HUAMAN, sostiene que reducir el significado del término a una aspecto principalmente cuantitativo bien puede ser un juicio injusto por parte del trabajador, que requiere no sólo tener en cuenta variables cuantitativas (rendimiento, o variables menores y más relevantes) sino también las experiencias pasadas en las actividades realizadas.

El desempeño y la calidad de la ejecución no dependen únicamente de qué tan productivo sea el ejecutante, sino también de su capacidad, los



recursos disponibles para él, la motivación en el trabajo y el esfuerzo que pone para desempeñarse bien.

En conclusión, el concepto de desempeño laboral debe centrarse más en la parte conductual del trabajador si bien existe una correlación con sus capacidades en la dimensión estrictamente cuantitativa de los requisitos de desempeño. La responsabilidad institucional también entra en escena. Esta responsabilidad se manifiesta en la adecuación del puesto de trabajo y en la eficiencia los procesos que accede al trabajador desempeñar un papel, competente.

El concepto alcanzado es que el desempeño laboral integra dos aspectos congruentes, y de manera clara: la productividad está relacionada con el desempeño del personal ya que la productividad proporciona una evaluación cuantitativa de la actitud del personal en la institución; La capacidad para realizar la tarea que está estrechamente relacionada con la adaptación del trabajador –adaptación (compatibilidad) del trabajador–, la responsabilidad así como el cumplimiento del factor normativo determinan esta convicción sobre la visión que la organización ha desarrollado sobre las cualidades y habilidades del personal.

La productividad se puede definir como cuánto esfuerzo pone el empleador en ejecutar actividades.

El desempeño de un individuo en un trabajo se considera entonces como lo que se conocía tradicionalmente. En esta tarea particular, la descripción se puede hacer por referencia; Esto puede reflejar claramente el esfuerzo que la persona pone en la realización de diversas actividades a la vez. (32)



CAMPOS afirma que la productividad se puede definir como la correlación entre el trabajo realizado y el tiempo empleado para producirlo.

La característica del líder en funciones es fundar estándares de medición que puedan comparar a los trabajadores entre sí en cuanto al desempeño en el trabajo asignado de acuerdo con su competencia.

Considerando nuestro punto de vista aquí, estas son las métricas que nos permiten dar cuenta de las productividades laborales:

- **Objetivos de gestión:** En este campo, Campos menciona que depende del rol que desempeña cada trabajador, considerando la valoración que hace el empleador o su superior.
- **Calidad de servicio externo:** Es la autoevaluación del trabajador al realizar trámites requeridos en las prestaciones de un servicio o actividades para un cliente fuera de la institución; cuidado, orden y dedicación puesta en el trabajo realizado para los clientes o usuarios de la institución.
- **Calidad de servicio interno:** Son las evaluaciones que hace un superior o empleado inmediato a su propio desempeño en tareas con respecto al cuidado, organización y dedicación de su trabajo dentro de la entidad que se compara con la frecuencia de errores.
- **Responsabilidad:** Se refiere a un grupo de atributos que constituyen el desempeño de una tarea específica, entre los que destaca la dedicación al trabajo asignado.

Respecto de lo anterior, es importante considerar cuánta supervisión se requiere para que el empleado obtenga el desempeño necesario.



Del mismo modo, Campos define la capacidad como el ajuste entre las habilidades, incluidas aptitudes y habilidades, de la fuerza laboral con el trabajo y las tareas a realizar. Las diferentes habilidades consisten en las aptitudes reales del empleado; pueden ser producto de la energía física; también pueden describirse como la voluntad del empleador de ejecutar responsablemente su trabajo. En este sentido, el talento es una composición de diferentes habilidades que se han logrado a través del conocimiento que se puede aprender y la exposición que resulta en habilidad al realizar su trabajo.

La identidad es la razón por la cual algunas tareas son mejor aceptadas por el trabajador que otras, y se enmarca en su definición respecto a las ideas de dificultad para realizar el trabajo es capacidad con respecto al factor tiempo. Esto tiene que ver con la habilidad y aptitud del personal al momento de ejecutarlo, en base a contextos específicos que pueden permitirle tener más oportunidades más adelante. La educación está influenciada principalmente por el entorno de un individuo, lo que debería garantizar mejores oportunidades para acceder a diversos espacios de formación donde las posibilidades de aprendizaje sean alcanzables, permitiéndole adquirir habilidades tanto específicas como generales que lo coloquen en una mejor posición (con más oportunidades) en comparación. a otros que tienen menos potencial. Los términos operativos pueden mostrar un buen desempeño. Al utilizar dos trabajadores para realizar una tarea asignada y observar el tiempo que le toma a cada sujeto que tiene la capacidad de terminar la tarea en el menor tiempo posible, estas estrategias revelan qué tan bien se está



manejando la productividad. Por lo tanto, como señala Campos, bajo este enfoque se encuentran:

- **Liderazgo** Se supone amparado por la referencia de personalidad; expresa el juicio del propio empleado de que es capaz de dirigir, inspirar y motivar a sus subordinados y al personal que lo rodea. con el fin de conseguir la coordinación e implementación de actividades que le ayuden a alcanzar sus propósitos y metas en su área.
- **El desarrollo del personal.** Este es un indicador que se encuadra en el marco de referencia del aprendizaje y refleja el valor que un trabajador le da a sus propias capacidades para fomentar la formación, el desarrollo integral y liberar todo el potencial de sus compañeros o personal a su cargo.
- **La planificación y la organización** La producción de estos planes puede pensarse en término temporal y reflejar la evaluación del empleador sobre su capacidad futura en las actividades del proyecto, así como los arreglos institucionales que ayudan a estructurar el trabajo y optimizar los recursos.
- **La colaboración y el trabajo en equipo.** Este mensaje además considera el punto de referencia de personalidad en el que el empleado califica su capacidad para trabajar en colaboración con pares de otros departamentos de la organización y compartir la delegación de autoridad.

La evaluación del desempeño

Permite a una empresa diferenciar las fortalezas y áreas de progreso de cada uno de sus empleados y equipos.



La Evaluación del Desempeño, por tanto, es la calificación de la actividad ejecutada por el personal de una empresa o de un área específica dentro de una organización y puede denominarse formal.

Es un instrumento que RRHH. H.H. utiliza para gestionar mejor los recursos humanos de una empresa. Con estos instrumentos, el trabajo realizado por los empleados dentro y fuera de una organización, así como su rendimiento, se puede medir en función de las descripciones de sus puestos.

Este procedimiento nos accede conocer el nivel de desempeño del empleador, ya sea por debajo, en el medio o por encima de las expectativas de la empresa. Así, será posible definir un plan estratégico acorde a la necesidad de cada trabajador.

Pero además le accede al empleado ver cómo su empleador percibe su trabajo y ser recompensado por ello (aumentos de sueldo, ascensos, etc.) o enviado a recibir capacitación dependiendo de los resultados.

De esta manera, las evaluaciones del desempeño se convierten en un motor de éxito. Al permitir que quienes están siendo evaluados sepan qué se espera de ellos.

Las evaluaciones del desempeño se describe como una "técnica estructural y sistemática para medir, analizar e influir en los atributos, el comportamiento y los resultados del desempeño laboral, incluido el ausentismo, para determinar qué tan eficientemente el empleado está desempeñando su tarea y si puede optimizar su desempeño futuro.



Calidad de trabajo

Se define como todas las características del trabajo que permiten a sus actores desarrollar sus capacidades, ampliar las opciones que toman en sus vidas y llevar vidas con mayor autonomía.

Es una forma de describir las experiencias individuales y colectivas que tienen los individuos en relación con su trabajo. Con el tiempo, ha pasado a estar constituido por diferentes elementos: tareas en el trabajo y poder de decisión.

Trabajo en equipo:

Es el proceso de reunir a varias personas con diversas habilidades, conocimientos y tiempo, trabajando en conjunto para lograr algunos objetivos establecidos. Cuando todos los recursos disponibles se coordinan adecuadamente, el resultado es muy superior al de los equipos que no trabajan de esta manera.

El trabajo en equipo por sí solo no garantiza el éxito. Se necesita una coordinación adecuada, junto con amplias comunicaciones y liderazgo que permitan la resolución de cualquier problema que pueda surgir durante la ejecución del proyecto o tarea. (39)



CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1. HIPÓTESIS GENERAL

Existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en el hospital Antonio Barrionuevo de Lampa, 2024.

4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

Existe relación entre selección del personal y el desempeño laboral del personal del hospital Antonio Barrionuevo de Lampa, 2024.

Existe relación entre capacitación del personal y el desempeño laboral del personal del hospital Antonio Barrionuevo de Lampa, 2024.

4.3. VARIABLES

Variable independiente

Gestión del talento humano

Variable dependiente

Desempeño laboral



4.4. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES
VARIABLE INDEPENDIENTE Gestión del talento humano	Selección del personal	<ul style="list-style-type: none"> • Perfil • Competencias • Experiencia
	Capacitación del personal	<ul style="list-style-type: none"> • Personal • Profesional • Social
VARIABLE DEPENDIENTE Desempeño laboral	Calidad de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Expectativas • Satisfacción • Necesidades
	Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de tareas. • Emprendimiento de mejoras continuas

Nota: Propia



CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO

5.1. MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN.

El método es hipotético-deductivo.

5.2. ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN

El enfoque es cuantitativo.

5.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El estudio es aplicado

5.4. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

El nivel es correlacional.

5.5. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El diseño es no experimental y de corte transversal.



5.6. POBLACIÓN Y MUESTRA

5.6.1. Población

Conformada por todos los trabajadores del hospital que son un total de 100 personas que laboran en el Hospital Antonio Barrionuevo de Lampa.

5.6.2. Muestra

Es una pequeña parte de la población que, por casualidad o por criterios de selección del investigador, tiene particularidades similares a toda la población.

5.6.3. Muestreo

Fue el no probabilístico, que constituye 100 personas.

5.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOPIACION DE DATOS

Técnica: Encuesta.

Instrumentos: Cuestionario.

5.8. VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

5.8.1. Validación

Se contó con la validación de juicio de expertos.

5.8.2. Confiabilidad

Se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach la cual accede estimar la fiabilidad donde se logró 0,922.

5.9. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Se recopilaron datos y se utilizó el software IBM SPSS Statistical versión 25 para analizar y procesar los datos.

CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. RESULTADOS

6.1.1. Análisis descriptivo

Tabla 1

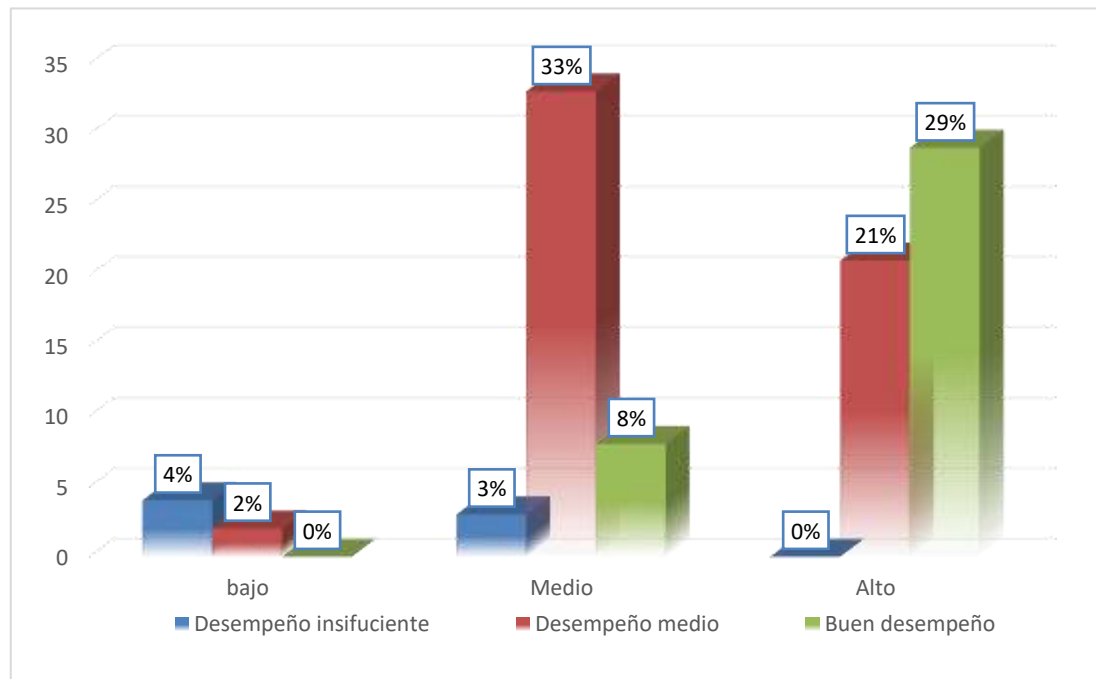
Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal

			Gestión talento humano			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Desempeño insuficiente	Recuento		4	3	0	7
	% del total		4,0%	3,0%	0,0%	7,0%
Desempeño laboral medio	Recuento		2	33	21	56
	% del total		2,0%	33,0%	21,0%	56,0%
Buen desempeño	Recuento		0	8	29	37
	% del total		0,0%	8,0%	29,0%	37,0%
Total	Recuento		6	44	50	100
	% del total		6,0%	44,0%	50,0%	100,0%

Nota: Propia

Figura 1

Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal



Nota: Tabla 1

Interpretación:

Tabla y figura 1, los hallazgos mostraron una gestión del talento humano de nivel medio para el 33% de la muestra en un desempeño laboral de nivel medio y el 8% de la muestra en un nivel medio, si bien tuvieron un buen desempeño laboral, el 3% tuvo un nivel medio de gestión del talento humano.

Tabla 2

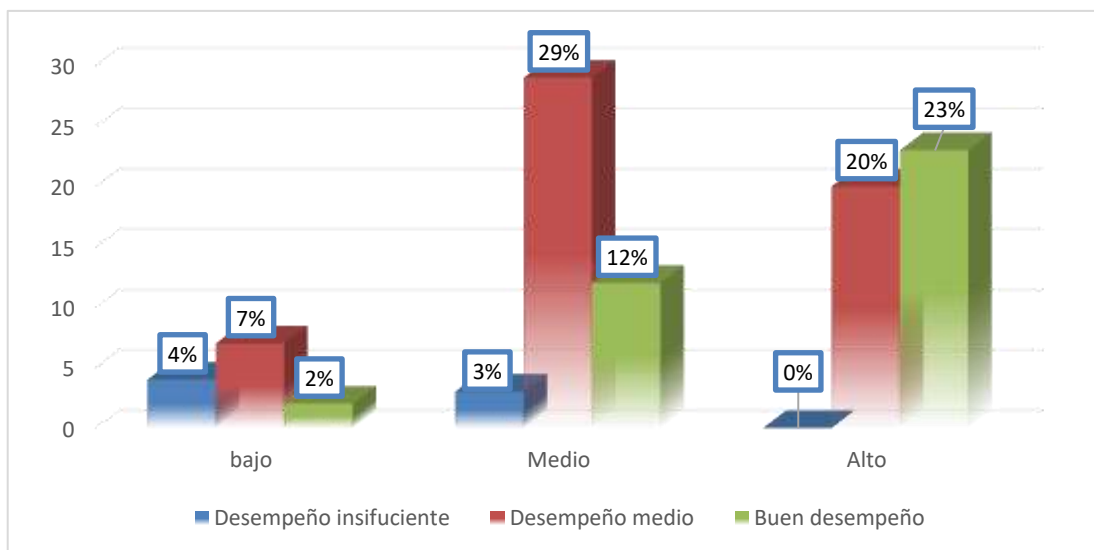
Relación entre la selección del personal y el desempeño laboral del personal

			Desempeño laboral			
			Desempeño suficiente	Desempeño medio	Buen desempeño	Total
Selección del personal	Bajo	Recuento	4	7	2	13
		%	4,0%	7,0%	2,0%	13,0%
	Medio	Recuento	2	29	12	44
		%	3,0%	29,0%	12,0%	44,0%
	Alto	Recuento	0	20	23	43
		%	0,0%	20,0%	23,0%	43,0%
Total		Recuento	7	56	37	100
		%	7,0%	56,0%	37,0%	100,0%

Nota: Propia

Figura 2

Relación entre la selección del personal y el desempeño laboral del personal



Nota: Tabla 2

Interpretación:

Se demostró que la elección del empleado posee un nivel medio. El 29% presenta desempeño laboral de nivel medio. El 12% presentan un nivel medio en la elección del empleado mientras presentan un buen desempeño. El 3% muestra un nivel medio en la elección de personal, muestra un desempeño laboral bajo.

Tabla 3

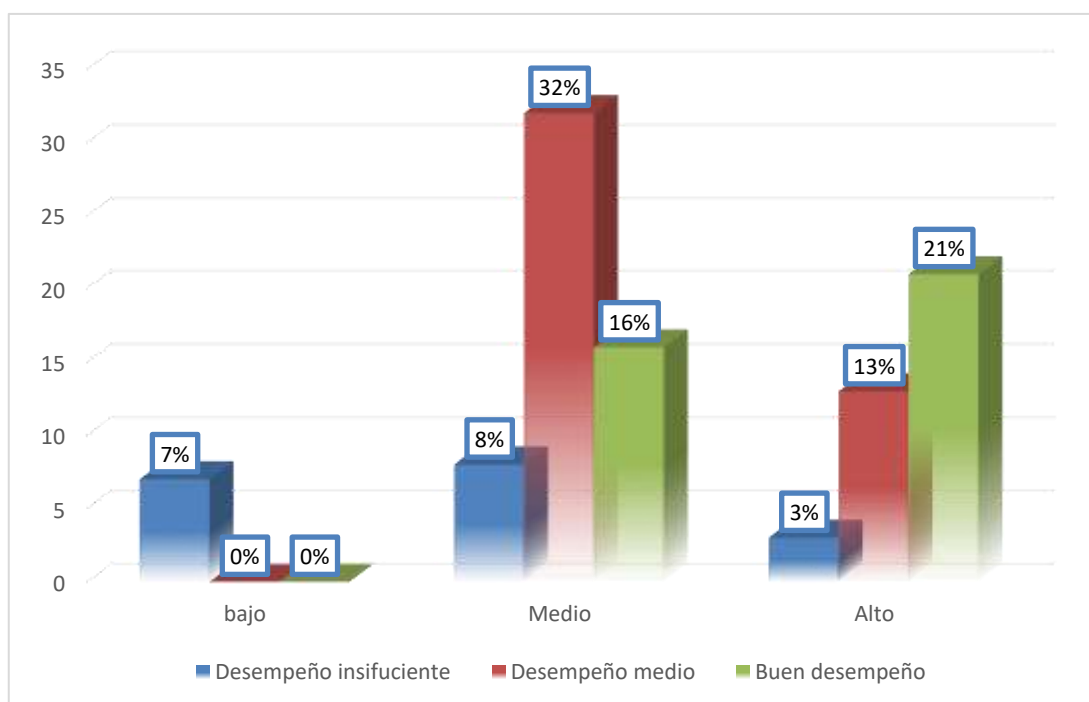
Relación de la capacitación del personal y el desempeño laboral del personal

Recuento del total		%	Desempeño laboral			Total
			Desempeño insuficiente	Desempeño medio	Buen desempeño	
Bajo	Recuento		7	8	3	18
	%		7,0%	8,0%	3,0%	18,0%
Capacitación laboral	Medio	Recuento	0	32	13	45
	%		0,0%	32,0%	13,0%	45,0%
Alto	Recuento		0	16	31	37
	%		0,0%	16,0%	21,0%	37,0%
Total	Recuento		7	56	37	100
	%		7,0%	56,0%	37,0%	100,0%

Nota: Propia

Figura 3

Relación de la capacitación del personal y el desempeño laboral del personal



Nota: Tabla 3

Interpretación:

Tabla y figura 3 Se encontró que las capacitaciones de los trabajadores son de nivel medio, el 32% tiene un nivel de desempeño medio, y el 13% tiene un nivel de capacitación alto y buen desempeño laboral.

6.1.2. Contrastación de hipótesis general

H0: No existe asociación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los empleadores

H1: Existe asociación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los empleadores

Estadístico de prueba: Rho Spearman

Tabla 4

Prueba estadística de la correlación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores.

		Gestión talento humano	Desempeño laboral
Gestión del talento humano	Spearman	1	,753*
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	100	100
Desempeño laboral	Spearman	,753*	1
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	100	100

Nota: Elaboración propia

A $p < 0,05$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa: es decir, la gestión del talento está relacionada con el desempeño laboral de los empleadores del Hospital Antonio Barrionuevo de Lampa en el año 2023. Esto ha sido comprobado mediante el coeficiente de Spearman. ($\rho = -0,753$).

Prueba de hipótesis específica 1

H1: Existe correlación entre elección de personal y el desempeño laboral del personal del hospital Antonio Barrionuevo de Lampa, 2024.

H0: No existe correlación entre elección de personal y el desempeño laboral del personal del hospital Antonio Barrionuevo de Lampa, 2024.

Estadístico de prueba: Rho Spearman**Tabla 5**

Prueba estadística de la correlación entre elección de personal y el desempeño laboral del personal

		Desempeño laboral	Selección del personal
Desempeño laboral	Spearman	1	,594*
	Sig. (bilateral)	.	,001
	N	100	100
Selección del personal	Spearman	,594*	1
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	100	100

Nota: Elaboración propia

Toma de decisión

Al $p < 0,05$, se rechaza la hipótesis nula a favor de la hipótesis alternativa: la elección de personal está relacionada con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Antonio Barrionuevo de Lampa en 2024, como lo demuestra el coeficiente de Spearman ($\rho = -0,594$).

Prueba de hipótesis específica 2

Ho: No existe correlación entre capacitaciones de los trabajadores y el desempeño laboral del personal del hospital Antonio Barrionuevo de Lampa, 2024.

H1: Existe correlación entre capacitación del personal y el desempeño laboral del personal del hospital Antonio Barrionuevo de Lampa, 2024.

Estadístico de prueba: Rho Spearman

existe un nivel bajo, el 35% un nivel medio, y el 0% un nivel alto

Tabla 6

Pruebas estadísticas de la correlación entre las capacitaciones de los trabajadores y el desempeño laboral del personal

		Desempeño laboral	Selección del personal
Desempeño laboral	Spearman	1	,655*
	Sig. (bilateral)	.	,002
	N	100	100
Capacitación del personal	Spearman	,655*	1
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	100	100

Nota: Propia

Toma de decisión

Como $p < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula y se mantiene la alternativa, indicando que las capacitaciones del empleador están relacionadas con el desempeño laboral del trabajador del Hospital Antonio Barrionuevo de Lampa 2024, lo cual se confirma mediante el coeficiente de Spearman ($\rho = -0.655$).



6.2. DISCUSIÓN

En la actualidad, diversas empresas y organizaciones se están volviendo más efectivas en la Gestión del Talento Humano; sin embargo, no existe personal de salud para contratar expertos para este puesto en el Hospital Antonio Barrionuevo de Lampa, 2024 para esta investigación es la falta de personal, ambiente laboral, interrelaciones, desmotivación de los trabajadores, (salario diferencial bajo tipo de contrato) personal designado, personal cas, contratado, trabajo en equipo y falta de comunicación.

También se observa, en el Hospital Antonio Barrionuevo de Lampa, que el encargado de la Gestión del Talento Humano no ejecuta de manera inadecuada las tareas que le son asignadas debido al desconocimiento de las funciones de la posición, en detrimento de los trabajadores y del desempeño laboral.

El objetivo general de este estudio es examinar la correlación entre la Gestión del Talento y el desempeño de los empleadores, donde los resultados indicaron que existe una correlación entre ambos factores al valor p 0.000; con una Spearman de 0.753 lo que muestra buena relación; En el estudio MINO, V. (2018) encontré la correlación entre la gestión del talento y el fortalecimiento organizacional de un centro de salud, donde representó una relación positiva media y según Rho de Spearman es de 0.541 con una relación Moderada; Estos resultados son similares a los obtenidos.

En este sentido, Chiavenato (2009) sostiene que la gestión del talento es el grupo de políticas y prácticas que buscan orientar las posiciones gerenciales respecto de personas o recursos; implementando, a su vez,



proceso de reclutamiento, capacitación, elección y evaluaciones de los desempeños.

En cuanto a la variable elección de personal presenta un 44% de nivel medio, lo que representa 44 entrevistados entre el personal del Hospital Antonio Barrionuevo de Lampa. Asimismo, en el estudio de VILCHES, P. (2018) indica que 50 fueron los empleados entrevistados en donde poco más de la mitad el 60% (n=30) dijo estar de acuerdo y que menos de un tercio el 26% (n=13) afirmó que están totalmente de acuerdo con lo que se puede afirmar respecto a la elección de personal. Los estudios coinciden en la elección del trabajador que dirige la gestión del hospital Antonio Barrionuevo.

Según Cohen, B. (1981), implica esencialmente comparar las habilidades y el potencial del solicitante con las exigencias del puesto. De manera más general, la selección consiste en identificar de un grupo de diferentes solicitantes a aquellos que mejor se adaptan a los puestos de trabajo de la empresa o a los requisitos organizacionales en términos de habilidades.

En la dimensión de formación del personal, revela que un 45% es moderado, según la opinión de 45 encuestados entre el personal del Hospital Antonio Barrionuevo de Lampa. En el estudio de MATABAJÓY, M. et al. (2017), "Percepciones de los Métodos de Desarrollo del Talento Humano" es de 0,97. Resultados: Existieron oposiciones estadísticamente significativas en cuanto a necesidades de capacitación, plan y programas, seguimientos y calidad de vida laboral.

En cuanto a la formación del personal, la gestión de los recursos humanos refleja su implicación en los desempeños laborales de quienes



trabajan en dicha empresa, es por ello que la formación continua debe ser un requisito previo para el progreso del desempeño laboral de los empleadores del Hospital Antonio Barrionuevo Lampa.

En este sentido, Chiavenato (2008) define: "La formación es el aprendizaje, en poco tiempo, de los procesos educativos evolutivo utilizado de manera organizada y sistemática."

Sobre el desempeño laboral indica un 56% de nivel moderado, $n= 56$ entrevistados del personal del hospital Antonio Barrionuevo de Lampa en el estudio de VILCHES, P. (2018). De los 50 empleadores entrevistados, un poco más de la mitad (60%, $n=30$) estuvo totalmente de acuerdo y el 34% ($n=17$) estuvo de acuerdo, resultados similares a los encontrados para el desempeño laboral y los resultados del trabajo del personal siendo una importante responsabilidad de gestión. Un sistema de gestión del desempeño basado en competencias ayuda a estos directivos a desempeñar sus responsabilidades con mayor confianza y eficacia, aumentando así el desempeño laboral de los trabajadores del hospital Antonio Barrionuevo de Lampa.



CONCLUSIONES

PRIMERA: El desempeño laboral del trabajador del hospital Antonio Barrionuevo está altamente influenciado por la gestión del talento humano, siendo la correlación de Spearman buena (0.753) en $p = 0.000$ ya que el nivel de desempeño laboral se encuentra en niveles medios, de igual manera para la variable gestión del talento humano también se encuentra en niveles medios, indicando relación positivo es decir si aumenta la gestión del talento entonces se puede incrementar el desempeño laboral de los empleadores del hospital Antonio Barrionuevo de Lampa.

SEGUNDA: En el estudio, se estableció que la asociación entre la elección de personal y el desempeño laboral tiene una relación moderada de Rho de Spearman (-.594); esto significa que la adecuada elección de personal sí influye en el desempeño laboral, considerando el nivel en el que la selección de personal es de grado medio entre los empleadores del Hospital Antonio Barrionuevo Lampa ($p=0,01$).

TERCERA: La correlación entre la capacitación del empleador y el desempeño laboral se revela con una buena relación (0,655), siendo el nivel de formación del personal moderado entre los trabajadores del Hospital Antonio Barrionuevo Lampa ($p=0,02$). Esto significa que el personal altamente capacitado tendrá un alto desempeño laboral.



RECOMENDACIONES

- PRIMERA:** Se recomienda innovar continuamente. Esto accederá avanzar hacia el logro de las metas u propósitos fijados por la Institución, así como lograr una visión más clara y objetiva.
- SEGUNDA:** En la selección de personal, se sugiere implementar un sistema de calificación acorde al perfil, formación académica y experiencia laboral, de modo que se pueda realizar con una alta capacidad resolutive y lograr un incremento de la eficiencia en el desempeño del trabajo más la efectividad en el desempeño.
- TERCERA:** A nivel institucional, se recomienda la recepción y control de capacitaciones y pasantías con el fin de tomar experiencia de otras instituciones en el ámbito de la gestión del talento de los recursos humanos y optimizar la calidad de la atención a la población.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alarcón, D.G. (2015). La gestión del talento y su relación con la productividad de las personas con discapacidad en agencias gubernamentales de la provincia de Cuzco.
- OMS. Código de prácticas sobre contratación internacional de personal de salud. Suiza.
- Blanco, C. (1968). Cómo seleccionar nuestro personal. México: Limusa.
- Africano, E. (2016). El management del Talento de las pequeñas empresas se centra en la administración del capital humano. Revista Publicando [Internet]; 3(7):438-48.
- Campos, I., Gutiérrez, H. y Matzumura, P. (2019). Rotación y desempeño laboral de enfermería en el ámbito profesional. 2019
- Campos, B. (2005). Las perspectivas bidimensionales del desempeño laboral.
- Campuzano, A., Ziadet, I. (2016). El management del Talento de las pequeñas empresas se centra en la administración del capital humano. Revista Publicando [Internet]; 3(7):438-48.
- Castagnola, R., Castagnola, M. y Castagnola, A. del C, et al. (2020). Las capacitaciones y sus relaciones con el desempeño laboral en un hospital infantil público de Perú. 2020;4(3):80–9.
- De Ansorena, A. (1996). 15 pasos para la elección de personal con éxito. Ediciones Paidós.
- Del Castillo, Y. (2017). Las instituciones. Condiciones, características, procedimientos. 8ª ed. Nueva York, NY.
- Huamán, J. (2018). Eficacia y desempeño en el trabajo en la dirección regional de producción, Moquegua, Perú.



- Inca, K. (2015). Las perspectivas bidimensionales del desempeño laboral Andahuaylas
- León, G, Montero I. (2003). Los métodos para investigar en psicología y en educación [Internet]. 3.^a ed.Madrid. Se puede encontrar en línea: <https://es.scribd.com/Leon-Montero> en psicología y educación que se encuentra en el libro "psicología" de Mario Montero.
- Matabajoy, M., Matabanchoy, M. y Obando, M. (2018). El desarrollo de los recursos de la humanidad dentro de una clínica de medicina especial en Pasto, Colombia.
- MINSA. (2015). Encuesta de satisfacción de los usuarios del sistema de salud universal [On-line]. Se puede encontrar en: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/3509.pdf>
- Navarrete, J. (2018). El adiestramiento del personal y la labor que realizan [Indonesian: Internet]. [Andahuasi, Nicaragua]: Instituto Tecnológico de Andahuasi,
- Robbins, P., Judge, A. (2009). Organización del comportamiento [On line]. México: Pearson Education.
- Rojas, R., Vílchez, B. (2018). La administración del capital humano y su vínculo con la labor médica que realizan los integrantes del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús. Lima, Perú
- Sales, M. (2005). Evaluaciones de los desempeños. Argentina: Universidad Champagnat.
- Santos, M. (2008). La educación Filosofía y Pedagogía. 30/01/2009 ed. Madrid:



Robbins, P., (2017). Fundamentos de Administración. México: Pearson Educación.

Werther, W., Davis, K. (2014). Cómo seleccionar nuestro personal. México: Limusa.

Zayas, I. (2020). El desarrollo de los recursos de la humanidad dentro de una clínica de medicina especial en Pasto, Colombia.



ANEXOS



ANEXO 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN ENTRE EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DEL HOSPITAL ANTONIO BARRIONUEVO DE LAMPA, 2024

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OPERACIONALIZACIÓN			METODOLOGÍA
			VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del Hospital Antonio Barrionuevo de, Lampa, 2024?</p> <p>Problemas Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Cómo se relaciona la selección del personal y el desempeño laboral del personal del hospital Antonio Barrionuevo de, Lampa, 2024? ¿Cómo se relaciona la capacitación de personal y el desempeño laboral del personal del hospital Antonio Barrionuevo de Lampa, 2024? 	<p>Objetivo general Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del hospital Antonio Barrionuevo de Lampa, 2024.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> Identificar la relación entre la selección del personal y el desempeño laboral del personal del hospital Antonio Barrionuevo de Lampa, 2024. Identificar la relación entre la capacitación del personal y el desempeño laboral del personal del hospital Antonio Barrionuevo de Lampa, 2024. 	<p>Hipótesis general Existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en el hospital Antonio Barrionuevo de Lampa, 2024.</p> <p>Hipótesis Específica</p> <ul style="list-style-type: none"> Existe relación entre selección de personal y el desempeño laboral del personal del hospital Antonio Barrionuevo de Lampa, 2024. Existe relación entre capacitación del personal y el desempeño laboral del personal del hospital Antonio Barrionuevo de Lampa, 2024. 	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE Gestión del Talento Humano</p>	Selección del personal	<ul style="list-style-type: none"> Perfil Competencias Experiencia 	<p>Enfoque</p> <ul style="list-style-type: none"> Cuantitativo <p>Tipo</p> <ul style="list-style-type: none"> Aplicada <p>Nivel</p> <ul style="list-style-type: none"> Correlacional <p>Diseño</p> <ul style="list-style-type: none"> No experimental <p>Método</p> <ul style="list-style-type: none"> Hipotético deductivo <p>Población</p> <ul style="list-style-type: none"> 100 trabajadores del hospital <p>Muestra</p> <ul style="list-style-type: none"> No probabilísticos 100 trabajadores del hospital <p>Técnicas</p> <ul style="list-style-type: none"> Encuesta <p>Instrumento</p> <ul style="list-style-type: none"> Cuestionario <p>Contrastación de hipótesis</p> <ul style="list-style-type: none"> Chi cuadrado de Pearson
				Capacitación del personal	<ul style="list-style-type: none"> Personal Profesional Social 	
			<p>VARIABLE DEPENDIENTE Desempeño Laboral</p>	Calidad de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> Necesidades Expectativas Satisfacción 	
				Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> Emprendimiento de mejoras continuas Cumplimiento de tareas. 	

Nota. Elaboración propia



ANEXO 2 MATRIZ DE DATOS

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17
1	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3
2	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	2
3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	1	3
4	2	4	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	4	2	4	3
5	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	4	2	2
6	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2
7	2	1	1	1	1	1	3	2	2	2	1	1	1	3	2	2	2
8	3	2	1	2	1	1	3	3	2	1	2	1	1	3	2	2	2
9	2	3	3	2	1	4	1	1	4	3	2	1	4	3	1	4	4
10	3	1	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3
11	2	3	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	1	2
12	3	2	3	2	2	4	1	1	1	3	2	2	2	4	1	1	3
13	2	1	2	2	1	3	2	2	1	2	2	3	1	3	2	2	1
14	2	3	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	2	3	1	4	3
15	2	2	2	2	2	1	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2
16	2	3	2	1	2	4	3	3	4	3	2	1	2	4	3	4	3
17	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3
18	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2
19	4	4	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3
20	2	4	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	4	2	4	3
21	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	4	4	2	2
22	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2
23	2	1	1	1	1	1	3	2	2	2	1	1	1	3	2	3	2
24	3	2	1	2	1	3	3	2	3	3	1	2	1	3	2	2	2
25	2	3	3	2	1	4	3	2	1	4	3	3	1	4	3	4	4
26	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17
46	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3
47	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	2
48	4	4	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3
49	2	4	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	4	2	4	2	4
50	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	4	4	2	2
51	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2
52	2	1	1	1	1	1	3	2	2	1	1	1	1	3	2	3	2
53	3	2	1	2	1	3	2	2	3	1	2	1	3	3	2	2	2
54	2	3	3	3	3	1	4	3	3	4	3	1	4	3	3	4	4
55	3	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
56	2	3	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	3	1	2	2
57	3	2	3	2	2	4	1	1	1	2	2	3	4	1	1	1	2
58	2	1	2	2	1	3	2	2	1	2	2	1	3	2	2	2	2
59	2	3	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	1	4	3
60	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
61	2	3	2	1	2	4	3	4	3	2	1	2	4	3	4	3	3
62	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3
63	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3
64	4	4	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3
65	2	4	3	3	3	4	2	4	3	3	3	4	2	4	2	4	3
66	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	4	4	2	2
67	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2
68	2	1	1	1	1	1	3	2	2	1	1	1	1	3	2	3	2
69	3	2	1	2	1	3	3	2	3	1	2	1	3	3	2	3	2
70	2	3	3	2	2	1	4	3	2	4	2	1	4	3	3	4	4
71	3	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2



ANEXO 3 INSTRUMENTO

PRESENTACIÓN:

Estimados trabajadores me dirijo a ustedes para invitarlo a ser parte del estudio y rellenar el cuestionario entorno la gestión del talento humano y su relación entre el desempeño laboral del personal del hospital Antonio Barrionuevo de Lampa, 2024.

Se agradece su entera disposición y sinceridad ante el llenado del formulario, recuerde que no existen respuestas buenas o malas y que los datos obtenidos serán de entera responsabilidad de la investigadora, por tanto, ninguna información personal será revelada y los datos serán empleados únicamente con fines académicos.

Por favor no escriba su nombre, es anónimo y confidencial.

Responda las alternativas según corresponda. Marque con una "X" la alternativa de respuesta que se adecue a su criterio.

Totalmente de acuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo /Ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

CONTENIDO

N°	Ítems	Escala de valoración				
VARIABLE 1: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO						
DIMENSIÓN 1: SELECCIÓN DEL PERSONAL						
1.	¿Está usted de acuerdo que los dato que especifican su curriculum vitae son importantes para seleccionar al trabajador?					
2.	¿Está usted de acuerdo que la entrevista de personal ayuda a calificar el conocimiento y facilidad de expresión verbal de la persona?					
3.	¿Está usted de acuerdo que la selección de personal es la más adecuada como para contratar al personal más adecuado para el puesto de trabajo?					
DIMENSIÓN 2: CAPACITACIÓN DE PERSONAL						
4.	¿Está usted de acuerdo que el presupuesto asignado para capacitación de personal genera oportunidades de superación?					
5.	¿Está usted de acuerdo que la capacitación se debe priorizar para que el personal esté actualizado?					
6.	¿Los planes o programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de competencia?					
VAROABÑE 2 DESEMPEÑO LABORAL						
DIMENSIÓN 1: CALIDAD DE TRABAJO						
		1	2	3	4	5



7.	¿Está usted de acuerdo que la puntualidad sea reconocida por el centro de salud?					
8.	¿Está de acuerdo que el centro de salud, promueva la iniciativa del trabajo?					
9.	¿Está de acuerdo que el compromiso es la que prevalece en su desempeño laboral por encima del cumplimiento?					
10.	¿Cuán de acuerdo está usted que la presentación personal, distingue y representa la calidad del trabajador?					
11.	¿Cuán de acuerdo está usted que la creatividad influye para la resolución de problemas?					
12.	¿La capacidad de realización es el cumplimiento de tareas de la mejor manera?					
DIMENSIÓN 2: TRABAJO EN EQUIPO		1	2	3	4	5
13.	¿Está de acuerdo que la experiencia de trabajos realizados en puestos similares ayuda a mejorar el trabajo en equipo?					
14.	¿Está de acuerdo que los equipos de trabajo obtienen productos de calidad?					
15.	¿Hay mayor producción cuando las tareas se realizan en equipos de trabajo?					
16.	¿Usted está de acuerdo que los trabajos en equipo son entregados de manera oportuna?					
17.	¿Usted está de acuerdo que la exactitud o cumplimiento de tareas es el objetivo de los trabajos en equipo?					
18.	¿Está usted de acuerdo que el liderazgo en equipos de trabajo lo orienta a lograr una meta?					



ANEXO 4 VALIDACION DEL INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

TÍTULO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DEL HOSPITAL ANTONIO BARRIONUEVO DE LAMPA, 2024

I. REFERENCIAS

- EXPERTO : APOLINAR FLOREZ LUCANA
- PROFESIÓN : Lic. Adm.
- CARGO ACTUAL : DOCENTE
- GRADO ACADÉMICO : DOCTOR

II. ASPECTO DE EVALUACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS					
		DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en capacidades observables	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems con las variables.	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, ítems e índices	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
10. PERTINENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5

Fuente: Tamayo y adaptado de Palomino, Juan; Peña Julio Daniel; Zevallos Gudelia y Orizano Lincoln (2015, p. 217).

Coefficiente de valorización porcentual, C= Total/50= _____

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

.....
.....
.....

IV. RESOLUCIÓN

- a. Aprobado (C ≥ 75% = 0.75)
- b. Desaprobado (C < 75% = 0.75)

Lugar y fecha: Juliaca, 18 de Noviembre 2024

Sello y firma de experto

DNI N° 83901593

N° celular: 981303105



ANEXO 1 FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital:

Fecha de entrega: 27/ 10 /2025

I. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: Mary Luz Pacompia Mamani

Dirección: Av. Progreso N° 105 - Puno

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 75388354

Teléfono: 973848284 email: pacompiamamanimaryluz@gmail.com

Nombres y Apellidos: _____

Dirección: _____

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____

Teléfono: _____ email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: Ciencias Administrativas

Escuela Profesional o Mención: Administración y Gestión Pública

Título o Grado Académico a optar: Licenciada en Administración y Gestión Pública

Asesor: Dr. Roberto Payé Colquehuanca

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación Tesis Trabajo de Suficiencia Profesional Trabajo Académico

Título: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DEL HOSPITAL ANTONIO BARRIONUEVO DE LAMPA, 2024

Palabras claves, (3 a 5 términos): Personal del hospital, gestión del talento humano

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV 1, 2?

2

1 Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.

2 Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

Bachiller Título 2da Especialidad Maestría Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación. Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
- No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo
- No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción “internacional” o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción “internacional” emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción “internacional” goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

- Internacional
- Nacional

Línea de investigación: Administración Pública (5909 UNESCO)


Firma de Autor



huella digital

27 de Octubre del 2025
Fecha