



FACULTAD DE MEDICINA HUMANA  
UNIDAD DE POSGRADO

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO  
LABORAL EN LA CONSULTA EXTERNA HOSPITAL IV  
AUGUSTO HERNÁNDEZ MENDOZA ICA**

  
**TESIS  
PARA OPTAR  
EL GRADO DE MAESTRO EN GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD  
PRESENTADO POR  
RONALD JAVIER MUÑANTE VALLE**

**ASESOR  
PAUL FERNANDO CUELLAR VILLANUEVA**

**LIMA- PERÚ  
2023**



**Reconocimiento  
CC BY**

El autor permite a otros distribuir, mezclar, ajustar y construir a partir de esta obra, incluso con fines comerciales, siempre que sea reconocida la autoría de la creación original.

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



**FACULTAD DE MEDICINA HUMANA  
UNIDAD DE POSGRADO**

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL  
EN LA CONSULTA EXTERNA  
HOSPITAL IV AGUSTO HERNÁNDEZ MENDOZA ICA**

**TESIS**

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

**PRESENTADA POR  
RONALD JAVIER MUÑANTE VALLE**

**ASESOR  
MGTR. PAUL FERNANDO CUELLAR VILLANUEVA**

**LIMA, PERÚ**

**2023**

## **JURADO**

**Presidente:** Garay Uribe José Rodolfo, magister en Salud Pública.

**Miembro:** Chavez Rivas Cybill Andrea, doctora en Administración con mención en Dirección Estratégica.

**Miembro:** Castillo Castro Gladys, maestra en Gerencia de Servicios de Salud.

El presente trabajo es dedicado a mi amada esposa, Rocío Monge, quien con su amor y apoyo incondicional cultivó en mí la sapiencia para culminar con éxito esta etapa profesional

## **AGRADECIMIENTOS**

Agradecer a Dios, por ser mi guía y no abandonarme en los momentos más difíciles de mi vida.

A los docentes del programa de maestría en gerencia de servicios de salud de la facultad de Medicina Humana de la Universidad de San Martín de Porres, porque gracias a sus enseñanzas pude culminar con éxito una de las etapas más importantes de mi vida profesional.

A mi sobrina, Anggie Yarasca, quien fue soporte importante para el desarrollo del presente trabajo.

A mi madre por los valores y empuje a cumplir todo los objetivos y metas trazadas.

A mi abuela, quien desde el cielo ilumina, cuida y guía mis pasos para progresar.

## ÍNDICE

<b>Portada</b>	i
<b>Jurado</b>	ii
<b>Dedicatoria</b>	iii
<b>Agradecimientos</b>	iv
<b>Índice</b>	v
<b>Resumen</b>	vi
<b>Abstract</b>	vii
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	1
<b>II. MARCO TEÓRICO</b>	6
<b>III. METODOLOGÍA</b>	31
<b>VI. RESULTADOS</b>	37
<b>V. DISCUSIÓN</b>	43
<b>VI CONCLUSIONES</b>	45
<b>VII. RECOMENDACIONES</b>	46
<b>FUENTES DE INFORMACIÓN</b>	48
<b>ANEXOS</b>	

NOMBRE DEL TRABAJO

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL  
DESEMPEÑO LABORAL EN LA CONSULTA  
A EXTERNA HOSPITAL IV AGUSTO HE  
RNÁN**

AUTOR

**RONALD JAVIER MUÑANTE VALLE**

RECUENTO DE PALABRAS

**14130 Words**

RECUENTO DE CARACTERES

**79647 Characters**

RECUENTO DE PÁGINAS

**73 Pages**

TAMAÑO DEL ARCHIVO

**3.0MB**

FECHA DE ENTREGA

**Mar 30, 2023 9:10 AM GMT-5**

FECHA DEL INFORME

**Mar 30, 2023 9:11 AM GMT-5**

● **12% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 12% Base de datos de Internet
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Base de datos de trabajos entregados
- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)

## RESUMEN

En las organizaciones y sobretodo en los hospitales es de gran importancia que los colaboradores contribuyan a conseguir la productividad, a través de un incremento de su desempeño, pues el gerente de talento humano deberá estar comprometido con el trabajo que realiza, a fin de contribuir con la consecución de los objetivos de la institución en el presente estudio buscó determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la consulta externa Hospital IV Augusto Hernández Mendoza Ica.

La metodología de la presente investigación fue del tipo básica, con diseño no experimental, con un alcance analítico, de corte transversal y con enfoque cuantitativo y al momento de la recolección de datos fue retrospectivo con una muestra de 45 colaboradores siendo esta probabilística la cual contó también con una prueba piloto de una muestra de 26 colaboradores. Además, se utilizó el programa SPSS versión 25 y la prueba estadística de Pearson. para conseguir los resultados del cuestionario correspondiente a las variables en mención. Así mismo los resultados alcanzados fueron 91,1% quienes consideraron que los trabajadores cuentan con el conocimiento adecuado, un 64,4% consideraron que los trabajadores conocen sus funciones y reglas dentro de la organización, con 91,1% señalaron que los trabajadores comprenden la importancia del área donde trabajan, un 73,3% señalaron que los trabajadores ponen en práctica sus capacidades para cumplir con su trabajo, con el 55,6% consideraron que los trabajadores reciben capacitación para fortalecer sus conocimientos, el 75,6% evidenciaron que los trabajadores trabajan en equipo para lograr los objetivos, un 100% los trabajadores mostraron respeto por su trabajo y compañeros, con 62,2% consideraron que el hospital ofrece las condiciones para su desarrollo profesional,

el 68,9% señalaron que los trabajadores cumplen eficientemente con sus actividades, el 82,2% consideraron que los trabajadores son proactivos al desarrollar sus labores, un 62,2% manifestaron que los trabajadores son evaluados permanentemente para medir sus capacidades, con 75,6% indicaron que los trabajadores utilizan herramientas tecnológicas para mejorar su desempeño, un 66,7% consideraron que el desempeño de los trabajadores dependen del clima organizacional, con 68,9% manifestaron que los trabajadores son informados de los cambios para una mejora continua, así mismo con 77,8% se señaló que se le reconocen a los trabajadores sus logros, y con un 73,3% se evidenció que se le valoran los aportes de los trabajadores para mejorar la imagen del hospital, y se concluyó de acuerdo a la hipótesis general con una significancia bilateral de  $0,019 < 0.05$  que la gestión del talento humano se relaciona significativamente en el desempeño laboral.

**Palabras clave:** Gestión, desempeño, talento humano y productividad.

## **ABSTRACT**

In organizations and especially in hospitals it is of great importance that employees contribute to achieve productivity through increased performance, because the human talent manager must be committed to the work he does, in order to contribute to achieving the objectives of the institution in this study sought to determine the relationship between human talent management and job performance in the outpatient clinic Hospital IV Augusto Hernandez Mendoza Ica. The methodology of this research was of the basic type, with a non-experimental design, with an analytical scope, cross-sectional and quantitative approach and at the time of data collection was retrospective with a sample of 45 collaborators being this probabilistic which also had a pilot test of a sample of 26 collaborators. In addition, the SPSS program version 25 and Pearson's statistical test were used to obtain the results of the questionnaire corresponding to the variables mentioned. The results obtained were 91.1% who considered that the workers have adequate knowledge, 64.4% considered that the workers know their functions and rules within the organization, 91.1% indicated that the workers understand the importance of the area where they work, 73.3% indicated that the workers put into practice their abilities to fulfill their work, 55.6% considered that workers receive training to strengthen their knowledge, 75.6% stated that workers work as a team to achieve objectives, 100% of the workers showed respect for their work and colleagues, 62.2% considered that the hospital offers conditions for their professional development, 68.9% stated that workers comply efficiently with their responsibilities, and 68.9% stated that the hospital offers the conditions for their professional development, 68.9% stated that the hospital offers the conditions for their professional development, 82.2% considered that workers are proactive in

their work, 62.2% stated that workers are constantly evaluated to measure their capabilities, 75.6% indicated that workers use technological tools to improve their performance, 66.7% considered that workers' performance depends on the organizational climate, 68.9% stated that workers are informed of changes for continuous improvement, 77.8% indicated that workers are recognized for their achievements, and 73.3% stated that workers' contributions are valued to improve the hospital's image, and it was concluded according to the general hypothesis with a bilateral significance of  $0.019 < 0.05$  that human talent management is significantly related to work performance.

**Key words:** Management, performance, human talent and productivity.

# I. INTRODUCCIÓN

## 1.1 Descripción de la situación problemática

Todas las organizaciones poseen como recurso clave al talento humano, pues depende de ellos los resultados que se obtendrá, convirtiéndose en un elemento diferenciador según las acciones que logren cumplir en su trabajo diario. Asimismo, las personas consideran que las organizaciones les brindan diversas oportunidades que les permite conseguir sus objetivos personales, por lo que, se puede considerar que existe una cooperación mutua entre ambos a fin de poder conseguir sus resultados <sup>(1)</sup>.

Las empresas son un factor importante en el crecimiento económico del país, ya que a través de sus actividades productivas generan riqueza. Sin embargo, estas como los hospitales, deberán lograr que el personal que en ella labora cumpla con eficiencia y eficacia las actividades encomendadas, a fin de lograr alcanzar los resultados esperados por ejemplo los hospitales, tanto de los países de Chile como del Ecuador, se encontraron los siguientes hallazgos: no se cumple con los estándares internacionales, no se genera una oportuna toma de decisiones, por la ausencia de sistemas y poco conocimiento sobre el trabajo, no se invierte lo suficiente en la salud, entre otros. Por lo que, medir el desempeño de los trabajadores permitirá mejorar los resultados, cumpliendo con las metas y objetivos a alcanzar, pues esta medición no solo nos ayudará a conseguir lo deseado, sino que nos brindará las alertas necesarias para corregir antes de llegar al resultado final, cumpliendo con los tiempos, calidad en el trabajo y servicio prestado <sup>(2)</sup>.

En el ámbito de los servicios de salud de Cuba, no se ha estudiado a fondo la gestión del talento humano. La organización cuenta con una percepción positiva de la gestión del talento humano, sin embargo, se debe mejorar el trabajo, orientado en la conducción y direccionamiento del personal, a fin de lograr los resultados <sup>(3)</sup>.

Es importante una buena gestión estratégica del talento humano porque los resultados de esta servirán, para lograr un óptimo desempeño y con ello se podrá cumplir los objetivos y metas institucionales. Se debe enfocar en conocer de cada colaborador las necesidades laborales que las naturalezas de sus funciones ameriten y con eso brindar las herramientas necesarias para el desarrollo de sus actividades <sup>(4)</sup>.

Uno de los principales elementos del sistema de salud son sus trabajadores, quienes se enfrentan a los desafíos de la atención de la salud. En la actualidad el mayor desafío es mantener un desempeño adecuado en el tratamiento; aunque el riesgo de infección entre los trabajadores de la salud permanece oculto porque fueron la primera línea de tratamiento en la cesante pandemia <sup>(5)</sup>.

A nivel nacional, existe mucha incertidumbre en el colaborador que labora en los hospitales, ya que deben enfrentar al virus generado por el COVID-19, por ello se hizo necesario una gestión del talento humano, en las diferentes organizaciones, sobretodo en el servicio de salud.

Existe falta de mano de obra para brindar una atención eficiente a los diferentes pacientes, asimismo, los directivos del hospital público, Lima, no estaban preparados para hacer frente a esta situación, ya que no brindaban un trato equitativo en el área de enfermería, con el trato y las acciones que

generaban los gestores disminuyó la motivación por parte del personal, se tuvo una gestión del talento humano ineficiente, ya que el salario no compensaba el riesgo alto de muerte por el que atravesaba la mayoría de enfermeros. La no existencia de liderazgo por parte de los funcionarios, ya que cada uno solo buscó su beneficio propio, la escasez de los equipos de protección personal (EPP) que les permitieran tener una mejor protección, entre otros inconvenientes. Por lo que, plantearon un plan de gestión del talento humano que les permita mejorar y afrontar la situación que se venía atravesando <sup>(6)</sup>.

En el Hospital IV Augusto Hernández Mendoza, ciudad de Ica, según la investigación preliminar realizada, se evidenció que el personal ha disminuido su rendimiento de sus labores diarias, ya que sienten que no son valorados por los encargados de la institución. Así mismo, el ambiente laboral es hostil por las presiones en el incremento del trabajo y la exigencia de los responsables, lo cual viene generando un clima negativo entre los trabajadores del hospital Augusto Hernández Mendoza por esta situación no se cumple de manera óptima los trabajos encomendados, ya que cada vez el desempeño de los colaboradores está bajando. El tal sentido, la presente investigación tiene como propósito determinar cuál es la relación del talento humano y el desempeño laboral en la consulta externa del Hospital IV Augusto Hernández Mendoza, Ica.

## **1.2 Problema de investigación:**

### **Problema general**

¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la consulta externa del Hospital IV Augusto Hernández Mendoza, Ica?

## **1.3 Objetivos generales y específicos**

### **Objetivo general**

Determinar la relación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la consulta externa del Hospital IV Augusto Hernández Mendoza, Ica.

### **Objetivos específicos**

Determinar el nivel de gestión del talento humano en el cumplimiento de sus funciones en la consulta externa del Hospital IV Augusto Hernández Mendoza, Ica.

Determinar el nivel desempeño laboral en relación a los procesos que se desarrollan en la consulta externa del Hospital IV Augusto Hernández Mendoza, Ica.

## **1.4 Justificación de la investigación:**

### **1.4.1 Importancia de la investigación**

El desarrollo del trabajo es una fuente valiosa para el progreso sostenible del Hospital IV Augusto Hernández Mendoza, los contenidos permitirán reformular de manera estratégica y funcional los procesos innovadores y fortalecer las capacidades del capital humano de acuerdo con los objetivos empresariales. La investigación también hace referencia como aspectos

valorativos a considerar, en primer lugar, a pensar las condiciones laborales que la entidad debe ofrecer para que el desempeño de cada miembro sea efectivo y permita alcanzar las metas establecidas; y el otro aspecto muy importante para el desarrollo de la propia organización es la calidad de vida que asume con responsabilidad la entidad hacia sus empleados, no solo hay que enfocarse en la productividad sino también en su satisfacción, en su salud, en su capacidad, y en sus opiniones y sugerencias que pueden aportar para mejorar las acciones que se gestionan y que son necesarios para fortalecer la imagen de la institución.

#### **1.4.2 Viabilidad de la investigación**

La presente investigación contó con los recursos humanos materiales y financieros para su desarrollo, acceso a la información y los conocimientos necesarios para su realización, así como también contó la aprobación y autorización por parte de la dirección del Hospital IV Augusto Hernández Mendoza para su desarrollo y ejecución.

#### **1.5 Limitaciones del estudio**

Durante el desarrollo de la investigación se presentaron las siguientes limitaciones: determinar las variables de estudio para la investigación, y su relación con las actividades que se desarrolla en el hospital, la información para argumentar las bases teóricas fue un proceso riguroso para poder seleccionar la información valiosa y objetiva respaldado por autores con conocimiento sobre la gestión del talento humano y el desempeño laboral.

## II. MARCO TEÓRICO

### 2.1 Antecedentes de la Investigación

Flores M, en 2021, publicó una investigación sobre Desarrollo organizacional y sobrevivencia empresarial en tiempos de pandemia del COVID-19: La experiencia de Avipechichal, Ecuador. El estudio fijó como propósito analizar la incidencia del desarrollo organizacional en la supervivencia empresarial en tiempos de pandemia por COVID-19 en la empresa avícola Avipechichal S.A. la cual se trabajó bajo un estudio descriptivo correlacional, con un diseño no experimental, de corte trasversal, aplicándose el instrumento a 55 empleados de la empresa, destinándose para la confiabilidad el coeficiente alfa de Cronbach, generando un resultado de 0.917. Por lo que, el resultado indicó que se cuenta con las características de desarrollo organizacional en la unidad de estudio. Generándose como conclusiones que el Departamento de Producción cuenta con condiciones que favorecen la generación de un trabajo innovador, permitiendo que la empresa pueda permanecer en el mercado aun en tiempos de pandemia del COVID – 19 <sup>(7)</sup>.

Deng J. en 2019, difundieron en su investigación la motivación del servicio público que se refiere a la idea de identidad con el servicio público, la búsqueda del interés público y el deseo de realizar un trabajo que valga la pena para la sociedad. La investigación ha examinado el efecto mediador de la motivación del servicio público y en dichos métodos, se generaron datos de 1594 empleados de salud de hospitales públicos típicos en el este, centro y oeste de China. Para probar nuestras hipótesis, utilizamos análisis

estadísticos descriptivos, análisis de correlación, modelos de ecuaciones estructurales y análisis de subgrupos para investigar la muestra <sup>(8)</sup>.

Ramírez R, en 2019, en su investigación trabajó como propósito analizar la gestión del talento desde el enfoque estratégico en el sector minero de Venezuela, Colombia y Chile. Se aplicó el enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental de corte transversal, con una muestra de 55 gerentes, a quienes se les aplicó el instrumento de recolección siendo el cuestionario estructurado por 9 interrogantes, para el procesamiento de los datos se empleó el software SPSS, arrojando como resultados una significancia modernamente óptimo, predominando la estrategia organizacional <sup>(9)</sup>.

Jara M, en 2018, publicó una investigación donde se planteó como objetivo determinar la incidencia de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Central del Ministerio de Salud del Perú durante el 2018, empleando un diseño experimental, de corte transversal, se aplicó el cuestionario a una población conformada por los empleados de la organización, dicho instrumento fue validado por expertos. Según las evidencias obtenidas, se afirma que con un coeficiente R<sup>2</sup> de Nagelkerke de 44.4% y 28.4%, la gestión del talento humano es adecuada, lo cual incide en la gestión pública y el desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Central del Ministerio de Salud estudiado <sup>(10)</sup>.

Mumbua J, en 2017, realizó una investigación donde el estudio buscó determinar la influencia de las prácticas de gestión de recursos humanos en el

desempeño de los empleados en el sector de la salud en Kenia; estudio de hospitales seleccionados en la ciudad de Machakos. El estudio adoptó un diseño de investigación mixto y los empleados objetivos se agruparon en 5 estratos que consisten en la alta dirección, médicos, farmacéuticos, oficiales clínicos y enfermeras. Se utilizó un muestreo aleatorio estratificado para seleccionar un total de 251 encuestados de una población de 709 de los diversos estratos identificados. Se utilizaron cuestionarios auto administrados para recopilar datos. El estudio utilizó regresión lineal multivariable utilizando SPSS. El estudio afirma que la planificación de la mano de obra, el reclutamiento y la selección, la capacitación y el desarrollo, la recompensa y la compensación tuvieron una relación positiva significativa con el desempeño de los empleados. El estudio concluye que la planificación de la mano de obra, el reclutamiento y la selección, la capacitación y el desarrollo, la recompensa y la compensación se relacionan positivamente con el desempeño de los empleados. El estudio recomienda que la dirección de los hospitales incorpore la planificación de la mano de obra en su organización. La gerencia debe reclutar y seleccionar empleados de manera justa y sin discriminación alguna. La organización debe organizar actividades de capacitación y desarrollo para sus empleados. La gerencia debe recompensar a sus empleados por el trabajo bien hecho <sup>(11)</sup>.

Jaurequi R, en 2022, en su trabajo realizado expuso como objetivo general determinar la relación de los factores psicosociales y el desempeño laboral del médico regulador en un Centro de Urgencias y Emergencias, Lima, 2022, bajo un estudio correlacional, con un enfoque cuantitativo, observacional,

trabajo con la técnica de la encuesta, aplicando el instrumento de recolección a sesenta y dos participantes, seleccionados de manera aleatoria. Se determinó los hallazgos bajo la prueba de Chi<sup>2</sup> de Pearson para las variables, con un p valor =0.000 y Gamma de -0.635; llegando a la conclusión que, existe relación estadísticamente significativa negativa moderada e inversamente proporcional, entre los factores psicosociales y el desempeño laboral del médico regulador en un Centro de Urgencias y Emergencias <sup>(12)</sup>.

Franco E, en 2022, en su investigación propuso como objetivo principal determinar la relación entre gestión del talento humano y la calidad de atención a los usuarios que acuden al servicio de emergencia del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión en el año 2020, bajo un estudio cuantitativo, de enfoque no experimental, con un alcance correlacional, transversal, aplicándose el instrumento de recolección de datos a 49 personas de salud y 168 usuarios, aplicándose el Chi<sup>2</sup>, con un valor de p = 0.000, llegando a la conclusión que la gestión de talento humano se relaciona significativamente con la calidad de atención al usuario en el servicio de emergencia del hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión en el año 2020 <sup>(13)</sup>.

Para Asmat B, en 2021, en su estudio se expuso como propósito determinar la relación entre motivación y desempeño laboral de los Médicos del Servicio de Medicina Interna, Hospital de Chancay. Se generó un estudio descriptivo – correlacional, de corte transversal, con un enfoque cuantitativo, aplicándose como herramienta para recolectar la información a la encuesta, la cual fue

aplicada a 20 médicos. Abordando a los siguientes resultados; el p-valor de 0,219 lo cual indicó que no existe relación significativa entre las variables estudiadas. Por lo que, se concluyó que la motivación no se asocia al desempeño laboral en los médicos del servicio de medicina interna, hospital de Chancay<sup>(14)</sup>.

Por otro lado, Torres C, en 2020, en su indagación propuso como objetivo principal Identificar la relación de la gestión del recurso humano y el desempeño laboral de los trabajadores del Servicio de Urología del Hospital Central Policía Nacional del Perú “Luis Nicasio Sáenz” 2019. Generándose un estudio experimental, correlacional, de corte transversal, trabajando con una población de cincuenta trabajadores, del servicio de urología, aplicándose el cuestionario como instrumento, empleando la prueba de correlación Spearman La técnica de recolección fue la encuesta. Para el análisis de los datos se utilizó la prueba de Correlación de Spearman con el resultado de  $Rho = 0.491$  y un  $p < 0.001$ . Llegando a la conclusión que existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores del servicio de urología del Hospital Central Policía Nacional del Perú Luis Nicasio Sáenz<sup>(15)</sup>.

Atoche M, en 2020, en su estudio realizado, se buscó como propósito determinar la relación entre la gestión del talento humano y rendimiento laboral, trabajándose bajo el enfoque cuantitativo, de tipo pura, con un diseño no experimental, de nivel correlacional,, de corte transversal, se empleó la prueba de Rho Spearman, aplicándose el instrumento de recolección al

cuestionario, con la escala de Likert, el cual se aplicó a 77 trabajadores los cuales realizan sus actividades laborales en la Oficina de Personal, llegándose a la conclusión que la gestión del talento humano se relaciona con el rendimiento laboral, con una correlación de Rho 0.653 y p - valor 0.000<sup>(16)</sup>.

Moza D y Rojas R, en 2019, publicaron una investigación y en su averiguación realizada se formuló el objetivo determinar en qué medida la aplicación de la Gestión del Talento Humano, influye en el desempeño laboral de los colaboradores administrativos de la oficina de seguros del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima 2018. El estudio fue de tipo básica, no experimental y descriptivo, aplicándose el instrumento a 30 personas, con un muestreo probabilístico. Se utilizó el alfa de Cronbach para la confiabilidad. Llegando a conclusión que existe una relación considerada positiva para las variables en estudio, con un nivel de correlación alta el bilateral es  $p = 000$  siendo esta menor a 0.05 rechazando la hipótesis nula<sup>(17)</sup>.

De la Cruz Y, en 2018, en su investigación tuvo como propósito determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño profesional de los trabajadores de salud en el Servicio de Emergencia del Hospital Nuestra Señora de las Mercedes, Ancash, 2016. Trabajo con un enfoque cuantitativo, observacional, transversal y analítico de asociación, aplicándose el instrumento de recolección a 92 participantes de salud, bajo una muestra probabilística estratificada, se aplicó Chi2. Obteniendo como resultado que la mayoría de trabajadores de salud presentó un alto nivel de estrés laboral (47,9%) y un regular desempeño profesional (42,4%), evidenciándose una asociación

estadística entre estas variables ( $p < 0,05$ ). Llegando a concluir que existe relación significativa entre el estrés laboral en los trabajadores y su desempeño profesional en el Servicio de Emergencia del Hospital Nuestra Señora de las Mercedes de Carhuaz <sup>(18)</sup>.

Salazar M, en 2018, según la investigación realizada se planteó el objetivo determinar la relación existente entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los técnicos en enfermería del área de consulta externa del Hospital Hipólito Unánue, Con un estudio tipo aplicada, diseño no experimental de corte transeccional, de nivel correlacional descriptivo, generándose como instrumento el cuestionario teniendo en consideración las variables en estudio, aplicándose el instrumento a 96 enfermeros, se empleó el software SPSS, con el Rho Spearman. Con resultados que la cultura organizacional se relaciona con el desempeño laboral en 67.9 % (Rho = 0,679; Sig. (Bilateral) = 0,000) <sup>(19)</sup>.

Rojas R, en 2018, en su publicación el objetivo del estudio fue determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del PSSCJ. Bajo enfoque cuantitativo, investigación aplicada, no experimental y nivel correlacional, Se utilizó la observación, entrevista y encuesta, y el instrumento a través de un cuestionario. El resultado reveló que existe relación estadísticamente significativa según  $p = 0.000$  entre las variables gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal <sup>(20)</sup>.

Saravia R, en 2018, en su investigación aplico el método hipotético deductivo, con un diseño no experimental, de corte transversal, descriptivo correlacional,

aplicándose un muestreo probabilístico, obteniendo una muestra de 108 participantes a quienes se le aplicó el instrumento el cuestionario, el cual fue trabajado bajo la confiabilidad del Alfa de Cronbach, para ambas variables. Se concluyó que “Se obtuvo el coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,842\*\* al 5% de significancia, lo que se interpretó como una correlación positiva alta entre variables con  $\rho = 0,000$  ( $\rho < 0,05$ ); por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula. Se encontró una relación importante entre la cultura de seguridad del paciente y la gestión del talento de enfermería” en las áreas críticas del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima- 2017” (21).

Rivera Y, en 2018, en su anuncio el objetivo del estudio fue determinar la relación que existe entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en los colaboradores del Puesto Parroquial de Salud Mental San José, Villa El Salvador, con un diseño no experimental transversal, descriptivo-correlacional, aplicándose el instrumento a 20 participantes, con un R de Pearson 0,774, con un p valor de 0.000, existiendo una correlación positiva alta entre las variables en estudio (22).

Melgarejo M, en 2017, busco como objetivo determinar el desempeño laboral profesional y el grado de satisfacción de los usuarios de consulta externa del Hospital Regional PNP Chiclayo 2017. La investigación fue de tipo explicativo, con un diseño no experimental descriptivo. Se aplicó el cuestionario como instrumento el cual permitió medir las variables en estudio, dicho instrumento se aplicó a 95 usuarios del Hospital, también se consideró a 15 colaboradores

del área de consulta externa que laboran en el hospital. Se pudo concluir que la investigación realizada nos permite conocer el nivel de desempeño laboral profesional y la satisfacción del usuario externo. Así mismo de este análisis, se desprenden múltiples aspectos o dimensiones que a su vez conforman la estructura de cada una de las variables estudiadas, la evaluación del desempeño profesional laboral se planteó desde la perspectiva de tres dimensiones que totalizaron tres índices de evaluación; y en cuanto a la satisfacción, la evaluación se planteó desde cinco dimensiones, que englobaron a su vez dieciocho indicadores <sup>(23)</sup>.

Siguas J, en 2021, en su publicación observamos que su propósito fundamental fue determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral. La metodología fue del tipo básica, nivel descriptivo y correlacional, con un enfoque cuantitativo. Resultados: el 96% de los encuestados consideran que el desempeño laboral está en el nivel alto y el 4% de los encuestados señalan que el desempeño se enmarca en el nivel medio. Conclusión: en la Sanidad PNP la gestión del talento humano es muy buena y esto se relaciona directamente con el adecuado desempeño laboral en sus actividades y esto es respaldado por el grado de correlación  $\rho = 0,860$  evidenciado que el personal muestra un nivel alto en sus funciones dentro de la institución <sup>(24)</sup>.

Huanaco E, en 2021, en su investigación planteó como propósito fundamental Determinar cómo la gestión administrativa influye en el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Paracas de la Provincia de

Pisco – Ica 2020, bajo una exploración pura, de un nivel descriptivo – correlacional, con un enfoque no experimental, aplicándose como técnica la encuesta, generándose un cuestionario como instrumento de recolección, el cual se implementó a 86 trabajadores de la Municipalidad en estudio. Se obtuvo como resultado; que el Chi2 es de 30,4166 con una distribución de 5, 9915, aceptándose la Hipótesis Alternativa. Llegando a la conclusión que la gestión administrativa y el desempeño laboral son medios importantes para la gestión municipal <sup>(25)</sup>.

Pereyra M, Benabente R, Becerra B. en 2021, en su investigación plantearon como objetivo general Determinar la relación entre estrés y desempeño laboral en personal de enfermería de Servicio de Emergencia, Hospital Santa María del Socorro – Ica 2021. Bajo una metodología de tipo descriptivo, con un enfoque cuantitativo, de corte transversal, la cual se trabajó con un cuestionario de 22 preguntas para la primera variable y 15 preguntas para la segunda variable en estudio, con una muestra de 47 enfermeros, Aplicándose el coeficiente de correlación de Rho Spearman, generándose como resultados que existe relación entre estrés y desempeño laboral con un  $p=0.000$  Llegando a concluir que el estrés se relaciona con el desempeño laboral en personal de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Santa María del Socorro, Ica, 2021 <sup>(26)</sup>.

## **2.2 Bases teóricas**

### **2.2.1 Gestión del talento humano:**

#### **2.2.1.1 Definición**

Para Bouzas J. 2019, la define como el método que permite atraer e incorporar nuevos participantes en la organización generando una retención a los trabajadores. Enfocándose en realzar a los colaboradores que aportan valor para la compañía, brindando un desempeño óptimo en sus actividades (27).

Asimismo, la gestión del talento permite no solo retener al personal calificado, sino generar en las personas el compromiso e identidad por la empresa, fortaleciendo las competencias.

McKinsey et Company en el año 1997, es quien trabajo por primera vez con este enfoque, analizando a las personas en las compañías. Para luego David Watkins, de la empresa Softscape, en 1998 publicó en un artículo, reconocido a nivel internacional.

Watkins D. en el año 1998, definió el talento humano como aquella fuerza humana o aquellos colaboradores que influyen de manera positivamente en el rendimiento empresarial y en la productividad de cualquier tipo de organización. Los gestores del talento incorporan a la compañía personas que aportan valor en las actividades comerciales. Generando un desempeño eficiente.

### **2.2.1.2 Claves en la gestión del talento humano**

Según Bouzas J. (2019), los responsables de la gestión del talento humano deben conocer a su fuerza laboral, cuáles son sus necesidades, que es lo que los motiva a producir con calidad, permitiendo su bienestar y el de la empresa. Por lo que el área de gestión del personal, deberá orientar su accionar considerando en su modelo de negocio al factor clave que le permitirá posicionarse como la mejor en el mercado <sup>(27)</sup>. Para ello, deben de aplicar mayor énfasis en los siguientes procesos:

Reclutamiento:

Convocar y planificar el ingreso a personas que realmente permitan trabajar la marca del empleador, aplicando un reclutamiento direccionado a las actividades que deberá de cumplir la persona que seleccionen, según el puesto.

Incorporación a la empresa:

El proceso de ingreso de nuevos participantes a la compañía, deberá trabajarse direccionado bajo el plan estratégico, con miras a conseguir el objetivo global de la empresa, a través del personal competente y eficaz.

Desarrollo de actividades:

Enfocadas a generar la mejora continua, en las habilidades y actitudes del personal, que los lleven a cumplir las diversas actividades con calidad.

Evaluación de 360°:

Orientada a conocer cuál es el desempeño de los trabajadores, a fin de mejorar e innovar en las nuevas prácticas administrativas.

Plan de incentivos:

Es un método para reconocer y motivar a las personas y equipos que contribuyen, a través de comportamientos y acciones, al éxito de la organización.

Definición de competencias:

Identificar los comportamientos, características, habilidades y rasgos de personalidad que poseen los empleados con éxito.

La retención:

Que implica un esfuerzo sistemático centrado no solo en la retención del recurso humano de una organización, sino también un esfuerzo por crear y fomentar un ambiente de trabajo acogedor y la cultura de alta retención.

### **2.2.1.3 Importancia de la gestión del talento**

De acuerdo con Cuesta A. 2010, es importante direccionar y gestionar al personal que forma parte de la organización, aplicando las estrategias que permitan; motivar, desarrollar y retener al personal que posea talento en el desarrollo de sus funciones <sup>(28)</sup>.

Es por ello, que la gestión del personal, se ha convertido en una pieza clave en la consecución de los resultados anhelados; brindando a la empresa, un personal capaz, motivado y entrenado, que lleve al éxito empresarial. Asimismo, se

encuentran los motivos del porque aplicar una gestión del recurso humano:

- Con el personal motivado y comprometido, se trabaja bajo un ambiente saludable, que conlleve a la productividad empresarial.
- Ayuda a conocer que requiere la persona, a fin de brindarles las herramientas necesarias para su correcto desempeño.
- Mantiene la mejora y el desarrollo permanente del personal, llevándolo a generar mejores resultados.
- Conlleva a crear e implementar programas que busquen el bienestar del personal, generando en ellos sentido de pertenencia a la compañía.
- Ayuda a solucionar las dificultades que se presentan entre los miembros de la organización, mejorando la relacional entre los mismos.

En consecuencia, las empresas que quieren conseguir su desarrollo, saben que a través del personal que en ella labora podrán mejorar sus actividades, y llegar a la posición tan anhelada. Pues las empresas no caminan solas, ellas funcionan en la medida que la fuerza laboral funcione.

El área de recursos humanos, mediante sus responsables, deberán conocer a sus colaboradores, para poder generar los mecanismos que lleven a ampliar sus competencias, mejorar habilidades, y por ende generar un mejor desempeño, llegando a conseguir las metas y objetivos preestablecidos. Pues con un

personal, motivado, capacitado, e identificado con la compañía, podremos llegar a conseguir mejores resultados.

#### **2.2.1.4 La creatividad en el desarrollo y retención del talento**

Según Cuesta A. 2010, de acuerdo a los nuevos escenarios en los que se enfrentan las compañías, es importante mejorar nuestras propuestas, con creatividad, brindando propuestas que sean diferentes, por lo que, dependerá del trabajo que realice su personal, formulando nuevas ideas, mejorando el proceso de trabajo, donde el personal se sienta como en su hogar, de tal modo que no quiera irse de la compañía. De ahí que la creatividad e innovación sean convertidas en elementos claves en el trabajo que realicen la fuerza laboral <sup>(28)</sup>.

Por lo que, las empresas se encuentran en la búsqueda y retención de trabajadores creativos, que permita a la empresa brindar propuestas innovadoras a sus clientes externos.

Sin embargo, la compañía sabe que, para ellos, deberá de generar el ambiente propicio, donde el personal, pueda hacer volar su imaginación, y crear propuestas que realmente sean atractivas a su mercado meta.

La creatividad, es considerada como una de las cualidades más importante del ser humano, la cual permite generar ideas que inspiren al público objetivo, llevando a la marca a posicionarse dentro de las mejores.

Las empresas saben que deben brindar a su personal los mecanismos necesarios para lograr mejores resultados, aprovechando el valor para innovar, con creatividad, fomentando culturas positivas, que garanticen un trabajo en equipo.

Finalmente, podemos indicar que las organizaciones, deben direccionar su accionar a la mejora de la gestión de su talento, pues gracias a ellos podrán generar su ventaja competitiva, con esa creatividad e innovación con que realizarán las actividades empresariales, alcanzando en desarrollo de la empresa.

#### **2.2.1.5 Dimensiones de la gestión del talento humano**

**Conocimiento:** según Alavi M y Leidner D. 2003, se define como la información personalizada y subjetiva, relacionada a conceptos, interpretaciones, ideas o juicios precisos o estructurales, la cual posee cada persona en su mente <sup>(29)</sup>.

**Comportamiento Organizacional:** según Robbins S. 2006, lo define como el conjunto de conductas, estructuras o procedimientos operativos, que se observan dentro de las organizaciones <sup>(30)</sup>.

**Importancia:** según la RAE, es el valor que se le es otorgado a un ente por las cualidades que posee y el papel que juega dentro de cierto tema <sup>(31)</sup>.

**Competencia profesional:** para Kane M. 1992, es el conjunto de conocimientos, habilidades y buen juicio, que desarrolla una

persona puede poner en práctica, dentro del ámbito profesional  
(32).

**Capacitación:** Chiavenato I. 1990, lo define como un proceso educativo, sistemático, de corto tiempo, aplicado por las empresas, por medio del cual el personal adquiera nuevos conocimientos y desarrolle competencias profesionales, ya sean dentro del área en la que normalmente se desempeña o en otras que considere oportunas (33).

**Trabajo en equipo:** según Bateman T y Snell S 2004, se define como la cooperación de un grupo de personas con habilidades complementarias comprometidas por la búsqueda de un objetivo, metas o enfoque en común, del cual son responsables (34).

**Respeto:** según la RAE, se define como comportamiento ético que permite al ser humano reconocer y valorar las cualidades propias y de los demás individuos y de la sociedad (35).

**Desarrollo profesional:** para Chiavenato I. 1990, el crecimiento personal en base a las necesidades de auto superación que experimenta cada persona, con el fin de ampliar o perfeccionar sus habilidades profesionales dentro de una empresa o cargo estimulando su productividad y eficiencia  
(36).

## **2.2.2 Desempeño Laboral**

### **2.2.2.1 Definición**

Para Viana C. 2013, considera que una organización alcanza sus objetivos es gracias al buen desempeño de sus trabajadores, y ellos se deben cuando tiene un gestor con habilidades de liderazgo y que muestre la capacidad de influir en los demás miembros a cumplir con sus funciones <sup>(37)</sup>.

Es importante que el personal que se disponga en una organización muestre un conocimiento y capacidad para sus labores, pero es primordial que la organización programe eventos para fortalecer las habilidades de cada miembro y puedan aportar para la mejora continua de los procesos.

Según Viana C. 2013, para que los colaboradores tengan un trabajo eficiente en sus labores es muy importante que la empresa realice un programa de control, que se enfoque no solo en las acciones de cada uno de ellos, sino también de los recursos que deben estar dispuestos al personal, sirviendo de complemento y deben perseguir los mismos objetivos en común <sup>(37)</sup>.

Para que el desempeño de cada integrante debe ser consecuente con su trabajo y estos con lo que quiere lograr la empresa, por tal, los trabajadores deben mostrar los siguientes aspectos: inteligencia emocional, ambición, compromiso, conocimiento de nuevas tecnologías, positividad, adaptarse a nuevas situaciones, productividad, entre otras.

### **2.2.2.2 Aspectos a evaluar en el desempeño**

Para Viana C. 2013, señala que para el éxito de una empresa es de interés considerar algunos indicadores que permiten medir el accionar de cada integrante y determinar sus resultados si son positivos estos benefician a la organización y si son negativos estos deberán ser reestructurados <sup>(37)</sup>.

La evaluación del personal debe ser constante para que el nivel de cada trabajador sea efectivo en sus competencias, para muchos esto le permite a la organización tener una ventaja competitiva y una buena imagen por parte de los clientes o usuarios.

El desempeño de cada integrante se puede considerar como el rendimiento del empleado y se refleja en sus labores que se le asignan, el cumplimiento determinara si la persona es apta para tal cargo o lo contrario.

A continuación, se detallan algunos indicadores que permiten medir la labor de cada integrante y si el cumplimiento le genera valor a la empresa:

- Productividad:

Un personal debe tener la capacidad de poder desarrollar muchas funciones y siendo importante su conocimiento.

- Calidad:

El trabajo o función que se realiza debe estar en base a los estándares de calidad.

- Eficiencia:

Esto sucede cuando se cumple un trabajo bajo las normas y reglas que se han establecidos.

- Actitud:

Si un empleado siempre muestra la iniciativa para el trabajo o solucionar problemas es consecuente con su iniciativa.

- Trabajo en equipo:

Lo mejor que se puede hacer para alcanzar los objetivos es un trabajo donde todos aporten para su consecución.

### **2.2.2.3 Cualidades de un empleado con buen desempeño**

Kabat M. 2019, manifiesta que hay una serie de cualidad de un trabajador, por lo general siempre se relaciona con las aptitudes que muestran y son identificados por parte del área de recursos humanos para prepararlo con el fin de convertirlo en un futuro como líder para la organización <sup>(38)</sup>.

Se mencionan algunas cualidades:

- Ser aplicado
- Tener capacidad de aprendizaje:
- Ser íntegro
- Ser adaptable y flexible
- Tener buenas habilidades interpersonales

Algunas evaluaciones que se consideran para incidir en la mejora continua del desempeño son:

Evaluación del desempeño laboral de un supervisor; la empresa prepara y capacita a un personal para que pueda encargarse si se está cumpliendo con lo establecido.

Autoevaluación; el mismo colaborador mide su labor para mejorar sus procesos.

Evaluación del desempeño de los compañeros; existen otras organizaciones donde ponen en práctica que cada empleado evalúe a otro que este dentro de sus competencias.

Evaluación del desempeño por parte del cliente: por lo general todas las empresas optan por considerar que los usuarios califiquen la labor de los trabajadores.

#### **2.2.2.4 Factores que influyen en el desempeño laboral**

De acuerdo con Kabat M. 2019, indica que son aspectos de interés para una empresa, en vista que estos factores si son utilizados de adecuadamente los resultados serán positivos.

Cuando todas las organizaciones empiezan a tener un crecimiento empresarialmente se requiere incorporar nuevos trabajadores y a ellos se les tiene que hacer un proceso de inducción para que puedan asumir rápidamente las labores que se realizan y de esta forma su desempeño se adapte de manera eficiente <sup>(38)</sup>.

Los factores que se detallan son importantes para que una organización cumpla con sus objetivos:

Clima laboral:

Se considera como el ambiente en el que los trabajadores se dedican a sus actividades, este clima debe ser armonioso por tal motiva a un desempeño adecuado.

Proceso de capacitación:

Para que se pueda fortalecer el conocimiento de cada miembro o equipo de trabajo, con la finalidad de alcanzar los objetivos establecidos y que contribuya al desarrollo sostenible.

Pasión:

Las organizaciones mediante su cultura deben ser capaz de generar en el personal una identidad con la empresa y que ellos sean valorados por su desempeño.

#### **2.2.2.5 Dimensiones del desempeño laboral**

**Productividad:** según Ardila J. 2009, Se enfoca en la capacidad de los trabajadores por cumplir sus tareas y para solucionar inconvenientes que se presenten en el cumplimiento de sus funciones, analizar los datos como parte de su trabajo y de los resultados requeridos <sup>(39)</sup>.

**Proactividad:** para Covey S. 2003, es la capacidad que desarrollan los individuos frente a situaciones determinadas, teniendo el control absoluto de su conducta de manera afectiva. No solo tomando la iniciativa sino también asumiendo la responsabilidad de hacer que las cosas sucedan. Este tipo de personas ayudan a las empresas a lograr cambios constructivos y fomentar un buen clima organizacional <sup>(40)</sup>.

**Evaluación desempeño laboral:** para Sastre M, y Aguilar E. 2003, es el proceso sistemático, de seguimiento el cual se encarga de medir de manera integral y objetiva, el cumplimiento de los objetivos de cada empleado dentro una empresa, para medir su desempeño y resultados alcanzados de su cargo <sup>(41)</sup>.

**Herramientas tecnológicas:** para Delgado G. y Gutiérrez M. 2010, son los mecanismos sistematizados que ayudan a facilitar el trabajo y la búsqueda e intercambio de información, valida y certera sobre un tema o área en específico, dentro de las organizaciones <sup>(42)</sup>.

**Clima organizacional:** según Chiavenato I. 2009, son las cualidades del ambiente laboral que existe entre los miembros de una organización u empresa, el cual influye en el comportamiento del trabajador, la gestión y la satisfacción laboral <sup>(1)</sup>.

**Mejora continua:** para Imi, M. 1986, es el proceso orientado a la acción de mejora, basado en el trabajo de equipo el cual debe ser conducido por los individuos de una organización <sup>(43)</sup>.

**Logros:** según Ardila J. 2009, son los resultados concretos y positivos que signifiquen éxito o ganancia para la empresa donde se desempeña un puesto de trabajo <sup>(39)</sup>.

**Imagen institucional:** para Ind, N. 1997, son los elementos que conforman una idea global, que se tiene sobre las

actividades y conductas de una organización u institución que la diferencia de las otras <sup>(44)</sup>.

## 2.3 Definición de términos básicos

Para Ardila J. 2009, Todo proceso de investigación que esté enfocado a la administración requiere de una lista de términos cuyos conceptos son muy significativos y de valor para el trabajo desarrollado <sup>(39)</sup>.

**Actividad:** Conjunto de acciones encaminadas a alcanzar un objetivo, o que se lleva a cabo para cumplir las metas programadas. Las actividades también se relacionan con las normas establecidas <sup>(39)</sup>.

**Calidad del servicio:** Cuando se ofrecen las condiciones adecuadas para que los clientes se sientan satisfechos al acudir a una empresa, para que esto suceda la empresa debe otorgar las herramientas necesarias para un buen servicio <sup>(39)</sup>.

**Eficiencia:** Es la capacidad de hacer las cosas bien, optimiza los recursos que se dispone y con estos garantizar calidad en producto final de cualquier tarea <sup>(39)</sup>.

**Gestión:** Hace referencia a la capacidad de un líder capaz de influir en los demás para la consecución de las metas internas y externas de la entidad <sup>(39)</sup>.

## 2.4 Hipótesis

### 2.4.1 Hipótesis alterna

La gestión del talento humano se relaciona significativamente en el desempeño laboral en la consulta externa del Hospital IV Augusto Hernández Mendoza, Ica.

### **2.4.2 Hipótesis nula**

La gestión del talento humano no se relaciona significativamente en el desempeño laboral en la consulta externa del Hospital IV Augusto Hernández Mendoza, Ica.

### **2.4.3 Variables y definición operacional**

#### **Variables**

##### **Gestión talento humano**

Para Tejedo J. 2013, hace referencia al conjunto de procesos que una organización, a través de su departamento de recursos humanos, pone en marcha para la atracción, captación e incorporación de nuevos colaboradores, al igual que para la retención de los que ya son parte de la empresa. Dada la importancia que representa para una entidad contar con colaboradores de excelencia, que muestran un firme compromiso con la empresa, la gestión del talento humano es un proceso hacia el que apuestan cada vez más organizaciones <sup>(45)</sup>.

##### **Desempeño laboral**

Según Martínez E. 2011, señalan que representa la piedra angular del desarrollo de una empresa, proceso que experimenta toda compañía en plena evolución en su gestión. Se basa en un proceso en el cual, todo el personal de la organización fortalece y crean nuevas habilidades que favorece su productividad. Que puede ser individual y grupal, logrando un manejo eficiente y eficaz de los recursos de la empresa. De esta forma, tendremos una gestión organizacional más efectiva, reduciendo los tiempos y aumentando la productividad empresarial <sup>(46)</sup>.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Diseño metodológico

- Según la intervención del investigador el tipo de investigación fue observacional. Para Sánchez H. y Reyes C. 2015, señalaron que este tipo de estudio permite tener un enfoque real y más apropiado del hecho que se investiga, lo que reduce el sesgo del investigador <sup>(47)</sup>.
- Según el alcance fue analítico, según Hernández R. y Mendoza C. 2020, los estudios analíticos son un procedimiento que descomponen un todo en sus elementos, que va desde lo general a lo específico, y se enfoca en medir el grado relación entre las variables de estudio en un tiempo determinado <sup>(48)</sup>.
- Según el número de mediciones de las variables de estudio fue transversal, para Cortez M. 2018, consideraron que este tiempo se centra en el estudio de la información de las variables que se enfocan en un universo o sobre la muestra obtenida, en base a un tiempo <sup>(49)</sup>.
- Según el momento de la recolección de datos fue retrospectivo, de acuerdo con Mar C. 2020, señalaron que este tipo de estudio es cuando el hecho a ser estudiado muestra un efecto en el presente y se busca la causa en el pasado <sup>(50)</sup>.
- Según el enfoque metodológico fue cuantitativo, para Hernández R., Fernández C. y Baptista P. 2016, señalaron que este enfoque utiliza la recopilación y el análisis de datos para responder preguntas de investigación y probar hipótesis formuladas previamente basándose en mediciones numéricas <sup>(51)</sup>.

#### 3.2 Diseño muestral

##### **Población universo**

Bernal C. 2016, considera que es un conjunto de personas o cosas que mantienen las mismas propiedades o elementos que son necesarias para la investigación, además se considera que el grupo seleccionado puede ser observable. La población comprende los colaboradores del hospital <sup>(52)</sup>.

### **Población de estudio**

Se consideró como parte del Hospital Augusto Hernández (45) colaboradores, los cuales formaron parte de la investigación aquellos que tiene más de dos años en la institución ofreciendo su servicio a los usuarios o pacientes, la presente investigación fue desarrollada durante el periodo del año 2022.

**Tabla 1.** Población de estudio del hospital

<b>Hospital Augusto Hernández Mendoza</b>	<b>Año 2022</b>
Personal	45

**Nota.** Datos obtenidos del área de recursos humanos (2021)

### **Criterios de elegibilidad**

#### **Inclusión:**

- Se consideran a los colaboradores nombrados y que tengan más de dos años de trabajo en el hospital.

#### **Exclusión:**

- Falta de predisposición para participar en el presente estudio.
- Aquellos que se encuentre de licencia durante el presente estudio.

### **Tamaño de la muestra:**

Esta representa el mismo porcentaje que se ha determinado en la población, la muestra es probalística, ya que se consideró que el número de participantes es manejable para su aplicación.

**Tabla 2.** Muestra del estudio

<b>Hospital Augusto Hernández Mendoza</b>	<b>Año 2022</b>
Personal	45

**Nota.** Formula de población infinita

### **Muestreo**

Ochoa C. 2015, todos los elementos de la población tienen la probabilidad mayor a cero de ser seleccionados en la muestra ya que en la investigación la muestra es de 45 colaboradores la misma que el número de la población <sup>(53)</sup>.

### **3.3 Técnicas y procedimiento de recolección de datos**

Se consideró a la encuesta como una herramienta metodológica. Arbaiza L. 2016, la técnica seleccionada sirve para poder obtener información objetiva para luego ser procesadas de forma estadística. Así mismo se consideró un cuestionario de tipo de preguntas cerradas en una escala continúa limitada, con un total de 16 ítems divididos en 2 grupos, 8 por cada variable del estudio con una escala medible del 1 al 5 donde 1 era Muy desacuerdo y 5 Muy de acuerdo en función a Arbaiza L. 2016, señala que el instrumento utilizado es el cuestionario, en el cual se formulan preguntas relacionadas con las variables, dimensiones e indicadores <sup>(54)</sup>.

Validez; para validar el instrumento se requirió de las fichas de juicio de expertos, quienes evaluaron las preguntas que se detallaron en el instrumento y se procedió a su validación considerando como aplicable sin realizar modificación de los ítems del instrumento, los expertos responsables de la validación fueron los siguientes:

nombres completos	profesión/ocupación	cargo	centro laboral	grado académico	publicaciones
Edgar Jesús Portillo Guillen	Médico especialista en ginecología y obstetricia.	Jefe del servicio de ginecología y obstétrica del Hospital IV Augusto Hernández Mendoza y docente de la Universidad San Juan Bautista. ex director, ex Jefe Dpto. de Ayuda al Diagnostico, ex Jefe de Servicio Imagen y actual medico asistente del Hospital IV Augusto Hernández Mendoza	Hospital IV Augusto Hernández Mendoza	Doctor en salud pública	no cuenta con publicaciones
Carlos Enrique Carlos Candía	Médico especialista en radiología.		Hospital IV Augusto Hernández Mendoza	Maestro en salud ocupacional	no cuenta con publicaciones
Ericka Janet Villamares Hernández	Docente Universitario	Actualmente es docente en las Universidades San Luis Gonzaga de Ica y Universidad San Juan Bautista	Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica, Universidad San Juan Bautista	Doctora en ciencias empresariales	La administración del tiempo y la satisfacción laboral de los servidores administrativos de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de año 2020 / Publicado en la Revista Dialnet. - Gestión del conocimiento y productividad de una empresa constructora del Perú / Publicado en South Florida Journal of Development, Miami
Joan Carlos Boza Muñoz	Docente Universitario	Actualmente es docente en la Universidad Autónoma de Ica.	Universidad Autónoma de Ica	Magister en ciencias de la comunicación	no cuenta con publicaciones

Confiabilidad; Mugira A. 2015; mencionó que una forma sencilla de realizar una investigación piloto es administrar una encuesta de prueba a un pequeño grupo de 5 a 10 personas que representen a su grupo objetivo. Si no se tiene disponible ese grupo de personas, puedes elegir el grupo más cercano posible. Incluso con un número tan pequeño de personas, debería poder identificar los principales problemas en su encuesta <sup>(55)</sup>. Por ello se puso en ejecución una encuesta prueba piloto a un número de encuestados (26 colaboradores) con características semejantes a los de la población y

muestra, cuyos datos fueron procesados con la fórmula Alfa de Cronbach, el resultado permitió determinar el grado de fiabilidad del instrumento aplicado. La prueba de fiabilidad del instrumento para la variable gestión del talento humano, el test de Alfa de Cronbach alcanzó el resultado de 0,857 y para el desempeño laboral alcanzó el resultado de 0,892 lo cual se ubica en los ponderados de 0,8 y 0,9 siendo el test bueno.

**Tabla 3.** Alfa de cronbach

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>		<b>N</b>	<b>%</b>
	<b>Válido</b>	26	100,00
<b>Casos</b>	<b>Excluido<sup>a</sup></b>	0	,0
	<b>Total</b>	26	100,0

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

<b>Estadísticas de fiabilidad de la gestión del talento humano</b>	
<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
,857	26

<b>Estadísticas de fiabilidad del desempeño laboral</b>	
<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
,892	26

### **3.4 Procesamiento y análisis de datos**

Toda la información fue procesada utilizando el programa SPSS 25, previo a ello se realizó la tabulación de los datos obtenidos por el instrumento, se utilizó el programa Excel para el proceso de los resultados que se presentaron en tablas de manera descriptiva que explican los resultados y su interpretación, el último proceso desarrollado se analizaron los datos en base a la prueba no paramétricas, de Pearson para probar la hipótesis formulada. Así mismo se consideró aplicar estadística descriptiva donde en los resultados se podrán observar las tablas con los resultados de datos de forma clara y precisa. Por otro lado, en el presente estudio no se consideró variables demográficas.

### **3.5 Aspectos éticos**

El trabajo desarrollado cumplió con ciertos indicadores, como los argumentos éticos que corresponde a la universidad, también contó con la autorización y el permiso por parte de la Dirección del Hospital IV Augusto Hernández Mendoza para el desarrollo de la investigación, donde esta consideró no ser necesario contar la aprobación del comité de ética del Hospital ya que durante la presente investigación no se abordó información sensible de pacientes como diagnósticos clínicos u acceso, manipulación de historias clínicas, ni entrevistas a pacientes. Así mismo se procedió a utilizar libros señalando los autores para tal referencia y sin alterar las citas para el complemento de la información, respetándose los datos de los encuestados, y por último se evidencia que todo el proceso investigativo mantiene una originalidad como parte del trabajo del investigador.

## IV. RESULTADOS

### 4.1 Presentación de análisis y resultados

**Tabla 4.** Cuenta con el conocimiento adecuado para trabajar en el hospital

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	De acuerdo	4	8,9	8,9	8,9
Válido	Muy de acuerdo	41	91,1	91,1	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Según como se evidencia el 91.1% de los encuestados marcaron la alternativa muy de acuerdo y el 8.9% marcaron la alternativa de acuerdo.

**Tabla 5.** Conoce sus funciones y reglas dentro de la organización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	De acuerdo	29	64,4	64,4	64,4
Válido	Muy de acuerdo	16	35,6	35,6	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

En base a los resultados se señaló que el 64.4% marcaron la alternativa de acuerdo y el 35.6% marcaron la alternativa muy de acuerdo.

**Tabla 6.** Comprende la importancia del área donde trabaja

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	De acuerdo	4	8,9	8,9	91,1
Válido	Muy de acuerdo	41	91,1	91,1	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Considerando los datos se refiere que el 91.1% marcaron la alternativa muy de acuerdo y el 8.9% marcaron la alternativa de acuerdo.

**Tabla 7.** Pone en práctica sus capacidades para cumplir con su trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	33	73,3	73,3	73,3
	Muy de acuerdo	12	26,7	26,7	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

En referencia a los datos se estableció que el 73.3% marcaron la alternativa de acuerdo y el 26.7% marcaron la alternativa muy de acuerdo.

**Tabla 8.** Recibe capacitación para fortalecer sus conocimientos y competencias

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	20	44,4	44,4	44,4
	Muy de acuerdo	25	55,6	55,6	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Los datos procesos evidencian que el 55.6% marcaron la alternativa muy de acuerdo y el 44.4% marcaron la alternativa de acuerdo.

**Tabla 9.** Trabaja en equipo para lograr objetivos en común

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	11	24,4	24,4	24,4
	Muy de acuerdo	34	75,6	75,6	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Procesado los datos se determinó el 75.6% marcaron la alternativa muy de acuerdo y el 24.4% marcaron la alternativa de acuerdo.

**Tabla 10.** Muestra respeto por su trabajo y compañeros

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy de acuerdo	45	100,0	100,0	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

En base a la información procesada se señaló que el 100% marcaron la alternativa muy de acuerdo.

**Tabla 11.** El hospital le ofrece las condiciones para su desarrollo profesional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	28	62,2	62,2	62,2
	Muy de acuerdo	17	37,8	37,8	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Considerando con los datos expuestos el 62.2% marcaron la alternativa de acuerdo y el 37.8% marcaron la alternativa muy de acuerdo.

**Tabla 12.** Cumple eficientemente con sus actividades

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	31	68,9	68,9	68,9
	Muy de acuerdo	14	31,1	31,1	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Se evidencia del proceso que el 68.9% marcaron la alternativa de acuerdo y el 31.1% marcaron la alternativa muy de acuerdo.

**Tabla 13.** Se considera proactivo al desarrollar sus labores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	37	82,2	82,2	82,2
	Muy de acuerdo	8	17,8	17,8	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Los resultados señalan que el 82.2% marcaron la alternativa de acuerdo y el 17.8% marcaron la alternativa muy de acuerdo.

**Tabla 14.** Es evaluado permanentemente para medir sus capacidades

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	17	37,8	37,8	37,8
	Muy de acuerdo	28	62,2	62,2	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Los datos procesados permitieron indicar que el 62.2% marcaron la alternativa muy de acuerdo y el 37.8% marcaron la alternativa de acuerdo.

**Tabla 15.** Utiliza las herramientas tecnológicas adecuadas para mejorar su desempeño

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	34	75,6	75,6	75,6
	Muy de acuerdo	11	24,4	24,4	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Se evidencia que el 75.6% marcaron la alternativa de acuerdo y el 24.4% marcaron la alternativa muy de acuerdo.

**Tabla 16.** Su desempeño depende del clima de la organización

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	15	33,3	33,3	33,3
Válido Muy de acuerdo	30	66,7	66,7	100,0
Total	45	100,0	100,0	

En base al procesamiento de la información se señala que el 66.7% marcaron la alternativa muy de acuerdo y el 33.3% marcaron la alternativa de acuerdo.

**Tabla 17.** Es informado de los cambios para una mejora continua en su trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	14	31,1	31,1	31,1
Válido Muy de acuerdo	31	68,9	68,9	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Se expone que el 68.9% marcaron la alternativa muy de acuerdo y el 31.1% marcaron la alternativa de acuerdo.

**Tabla 18.** Le reconocen sus logros por cumplir con sus metas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	35	77,8	77,8	77,8
Válido Muy de acuerdo	10	22,2	22,2	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Referido a los datos el 77.8% marcaron la alternativa de acuerdo y el 22.2% marcaron la alternativa muy de acuerdo.

**Tabla 19.** Valoran sus aportes para mejorar la imagen del hospital

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	33	73,3	73,3	73,3
Válido Muy de acuerdo	12	26,7	26,7	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Sobre los datos se evidencia que el 73.3% marcaron la alternativa de acuerdo y el 26.7% marcaron la alternativa muy de acuerdo.

#### 4.1.1 Prueba de hipótesis

##### Hipótesis general

Ha La gestión del talento humano se relaciona significativamente en el desempeño laboral en la consulta externa del Hospital Augusto Hernández Mendoza, Ica.

Ho La gestión del talento humano no se relaciona significativamente en el desempeño laboral en la consulta externa del Hospital Augusto Hernández Mendoza, Ica.

**Tabla 20.** Hipótesis general

		Correlaciones	
		Gestión del Talento Humano	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,019
	Desempeño Laboral	N	45
		Coefficiente de correlación	-.348
	Sig. (bilateral)	,019	
	N	45	

**Nota.** El nivel de coeficiente de correlacional es de  $-.348$  demostrando que su relación es correlación negativa media entre las variables gestión del talento humano y el desempeño laboral, la significancia bilateral es  $0,019 < 0,05$  determinando que la gestión del talento humano se relaciona significativamente en el desempeño laboral en la consulta externa del Hospital Augusto Hernández Mendoza, Ica.

## V. DISCUSIÓN

Una vez desarrollado el análisis descriptivo sobre el tema propuesto, siendo su objetivo general: “Determinar cuál es la relación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la consulta externa del Hospital IV Augusto Hernández Mendoza, Ica”. Los resultados obtenidos mediante el instrumento utilizado y aplicado de manera objetiva y clara a los trabajadores del hospital fueron procesados estadísticamente permitiendo determinar la siguiente discusión:

Con 91,1% quienes consideraron que los trabajadores cuentan con el conocimiento adecuado, un 64,4% consideraron que los trabajadores conocen sus funciones y reglas dentro de la organización, con 91,1% señalaron que los trabajadores comprenden la importancia del área donde trabajan, un 73,3% señalaron que los trabajadores ponen en práctica sus capacidades para cumplir con su trabajo, con el 55,6% consideraron que los trabajadores reciben capacitación para fortalecer sus conocimientos, el 75,6% evidenciaron que los trabajadores trabajan en equipo para lograr los objetivos, un 100% los trabajadores mostraron respeto por su trabajo y compañeros, con 62,2% consideraron que el hospital ofrece las condiciones para su desarrollo profesional, el 68,9% señalaron que los trabajadores cumplen eficientemente con sus actividades, el 82,2% consideraron que los trabajadores son proactivos al desarrollar sus labores, un 62,2% manifestaron que los trabajadores son evaluados permanentemente para medir sus capacidades, con 75,6% indicaron que los trabajadores utilizan herramientas tecnológicas para mejorar su desempeño, un 66,7% consideraron que el desempeño de los trabajadores dependen del clima organizacional, con 68,9% manifestaron que los trabajadores son informados de los cambios para una mejora continua, así mismo con 77,8% se señaló que se le reconocen a los trabajadores sus logros, y con un 73,3% se evidenció que se le valoran los aportes de los trabajadores para mejorar la imagen del hospital.

Esto resultados son contrastados con los siguientes trabajos de investigación señalados en los antecedentes:

Atoche, M. 2020. Gestión del talento humano y rendimiento laboral en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Cercado de Lima, 2020. Según la investigación realizada, se buscó como propósito determinar la relación entre la gestión del

talento humano y rendimiento laboral, los resultados evidencian que el 70% de los encuestados consideran que las capacitaciones inciden en el conocimiento del personal, el 68% enmarca su trabajo de acuerdo a las funciones establecidas y el 74% de los encuestados señalan que cada área de trabajo es importante en el logro de los objetivos de la institución; llegándose a la conclusión que la gestión del talento humano se relaciona con el rendimiento laboral, con una correlación de Rho 0.653 y p - valor 0.000.

Jauregui, R. 2022, en su trabajo realizado planteó como objetivo general determinar la relación de los factores psicosociales y el desempeño laboral del médico regulador en un Centro de Urgencias y Emergencias, Lima, 2022, bajo un estudio correlacional, con un enfoque cuantitativo y observacional. Los resultados señalan que el 78% considera que es bueno el trabajo en equipo, el 97% considera que el respeto es fundamental dentro de la organización y el 69% señalan que la institución les ofrece buenas condiciones para su desempeño; se concluyó que existe relación estadísticamente significativa negativa moderada e inversamente proporcional, entre los factores psicosociales y el desempeño laboral del médico regulador en un Centro de Urgencias y Emergencias.

Franco, E. 2022, en su tesis planteó como objetivo principal determinar la relación entre gestión del talento humano y la calidad de atención a los usuarios que acuden al servicio de emergencia del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión en el año 2020, bajo un estudio cuantitativo, de enfoque no experimental, con un alcance correlacional, transversal. Los resultados determinan que el 84% de los encuestados consideran que son evaluados permanentemente, el 75% de los encuestados señalan que la tecnología incide en su mejora continua y el 87% de los encuestados consideran que los gestores reconocen los logros de cada uno de sus colaboradores. Llegando a la conclusión que la gestión de talento humano se relaciona significativamente con la calidad de atención al usuario en el servicio de emergencia del hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión.

## VI. CONCLUSIONES

- De los resultados establecidos se concluyó que la relación de la gestión del talento humano es buena con el desempeño laboral de los trabajadores; esto se respalda por el conocimiento de los trabajadores en sus labores, conocen de sus funciones y de sus reglas dentro de la organización.
- En base a los resultados obtenidos permitió concluir que el nivel de gestión del talento humano es efectivo en el cumplimiento de sus funciones; esto es consecuente por que los trabajadores comprenden la importancia que desempeña en su trabajo, y ponen en práctica sus capacidades de acuerdo a sus capacitaciones que se les brindan.
- Sobre los datos procesados se concluyó que el nivel desempeño laboral en los procesos que se desarrollan es positivo, porque se trabaja en equipo para lograr objetivos en común, hay una cultura de respeto por su trabajo y compañeros, así mismo porque las condiciones de trabajo son las adecuadas.

## VII. RECOMENDACIONES

1. Referido a la gestión del talento humano y el desempeño laboral, es importante desarrollar cambios estructurales sobre las funciones o competencias dentro de sus actividades y con ello planificar estrategias de motivación desarrollando charlas o eventos que incidan en cada uno de los trabajadores sobre sus logros a alcanzar como parte de su trabajo, ello implica la mejora del salario emocional a través del desarrollo profesional donde se le pueda brindar a los colaboradores capacitaciones en instituciones educativas de prestigio lo cual traerá no solo beneficios para ellos sino también para la institución ya que podrá contar con profesionales más capacitados.
2. Sobre el nivel de gestión del talento humano en el cumplimiento de sus funciones, es importante continuar con la predisposición que muestra cada empleado por cumplir con sus labores, esto hará posible que se logren resultados que beneficien a la imagen del hospital.
3. Respecto al nivel de desempeño laboral en relación a los procesos que se desarrollan, se recomienda a cada empleado demostrar buena actitud como parte de su crecimiento personal incidiendo en su desarrollo y formación profesional esto es parte de un liderazgo de cada trabajador por cumplir con sus metas, así mismo la institución podría reformular que dentro de la programación presencial para atención en consulta externa esta pueda ser mixta donde también exista atención por tele consulta siempre y cuando la especialidad médica así lo permita, para aquellos casos donde el paciente ya citado por algún motivo fortuito no pueda acudir en ese momento a su consulta previa coordinación con el área de admisión y citas la cual deberá comunicar al profesional de la salud sobre dicho evento, lo que buscamos con ello es que el profesional de la salud pueda coberturar de forma óptima la totalidad de sus pacientes citados y su desempeño laboral se vea reflejado en su total de citados y atendidos.

- 4.- Como estrategia de mejora se sugiere promover la comunicación abierta donde todos los profesionales de la salud tengan participación en reuniones de retroalimentación con las principales autoridades del Hospital con el fin de escuchar y conocer de forma directa las necesidades, problemáticas u sugerencias que ellos puedan tener, con ello se busca mejorar la atmósfera laboral generando un clima de integración.
- 5.- Se recomienda como acción para mejorar el desempeño laboral definir y comunicar los objetivos estableciendo metas individuales y por especialidad médica donde esta sea medible y permita que su desempeño se vea evidenciado de forma más precisa sin que esta implique una medición general.
- 6.- Se sugiere impartir una política de reconocimiento mensual en base a los logros obtenidos con relación a las metas y objetivos propuestas por parte de la institución con ello buscamos que los colaboradores se sientan motivados y generen un ambiente de competencia y no esperen al cierre del año o alguna fecha especial para que recién se reconozca su desempeño, estando de acuerdo con McClelland y su teoría motivacional de 1961.

## FUENTES DE INFORMACIÓN

1. Chiavenato I. Gestión del talento humano. [Internet]. Tercera Edición. México: McGraw Hill; 2009. Extraído el 3 de marzo del 2022. Disponible en: <https://jgestiondeltalentohumano.files.wordpress.com/2013/11/gestion-del-talento-humano-idalberto-chiavenato-3th.pdf>
2. Armijos J. Diseño e implementación de un modelo de indicadores de gestión para evaluar el desempeño de hospitales públicos. Tesis para optar el grado de Magister. Repositorio de la Universidad de Chile. 2017. [Internet] 2017. Extraído el 3 de marzo del 2022. Disponible en: <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/149734/Armijos%20Armijos%20Juan.pdf?sequence=1&isAllowed=>
3. López P, Díaz C, Segredo A, Pomares Y. Evaluación de la gestión del talento humano en entorno hospitalario cubano. Revista Cubana de Salud Pública 43(1): 3-15. [Internet] 2017. Extraído el 3 de marzo del 2022. Disponible en: <https://revsaludpublica.sld.cu/index.php/spu/article/view/751>
4. Fajardo T, Fajardo H, Pinto L. Gestión estratégica del talento humano. Revista ORVIS 16(117): 111-113. [Internet] 2020. Extraído el 5 marzo 2022. Disponible en: <http://www.revistaorbis.org/html/51/art10.html>
5. Tarqui C, Quintana D. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la seguridad Social del Callao. Revistas UM 20(1): 126-130. [Internet] 2019. Extraído el 5 de marzo del 2022. Disponible en: <https://revistasum.umanizales.edu.co/ojs/index.php/archivosmedicina/article/view/3372/5439>

6. García R. Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal enfermero de un Hospital de Chiclayo. Tesis para optar el título de Maestría. Repositorio de la Univ. Cesar Vallejo. 2021. [Internet]. 2021. Extraído el 5 de marzo del 2022. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69782/Garc%  
3%ada\\_RRDP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69782/Garc%c3%ada_RRDP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
7. Flores M. Desarrollo organizacional y sobrevivencia empresarial en tiempos de pandemia del COVID-19: La experiencia de Avipechichal, Ecuador. Rev Venezolana de Gerencia 26 (6): 187–204. [Internet] 2021. Extraído el 5 de marzo del 2022. Disponible en: <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/37152>
8. Deng J. How job stress influences job performance among Chinese healthcare workers: a cross-sectional study. Environmental health and preventive medicine. Salud ambiental Prev Med 24(1): 1-11. [Internet] 2019. Extraído el 15 de marzo 2022. Disponible en: [https://doi.org/10.1186/s12199-  
018-0758-4](https://doi.org/10.1186/s12199-018-0758-4)
9. Ramírez R. (2019). Gestión del talento humano: análisis desde el enfoque estratégico. Información Tecnológica 30 (6): 167–176. [Internet] 2019. Extraído el 15 de marzo del 2022. Disponible en: [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718076420190006  
00167](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S071807642019000600167)
10. Jara M. Human talent management as a factor for improving public management and job performance. Rev.Venezolana de Gerencia 23(83): 748-758 [Internet] 2018. Extraído el 19 de marzo del 2022. Disponible en: <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/24500/24947>

11. Mumbua J. Assessing the influence of human resource management practices on employee performance in the health sector in Machakos County, Kenya IJECM 5(10) : 31-35 [Internet] 2017. Extraído el 19 de marzo del 2022. Disponible en: <https://ijecm.co.uk/wp-content/uploads/2017/10/51017.pdf>
12. Jauregui R. Factores psicosociales y desempeño laboral del médico regulador en un centro de urgencias y emergencias Lima 2022. Tesis para optar el título de Maestría. Repositorio de la Univ. San Martin de Porres. [Internet] 2022. Extraído el 19 de marzo del 2022. Disponible en: <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/10123>
13. Franco E. Gestión del talento humano y la calidad de atención a los usuarios que acuden al servicio de emergencia del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión en el año 2020. Tesis para optar el título de Maestría. Repositorio de la Univ. San Martin de Porres. [Internet] 2020. Extraído el 17 de marzo del 2022. Disponible en: [https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/10475/franco\\_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/10475/franco_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
14. Asmat B. Motivación como factor relacionado al desempeño laboral en médicos del servicio de medicina interna Hospital de Chancay 2020. Tesis para optar el grado académico de magister. Repositorio de la Univ. San Martin de Porres. [Internet] 2020. Extraído el 17 de marzo del 2022. Disponible en: <https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/9153/asmatabe.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

15. Torres C. La gestión del recurso humano y el desempeño laboral de los trabajadores del Servicio de Urología del Hospital Central Policía Nacional del Perú “Luis Nicasio Sáenz” 2019. Tesis de posgrado. Repositorio de la Univ. San Martín de Porres. [Internet] 2020. Extraído el 18 de marzo del 2022. Disponible en: [https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/6447/torres\\_pca.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/6447/torres_pca.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
16. Atoche M. Gestión del talento humano y rendimiento laboral en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Cercado de Lima 2020. Tesis para optar el título de Maestría. Repositorio de la Univ. César Vallejo. [Internet]. 2020. Extraído el 1 de abril del 2022. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58618>
17. Moza D, Rojas R. Gestión Del Talento Humano Y Su Influencia En El Desempeño Laboral De Los Colaboradores Administrativos De La Oficina De Seguros Del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima 2018. Tesis para optar el título de Licenciado. Repositorio de la Univ. Peruana de las Américas [Internet] 2019. Extraído el 30 de marzo del 2022. Disponible en: <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/801>
18. De la Cruz Y. El estrés laboral y el desempeño profesional de los trabajadores de salud en el Servicio de Emergencia del Hospital Nuestra Señora de las Mercedes, Ancash 2016. Tesis para optar el grado académico de magister. Repositorio de la Univ. San Martín de Porres. [Internet] 2018. Extraído el 22 de abril del 2022. Disponible en: [https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/3488/delacruz\\_rym.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/3488/delacruz_rym.pdf?sequence=3&isAllowed=y)

19. Salazar M. Cultura organizacional y desempeño laboral de los técnicos en enfermería del área de consulta externa del Hospital Nacional Hipólito Unanue, el Agustino; 2018. Tesis para optar el título Profesional de Licenciado. Repositorio de la Univ. Cesar Vallejo. [Internet] 2019. Extraído el 27 de marzo del 2022. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19742/SALAZAR\\_VMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19742/SALAZAR_VMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
20. Rojas R. Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús–Lima, Enero 2018. Tesis para optar el título Profesional de Maestría. Repositorio de la Univ. Privada Norbert Wiener. [Internet] 2018. Extraído el 2 de abril del 2022. Disponible en: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/1712>
21. Saravia R. Cultura de seguridad del paciente y gestión del talento humano en el personal de enfermería en áreas críticas del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima-2017. Tesis para optar el título de Maestría. Repositorio de la Univ. Cesar Vallejo. [Internet] 2018. Extraído el 2 de abril del 2022. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14454/Saravia\\_YRB.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14454/Saravia_YRB.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
22. Rivera Y. Gestión del talento humano y desempeño laboral en los colaboradores del Puesto Parroquial de Salud Mental “San José”-Villa El Salvador; 2018. Tesis para optar el título de Licenciado en Administración de Empresas. Repositorio de la Univ. Autónoma del Perú [Internet] 2018. Extraído el 8 de abril del 2022. Disponible en:

<https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/847/Rivera%20Espinoza%2C%20Yazmina%20Carito.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

23. Melgarejo M. Desempeño laboral profesional y grado de satisfacción de los usuarios de Consulta Externa del Hospital Regional PNP Chiclayo 2017; 2017. Tesis para optar el título de Licenciado en Administración. Repositorio de la Univ. Señor de Sipán [Internet] 2018. Extraído el 4 de abril del 2022. Disponible en: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5793/Jara%20Fustamante%20Britaldo%20Aladino.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
24. Siguas J, “Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de salud de la Sanidad PNP Pisco - Ica”; 2021. Tesis para optar el título de Maestría. Repositorio de la Univ. Cesar Vallejo. [Internet] 2021. Extraído el 29 de marzo del 2022. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72371/Siguas\\_PJF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72371/Siguas_PJF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
25. Huanaco E. La gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Paracas de la Provincia de pisco-Ica 2020. Tesis para optar el título de Licenciatura. Repositorio de la Univ. Autónoma de Ica [Internet] 2021. Extraído el 15 de abril del 2022. Disponible en: <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1398/1/Estefanny%20Huanaco%20Sencca.pdf>
26. Pereyra M, Benabente R, Becerra B. Estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia, hospital Santa María del Socorro-Ica; 2021. Tesis para optar el título de Licenciatura. Repositorio de

- la Univ. Autónoma de Ica [Internet] 2021. Extraído el 9 de abril del 2022. Disponible en: <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1373/1/Maria%20Elena%20Pereyra%20Legua.pdf>
27. Bouzas J. Gestión del talento humano. 2nd.ed. IURE Editores; 2019.
  28. Cuesta A. Gestión del talento humano y del conocimiento. [Internet] Vol.45 2nd.ed. ECOE Ediciones; 2010. Extraído el 12 de abril del 2022. Disponible en: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-05342013000100012](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-05342013000100012)
  29. Alavi, M y Leidner, D. Sistemas de gestión del conocimiento: cuestiones, retos y beneficios, en Sistemas de gestión del conocimiento. Teoría y práctica. 2nd. Ed. España: Colección Negocios, Thompson Editores;2003.
  30. Robbins S. Comportamiento Organizacional. 8th.Ed. Edición. México: Editorial Prentice Hall,2006.
  31. Real Academia Española: Diccionario de la lengua española, 23.<sup>a</sup> Ed. 23.6 [Internet]. Extraído el 12 de marzo del 2023. Disponible en: <https://dle.rae.es/importancia>.
  32. Kane M. The assessment of clinical competence. Ev. and the Health Prof. 15(2): 163-182 [Internet] 1992.Extraido el 11 de marzo del 2023. Disponible en: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/016327879201500203>
  33. Chiavenato I. Administración de recursos humanos. 8th. Ed. editorial Mc Gran Hill Internacional.
  34. Bateman T, Snell S. Administración Una Ventaja Competitiva.4th. Ed. México D.F: Ed. McGraw Hill;2004.

35. Real Academia Española: Diccionario de la lengua española, 23.<sup>a</sup> Ed. 23.6 [Internet]. Extraído el 12 de marzo del 2023. Disponible en: <https://dle.rae.es/respeto>.
36. Chiavenato Administración de los Recursos Humanos”: Liderazgo. 2th.Ed. México: Editorial Atlas;1990.
37. Viana C. Mediación laboral.1st. ed. Ediciones Madrid; 2013.
38. Kabat M. La flexibilidad laboral. 2nd.ed. Ediciones R&R; 2019.
39. Ardilla J. Términos y definiciones. 1st. Ed. Lima: Ediciones Metodología; 2009.
40. Covey S. Los 7 Hábitos de la gente altamente efectiva: La revolución ética en la vida cotidiana y en la empresa. [Internet]. 1st.Ed. Argentina;2003.
41. Sastre M, Aguilar E. Dirección de recursos humanos, un enfoque estratégico. [Internet].2 nd. Ed. Madrid: McGraw-Hill;2003.
42. Delgado G, Gutiérrez M. Manual del uso del Internet y Herramientas Tecnológicas. [Internet]. Ecuador;2010. Extraído el 11 de marzo del 2023. Disponible en: <http://www.utm.ed.ed/segimosavanzando/wpcontent/uploads/carrusel/manuales/fcae/uso.int.her.tec.pdf>.
43. Imai, M. Kaizen-The key to Japan’s Competitive Success. 1st. Ed. New York: Random House; 1986.
44. Ind, N. (1997). The Corporate Brand. 2nd. Ed. Londres: Macmillan;1997.
45. Tejedo J. Gestión de recursos humano. 5th.ed. Macmillan Iberia S.A.; 2013.
46. Martínez E. Formación y orientación laboral. 1st.ed. Macmillan Iberia S.A.; 2011.

47. Sánchez H, Reyes C. Metodología y diseños en la investigación científica. 5th. Ed. Lima: Business Support Aneth SRL; 2015.
48. Hernández R, Mendoza C. Metodología de la investigación. [Internet]. 6th.ed. México: McGraw-Hill / Interamericana Editores; 2020. Extraído el 7 de abril del 2022. Disponible en: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
49. Cortes M. Metodología de la investigación. [Internet]. 1st. ed. Lima: Trillas; 2018.
50. Mar C. Metodología de la investigación: métodos y técnicas. Lima: Patria; 2020.
51. Hernández R., Fernández C. y Baptista P. Metodología de la Investigación. [Internet]. 5th.ed. México D.F, México: McGraw-Hill.; 2016. Extraído el 2 de mayo del 2022. Disponible en: [https://www.academia.edu/20792455/Metodolog%C3%ADa\\_de\\_la\\_Investigaci%C3%B3n\\_5ta\\_edici%C3%B3n\\_Roberto\\_Hern%C3%A1ndez\\_Sampieri](https://www.academia.edu/20792455/Metodolog%C3%ADa_de_la_Investigaci%C3%B3n_5ta_edici%C3%B3n_Roberto_Hern%C3%A1ndez_Sampieri)
52. Bernal C. Fundamentos de investigación. 5th. ed. Lima: PEARSON; 2016.
53. Ochoa C. Muestreo probabilístico o no probabilístico. [Internet]. 2015. Extraído el 2 de mayo del 2022. Disponible en: <https://www.netquest.com/blog/es/blog/es/muestreo-probabilistico-o-no-probabilistico-ii>
54. Arbaiza L. Como elaborar tesis de grado. [Internet].1st.ed. Lima: Alfaomega ESAN; 2016. Extraído el 18 de abril del 2022. Disponible en: <https://www.alphaeditorial.com/Papel/9789587784541/C%C3%B3mo+Elaborar+Una+Tesis+De+Grado>.

55. Muguirra A. Encuesta piloto, cualquier prueba es mejor que ninguna [Internet]. 2015. Extraído el 2 de mayo del 2022. Disponible en: <https://www.questionpro.com/blog/es/encuesta-piloto/#:~:text=Una%20manera%20sencilla%20de%20hacer,le%20asemeje%20lo%20m%C3%A1s%20posible.>

## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de consistencia

#### LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA CONSULTA EXTERNA DEL HOSPITAL IV AGUSTO HERNANDEZ MENDOZA ICA

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Tipo y diseño	Población y procedimiento	Instrumento
<p>Problema Principal: ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la consulta externa del Hospital IV Augusto Hernández Mendoza, Ica?</p>	<p>Objetivo General: Determinar la relación de la gestión de talento humano y el desempeño laboral en la consulta externa del Hospital IV Augusto Hernández Mendoza, Ica.</p> <p>Objetivos Específicos: Determinar el nivel de gestión del talento humano en el cumplimiento de sus funciones en la consulta externa del Hospital IV Augusto Hernández Mendoza, Ica.</p> <p>Determinar el nivel de desempeño laboral en relación a los procesos que se desarrollan en la consulta externa del Hospital IV Augusto Hernández Mendoza, Ica.</p>	<p>Hipótesis Alternativa: La gestión del talento se relaciona significativamente en el desempeño laboral en la consulta externa del Hospital Augusto Hernández Mendoza, Ica.</p> <p>Hipótesis Nula: La gestión del talento humano no se relaciona significativamente en el desempeño laboral en la consulta externa del Hospital Augusto Hernández Mendoza, Ica.</p>	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo de investigación: Observacional</p> <p>Alcance de la investigación: Descriptivo, transversal y retrospectivo</p>	<p>Población: Está conformada por (45) colaboradores del Hospital.</p> <p>Muestra: Es probabilística siendo (45) colaboradores a quienes se encuestó</p> <p>Los datos obtenidos: Fueron analizados por medios del sistema analítico SPSS. Prueba no paramétrica.</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>

## Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

### Cuestionario: Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la consulta externa del Hospital IV Augusto Hernández Mendoza Ica

Estimado (a) señor (a) con motivo de desarrollar mi Tesis de Maestría, me encuentro realizando una encuesta que servirá para el desarrollo de la misma.

Agradezco anticipadamente su valiosa colaboración, no sin antes mencionar que esta encuesta es totalmente confidencial y sus resultados se darán a conocer solo de manera gráfica y tabular en la tesis.

**Instrucciones:** Por favor lea las preguntas que se citan a continuación y marque con una "x" el casillero de su preferencia, según la siguiente escala.

Muy de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
5	4	3	2	1

V1 Gestión del talento humano						
Preguntas		1	2	3	4	5
1	Cuenta con el conocimiento adecuado para trabajar en el hospital					
2	Conoce sus funciones y reglas dentro de la organización					
3	Comprende la importancia del área donde trabaja					
4	Pone en práctica sus capacidades para cumplir con su trabajo					
5	Recibe capacitación para fortalecer sus conocimientos y competencias					
6	Trabaja en equipo para lograr objetivos en común					
7	Muestra respeto por su trabajo y compañeros					
8	El hospital le ofrece las condiciones para su desarrollo profesional					
V2 Desempeño laboral						
Preguntas		1	2	3	4	5
9	Cumple eficientemente con sus actividades					
10	Se considera proactivo al desarrollar sus labores					
11	Es evaluado permanente para medir sus capacidades					
12	Utiliza las herramientas tecnológicas adecuadas para mejorar su desempeño					
13	Su desempeño depende del clima de organización					
14	Es informado de los cambios para una mejora continua en su trabajo					
15	Le reconocen su logros por cumplir con sus metas					
16	Valoran sus aportes para mejorar la imagen del hospital					

**NOTA:** el instrumento no presentó ninguna modificación por parte de los expertos por ello que no se presenta un cuestionario antes ni después de su validación.

### Anexo 3: Consentimiento informado

La presente investigación es llevada a cabo por **Ronald Javier Muñante Valle**, alumno de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad de San Martín de Porres. El objetivo de este estudio es **Determinar cuál es la relación de la gestión de talento humano y el desempeño laboral en la consulta externa del Hospital IV Augusto Hernández Mendoza, Ica.**

Si usted accede a participar, se le pedirá responder a una encuesta lo que le tomará 15 minutos, y sus resultados se darán a conocer solo de manera gráfica y tabular en el presente estudio.

Su participación será voluntaria, la cual no vulnerará ni expondrá a ningún tipo de riesgo a los pacientes, más bien lo que buscamos es que el presente estudio tenga un impacto positivo en la atención de calidad para ellos, logrando que Ud. como personal que labora en la institución cumpla con eficiencia y eficacia las actividades encomendadas, Así mismo la información que se recoja será estrictamente confidencial y no se podrá utilizar para ningún otro propósito que no esté contemplado en esta investigación no existiendo algún tipo de riesgo como consecuencia del presente estudio. Si tuviera alguna duda con relación al desarrollo de la investigación, usted es libre de objetar las preguntas que considere pertinentes. Además, puede finalizar su participación en cualquier momento del estudio. Si se sintiera incómodo, frente a alguna de las preguntas, puede ponerlo en conocimiento del encuestador y abstenerse de responder, en caso se presente alguna duda o considere algún problema Ud. podrá ponerse en contacto con el investigador: **Ronald Javier Muñante Valle** al celular N° **913922964** ó al correo electrónico: **javiermv1804@hotmail.com** Muchas gracias por su participación.

---

Yo, \_\_\_\_\_ doy mi consentimiento para participar en el estudio y soy consciente de que mi participación es enteramente voluntaria. He recibido información en forma verbal sobre el estudio y he tenido la oportunidad de discutir sobre este y hacer preguntas. Al firmar este protocolo, estoy de acuerdo con que mis datos personales, incluso los relacionados a mi salud o condición física y mental, y raza u origen étnico, puedan ser usados, según lo descrito en la hoja de información que detalla la investigación en la que estoy participando. Entiendo que puedo finalizar mi participación en cualquier momento, sin que esto represente algún perjuicio para mí. Estoy enterado que recibiré una copia de este formulario de consentimiento y que puedo solicitar información sobre los resultados del estudio cuando este haya concluido. Para ello, puedo comunicarme con **Ronald Javier Muñante Valle**. Dentro de los beneficios está la contribución al desarrollo de la investigación, la cual favorecerá al conocimiento científico.

---

Nombre completo del participante

Firma

Fecha

Ronald Javier Muñante Valle

---

Nombre del Investigador

Firma

Fecha

## ANEXO 4: Informe de juicio de experto sobre instrumento de investigación

### “GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA CONSULTA EXTERNA DEL HOSPITAL IV AGUSTO HERNANDEZ MENODZA ICA”

#### INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

##### I. DATOS GENERALES

- Título de la Investigación: “Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Consulta Externa del Hospital IV Augusto Hernández Mendoza Ica”
- Instrumento motivo de evaluación: Validación
- Autor del Instrumento: Muñante Valle Ronald Javier

##### II. DATOS DEL EXPERTO

- Apellidos y Nombres: Portillo Guillén Edgar Jesús
- Grado Académico: Doctor
- Institución en la que trabaja: Hospital IV Augusto Hernández Mendoza
- Cargo que Desempeña: Jefe del Servicio de Ginecología y Obstetricia

##### III. ASPECTOS DE VALIDACION:

Muy deficientes (1) Deficiente (2) Aceptable (3) **Bueno (4)** Muy Bueno (5)

Criterios	Indicadores	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Las preguntas están formuladas con el lenguaje apropiado.					X
OBJETIVIDAD	Las preguntas están expresadas en conductas observables.				X	
ACTUALIDAD	El cuestionario evidencia estar vigente y acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal.					X
ORGANIZACIÓN	Las preguntas se encuentran organizadas de una manera lógica.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad.				X	
INTENCIONALIDAD	Las preguntas evidencian ser adecuadas y responden a los objetivos e hipótesis de la investigación.				X	
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante las preguntas, permitirá analizar, describir y explicar la realidad de la investigación.					X
COHERENCIA	Las preguntas expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores					X
METODOLOGIA	La relación entre la técnica y el instrumento responde al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	El cuestionario responde al momento oportuno o más adecuado.					X
SUB TOTAL					16	30
TOTAL	Promedio de valorización.					46

##### IV. OPINION DE APLICABILIDAD:

Aplicable (X) Aplicable atendiendo las observaciones ( ) No aplicable ( )

V. OBSERVACIONES: \_\_\_\_\_

Ica, 12 de Mayo del 2022



Portillo Guillén Edgar Jesús  
DNI: 29585684

## ANEXO 5: Informe de juicio de experto sobre instrumento de investigación

### “GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA CONSULTA EXTERNA DEL HOSPITAL IV AGUSTO HERNANDEZ MENODZA ICA”

#### INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

##### I. DATOS GENERALES

- Título de la Investigación: “Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Consulta Externa del Hospital IV Augusto Hernández Mendoza Ica”
- Instrumento motivo de evaluación: Validación
- Autor del Instrumento: Muñante Valle Ronald Javier

##### II. DATOS DEL EXPERTO

- Apellidos y Nombres: Carlos Candía Carlos Enrique
- Grado Académico: Maestro
- Institución en la que trabaja: Hospital IV Augusto Hernández Mendoza
- Cargo que Desempeña: Medico Radiólogo

##### III. ASPECTOS DE VALIDACION:

Muy deficientes (1) Deficiente (2) Aceptable (3) **Bueno (4)** Muy Bueno (5)

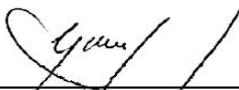
Crterios	Indicadores	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Las preguntas están formuladas con el lenguaje apropiado.				X	
OBJETIVIDAD	Las preguntas están expresadas en conductas observables.					X
ACTUALIDAD	El cuestionario evidencia estar vigente y acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal.					X
ORGANIZACIÓN	Las preguntas se encuentran organizadas de una manera lógica.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad.				X	
INTENCIONALIDAD	Las preguntas evidencian ser adecuadas y responden a los objetivos e hipótesis de la investigación.				X	
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante las preguntas, permitirá analizar, describir y explicar la realidad de la investigación.					X
COHERENCIA	Las preguntas expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores					X
METODOLOGIA	La relación entre la técnica y el instrumento responde al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	El cuestionario responde al momento oportuno o más adecuado.					X
SUB TOTAL					16	30
TOTAL	Promedio de valorización.					46

##### IV. OPINION DE APLICABILIDAD:

Aplicable (X) Aplicable atendiendo las observaciones ( ) No aplicable ( )

V. OBSERVACIONES: \_\_\_\_\_

Ica, 12 de Mayo del 2022

  
\_\_\_\_\_  
Carlos Candía Carlos Enrique  
DNI: 21568222

## ANEXO 6: Informe de juicio de experto sobre instrumento de investigación

### “GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA CONSULTA EXTERNA DEL HOSPITAL IV AGUSTO HERNANDEZ MENODZA ICA”

#### INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

##### I. DATOS GENERALES

- Título de la Investigación: “Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Consulta Externa del Hospital IV Augusto Hernández Mendoza Ica”
- Instrumento motivo de evaluación: Validación
- Autor del Instrumento: Muñante Valle Ronald Javier

##### II. DATOS DEL EXPERTO

- Apellidos y Nombres: Boza Muñoz Joan Carlos
- Grado Académico: Maestro
- Institución en la que trabaja: Universidad Autónoma de Ica
- Cargo que Desempeña: Docente

##### III. ASPECTOS DE VALIDACION:

Muy deficientes (1) Deficiente (2) Aceptable (3) **Bueno (4)** Muy Bueno (5)

Criterios	Indicadores	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Las preguntas están formuladas con el lenguaje apropiado.				X	
OBJETIVIDAD	Las preguntas están expresadas en conductas observables.				X	
ACTUALIDAD	El cuestionario evidencia estar vigente y acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal.					X
ORGANIZACIÓN	Las preguntas se encuentran organizadas de una manera lógica.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad.				X	
INTENCIONALIDAD	Las preguntas evidencian ser adecuadas y responden a los objetivos e hipótesis de la investigación.				X	
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante las preguntas, permitirá analizar, describir y explicar la realidad de la investigación.					X
COHERENCIA	Las preguntas expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores					X
METODOLOGIA	La relación entre la técnica y el instrumento responde al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	El cuestionario responde al momento oportuno o más adecuado.					X
SUB TOTAL					20	25
TOTAL	Promedio de valorización.					45

##### IV. OPINION DE APLICABILIDAD:

Aplicable (X) Aplicable atendiendo las observaciones ( ) No aplicable ( )

V. OBSERVACIONES: \_\_\_\_\_

Ica, 12 de Mayo del 2022



Boza Muñoz Joan Carlos  
DNI: 21569130

## ANEXO 7: Informe de juicio de experto sobre instrumento de investigación

### “GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA CONSULTA EXTERNA DEL HOSPITAL IV AGUSTO HERNANDEZ MENODZA ICA”

#### INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

##### I. DATOS GENERALES

- Título de la Investigación: “Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Consulta Externa del Hospital IV Augusto Hernández Mendoza Ica”
- Instrumento motivo de evaluación: Validación
- Autor del Instrumento: Muñante Valle Ronald Javier

##### II. DATOS DEL EXPERTO

- Apellidos y Nombres: Villamares Hernández Ericka Janet
- Grado Académico: Doctor
- Institución en la que trabaja: Universidad San Juan Bautista
- Cargo que Desempeña: Docente

##### III. ASPECTOS DE VALIDACION:

Muy deficientes (1) Deficiente (2) Aceptable (3) **Buena (4)** Muy Buena (5)

Criterios	Indicadores	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Las preguntas están formuladas con el lenguaje apropiado.				X	
OBJETIVIDAD	Las preguntas están expresadas en conductas observables.				X	
ACTUALIDAD	El cuestionario evidencia estar vigente y acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal.					X
ORGANIZACIÓN	Las preguntas se encuentran organizadas de una manera lógica.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad.				X	
INTENCIONALIDAD	Las preguntas evidencian ser adecuadas y responden a los objetivos e hipótesis de la investigación.				X	
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante las preguntas, permitirá analizar, describir y explicar la realidad de la investigación.					X
COHERENCIA	Las preguntas expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores					X
METODOLOGIA	La relación entre la técnica y el instrumento responde al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	El cuestionario responde al momento oportuno o más adecuado.					X
SUB TOTAL					20	25
TOTAL	Promedio de valorización.					45

##### IV. OPINION DE APLICABILIDAD:

Aplicable (X) Aplicable atendiendo las observaciones ( ) No aplicable ( )

V. OBSERVACIONES: \_\_\_\_\_

Ica, 12 de Mayo del 2022

Villamares Hernández Ericka Janet  
DNI: 41486897