

UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN CIENCIAS ECONÓMICAS

MENCIÓN: GESTIÓN PÚBLICA



**GESTION DEL TALENTO HUMANO EN EL DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN EL HOSPITAL II-1**

JOSE PEÑA PORTUGUEZ-TOCACHE

TESIS

PARA LA OBTENCIÓN DEL GRADO ACADÉMICO DE

MAESTRO EN CIENCIAS ECONÓMICAS,

MENCIÓN: GESTIÓN PÚBLICA

PRESENTADO POR:

FRANK SENDY RUFINO ZAVALA

Tingo María – Perú

2026



"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Nro. 004-2026-UPG-FCEA-UNAS

En la ciudad universitaria, siendo las **11:10AM** del Lunes 23 de marzo del 2026, reunidos presencial, se instaló el jurado calificador a fin de proceder a la sustentación de la tesis titulada:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN EL HOSPITAL II- 1 JOSE PEÑA PORTUGUEZ - TOCACHE, a cargo del candidato al grado de maestro en ciencias económicas, mención: Gestión Pública; **FRANK SENDY RUFINO ZAVALA**.

Luego de la exposición y absueltas las preguntas de rigor, el jurado calificador procedió a emitir su fallo, declarando **APROBADO** con el calificativo de **BUENO** por unanimidad.

Acto seguido, a horas **12:30PM** el presidente dio por culminada la sustentación; procediéndose a la suscripción de la presente acta por parte de los miembros del jurado, quienes dejan constancia de su firma en señal de conformidad.

Tingo María, 23 de marzo de 2026.

Dr. VICTOR CHACON LOPEZ
PRESIDENTE DEL JURADO



DR. MISAEL ALVARADO PAUCAR
MIEMBRO DEL JURADO

DR. MIGUEL ANGULO CARDENAS
MIEMBRO DEL JURADO

DR. DAVID ANCOBAR-BERROSPI
ASESOR



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

CERTIFICADO DE SIMILITUD T.I. N 161 - 2026 - CS-RIDUNAS

El Jefe de la Unidad de Soporte Científico de la Universidad Nacional Agraria de la Selva, quien suscribe,

CERTIFICA QUE:

El Trabajo de Investigación; aprobó el proceso de revisión a través del software TURNITIN, evidenciándose en el informe de originalidad un índice de similitud no mayor del 25% y contenido generado por Inteligencia Artificial menor o igual al 20%. Según establece el Art. 29° y 30° del Acuerdo Nro.017-2025-CIUNAS-VRI-UNAS.

Programa de Estudio:

Maestría en Ciencias Económicas Mención: Gestión Pública

Tipo de documento:

Table with 4 columns: Tesis, X, Trabajo de Suficiencia Profesional, empty cell

Table with 4 columns: TÍTULO, AUTOR, SIMILITUD, CONTENIDO GENERADO POR INTELIGENCIA ARTIFICIAL. Row 1: GESTION DEL TALENTO HUMANO EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN EL HOSPITAL II-1 JOSE PEÑA PORTUGUEZ-TOCACHE, FRANK SENDY RUFINO ZAVALA, 22 % Veintidós, Menor a 20 %

Tingo María, 01 de junio de 2026.

UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
UNIDAD DE SOPORTE CIENTIFICO
ING. EINSTEIN A. ORTIZ MORALES
JEFE



VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
 OFICINA DE INVESTIGACIÓN
UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
 REGISTRO DE TESIS PARA LA OBTENCIÓN DE GRADO
 DE MAESTRÍA

I. DATOS GENERALES DE POSGRADO

Universidad : Universidad Nacional Agraria De La Selva

Mención : Gestión pública

Título de Tesis : Gestión del talento Humano en el desempeño laboral de los trabajadores en el hospital II-1 José Peña-Tocache.

Autor : FRANK SENDY RUFINO ZAVALA

Asesor de Tesis : Dr. DAVID ANCOBAR BERROSPI

Programa de Investigación : Economía política y empresa

Línea (s) de Investigación : Políticas públicas

Eje Temático de Investigación : Talento humano

Lugar de Ejecución : Localidad de Tocache

Duración : Fecha de Inicio : 24-04-2024
 Término : 24-12-2024

Financiamiento : Propio : 3,117.50

.....
 FRANK SENDY RUFINO ZAVALA
 Ejecutor

.....
 Dr. DAVID ANCOBAR BERROSPI
 Asesor

DEDICATORIA

A Dios por haberme dado la vida, la salud y cuidar de mi permanentemente

A mis padres Aníbal y Esther y mi hermana Avelina con Juan por haber apoyado en mi desarrollo profesional y formación como persona con valores inquebrantables, que me permite muchos logros.

A mi amada esposa Susana Mantilla Castelli por el apoyo incondicional que me brinda día a día para alcanzar nuevas metas, tanto profesionales

A mis hijos Ángel, Jorge Y Pavel mi nieta Dara, por ser mi fuente motivacional para seguir creciendo día a día.

AGRADECIMIENTO

- A los docentes de la Unidad de Posgrado - Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Nacional Agraria de la Selva, por sus acertadas enseñanzas.
- A mi asesor Dr. Miguel Angulo Cárdenas, por su apoyo en la realización de la investigación.
- A todos mis amigos y compañeros de trabajo de la EPS SEDA HUANUCO S.A. por su apoyo y comprensión durante la ejecución de la presente investigación.

ÍNDICE TEMÁTICO

DEDICATORIA	3
AGRADECIMIENTO	4
RESUMEN	xi
ABSTRAC	xii
CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN	13
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	13
1.1.1. CONTEXTO	13
1.1.2. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	15
1.1.3. INTERROGANTES.....	19
1.2. JUSTIFICACIÓN.....	20
1.2.1. TEÓRICA	20
1.2.2. PRÁCTICA	20
1.3. OBJETIVOS.....	21
1.3.1. GENERAL	21
1.3.2. ESPECÍFICOS	21
1.4. HIPÓTESIS.....	22
1.4.1. HIPÓTESIS GENERAL	22
1.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.....	22
1.4.3. VARIABLES E INDICADORES.....	22
CAPÍTULO II METODOLOGÍA.....	24
2.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	24
2.2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....	24
2.3. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	24

		vi
2.4.	POBLACIÓN.....	25
2.5.	MUESTRA	25
2.6.	UNIDAD DE ANÁLISIS	26
2.7.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS.....	26
	• Encuesta	26
	• Sistematización bibliográfica	26
2.8.	PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS	26
	• Procesamiento de datos	26
	• Análisis de datos	27
	CAPÍTULO III REVISIÓN DE LITERATURA.....	28
3.1.	MARCO TEÓRICO	28
	3.1.1. Variable (1) Gestión del talento humano	28
	3.1.2. Variable (2) Desempeño laboral	32
3.2.	MARCO CONCEPTUAL	36
3.3.	ANTECEDENTES.....	40
	3.3.1. INTERNACIONALES.....	40
	3.3.2. NACIONALES	42
	3.3.3. REGIONAL Y LOCAL	45
	CAPÍTULO IV RESULTADOS	48
4.1.	RESULTADOS DESCRIPTIVOS	48
	4.1.1. DESEMPEÑO LABORAL	48
	4.1.2. GESTION DEL TALENTO HUMANO	53
4.2.	PRUEBA DE NORMALIDAD	59
4.3.	VERIFICACIÓN DE HIPÓTESIS	60
	4.3.1. HIPÓTESIS GENERAL	60
	4.3.2. HIPÓTESIS ESPECIFICA 1	61
	4.3.3. HIPÓTESIS ESPECIFICA 2	62

	vii
4.3.4. HIPÓTESIS ESPECIFICA 3.....	63
CAPÍTULO V DISCUSIÓN	65
CONCLUSIONES.....	67
RECOMENDACIONES.....	69
BIBLIOGRAFÍA.....	70
ANEXOS	76

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla	Página
Tabla 1 <i>Prueba de normalidad</i>	60
Tabla 2. Relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral	61
Tabla 3 <i>Correlación entre necesidad básica personal y el desempeño Laboral</i>	62
Tabla 4 <i>Correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral</i>	63
Tabla 5 <i>Correlación entre el factor motivante y el desempeño laboral</i>	63

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura	Página
Figura 1 <i>Ubicación de la región San Martín en el mapa del Perú</i>	16
Figura 2 <i>Provincia de Tocache en la región San Martín</i>	16
Figura 3 <i>Localidad de Tocache</i>	17
Figura 4 <i>Conocimiento de responsabilidades y tareas por parte de los trabajadores en la institución</i>	48
Figura 5 <i>Percepción de inconvenientes en el análisis de problemas por parte de los trabajadores</i>	49
Figura 6 <i>Percepción sobre las habilidades de los trabajadores para desempeñar su trabajo efectivamente</i>	49
Figura 7 <i>Percepción de la actitud positiva y proactiva de los compañeros en el trabajo</i>	50
Figura 8 <i>Satisfacción ante el incremento de actividades en el puesto de trabajo</i>	50
Figura 9 <i>Dificultades en la adaptación para resolver problemas en el área de trabajo</i>	51
Figura 10 <i>Frecuencia de faltas no justificadas por parte de los trabajadores en los últimos meses</i>	52
Figura 11 <i>Compromiso con los objetivos de la institución ante un clima laboral negativo en el hospital</i>	52
Figura 12 <i>Acuerdo sobre la colaboración y el trabajo en equipo entre compañeros</i>	53
Figura 13 <i>Oportunidades para la autorrealización personal y profesional en el hospital</i>	54
Figura 14 <i>Valoración de la autoestima y su impacto en el reconocimiento laboral</i>	54
Figura 15 <i>Percepción de seguridad en el ambiente laboral para desempeñar el trabajo</i>	55
Figura 16 <i>Conocimiento y cumplimiento de normas y procedimientos en el hospital</i>	56
Figura 17 <i>Calificación de las relaciones interpersonales entre los trabajadores del hospital</i>	56

Figura 18 <i>Calificación del clima organizacional en la institución</i>	57
Figura 19 <i>Percepción del reconocimiento y valoración del esfuerzo laboral....</i>	58
Figura 20 <i>Motivación por parte de los jefes al lograr metas y objetivos institucionales.....</i>	58
Figura 21 <i>Oportunidades de capacitación en el hospital para mejorar habilidades y desempeño laboral</i>	59

RESUMEN

El propósito de la investigación es establecer cuál es el nivel de relación entre la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores en el hospital II-1-Jose Peña Portugués-Tocache. El tipo de investigación es aplicada con un nivel de investigación correlacional. La población de estudio está conformada por la cantidad de (492) Trabajadores en el hospital II-1-Jose Peña Portugués-Tocache.

Los resultados en relación con la autoestima y su impacto en el reconocimiento laboral se obtuvieron que un 42% de los encuestados se muestra "en desacuerdo" y un 17% "muy en desacuerdo" con la valoración de su autoestima y un 42% de los encuestados no se siente seguro en su lugar de trabajo. Asimismo, los resultados en lo que respecta a las relaciones interpersonales, un 33% de los encuestados considera que estas relaciones son "muy inadecuadas", y en cuanto a la percepción general del clima organizacional, un preocupante 33% lo evalúa como "inadecuado". Por otro lado, en torno a la motivación de los trabajadores en el hospital, un 47% de los encuestados considera que su esfuerzo no es adecuadamente reconocido o valorado. Esta falta de reconocimiento parece estar estrechamente relacionada con la motivación generada por los jefes en sus equipos para alcanzar metas institucionales, donde un 42% de los encuestados se siente "desmotivado" y un 22% se muestra "indiferente". Solo un 36% de los trabajadores expresa sentirse "motivado".

Se concluye que la gestión del talento humano si se relaciona de forma significativa con el desempeño laboral de los trabajadores en el hospital II-1-Jose Peña Portugués-Tocache.

Palabras clave: Necesidad básica personal, clima organizacional, factor motivante, desempeño laboral.

ABSTRAC

The purpose of the research is to establish the level of relationship between human talent management and the work performance of workers at the II-1-Jose Peña Portugués-Tocache hospital. The type of research is applied with a correlational research level. The study population is made up of 492 workers at the II-1-Jose Peña Portugués-Tocache hospital.

The results in relation to self-esteem and its impact on labor recognition showed that 42% of the respondents “disagree” and 17% “strongly disagree” with the valuation of their self-esteem and 42% of the respondents do not feel secure in their workplace. Likewise, the results regarding interpersonal relationships, 33% of those surveyed consider these relationships to be “very inadequate”, and as for the general perception of the organizational climate, a worrying 33% evaluate it as “inadequate”. On the other hand, regarding the motivation of workers in the hospital, 47% of those surveyed consider that their efforts are not adequately recognized or valued. This lack of recognition seems to be closely related to the motivation generated by managers in their teams to achieve institutional goals, where 42% of respondents feel “unmotivated” and 22% are “indifferent”. Only 36% of the workers expressed feeling “motivated”.

It is concluded that human talent management is significantly related to the work performance of workers at the II-1-Jose Peña Portugués-Tocache hospital.

Keywords: Basic personal needs, organizational climate, motivating factor, work performance.

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1.1. CONTEXTO

La realidad contemporánea se caracteriza por constantes cambios en las ideas y concepciones que el ser humano posee acerca de sí mismo y de las instituciones, producto de las profundas transformaciones que atraviesan las sociedades actuales. En este contexto, la globalización, el avance de las nuevas tecnologías y la actualización de metodologías tradicionales se orientan al fortalecimiento del talento humano y a la mejora del desempeño laboral, constituyéndose en retos permanentes e ineludibles para toda organización.

El talento humano constituye el recurso más importante dentro de toda organización, debido a que de su desempeño dependen los resultados que se alcancen, convirtiéndose en un factor diferenciador a partir de las actividades y responsabilidades que desarrollan diariamente. Del mismo modo, los trabajadores perciben que las organizaciones les ofrecen oportunidades para alcanzar sus metas personales y profesionales, lo que evidencia una relación de cooperación recíproca orientada al logro de objetivos comunes entre ambas partes.

Se ha identificado que el desempeño laboral constituye un factor fundamental para el rendimiento del personal dentro de una institución, ya que este depende de la manera en que los trabajadores ejecutan sus funciones y responsabilidades. En este sentido, el talento humano adquiere gran relevancia para asumir cargos orientados a generar cambios significativos, por lo que las organizaciones buscan contar con colaboradores capacitados y con habilidades destacadas que permitan desempeñar funciones de calidad, respondiendo eficientemente a las necesidades institucionales.

De igual manera, la Organización Internacional de Directivos del Capital Humano (2020) señala que, en las organizaciones españolas, se reconoce la importancia estratégica del capital humano. En ese contexto, las empresas comprenden que el colaborador atraviesa por un ciclo de vida dentro de la organización, el cual comprende procesos como la atracción, el desarrollo y la fidelización, tanto en entidades privadas como en instituciones del sector público. Asimismo, las organizaciones consideran al potencial humano como el conjunto de trabajadores que poseen competencias y características adecuadas para desenvolverse eficientemente en la gestión empresarial, evidenciando un desempeño profesional satisfactorio (p. 14).

Según Thomson Reuters (2020), en Argentina la gestión del talento humano es considerada un elemento clave para el futuro de las organizaciones empresariales, debido a las exigencias derivadas de la transformación de la demanda en el contexto de la economía digital. Asimismo, se reconoce que los trabajadores actuales presentan características distintas a las generaciones anteriores, ya que la era digital demanda constantes cambios y adaptaciones en el perfil profesional. En consecuencia, las organizaciones requieren colaboradores capaces de responder a las nuevas exigencias y dinámicas del entorno globalizado. Potencialmente, López (2018) sostiene que el crecimiento del empleo moderno en Colombia no ha logrado acompañar la recuperación económica reflejada en el PBI. En particular, en Bogotá el empleo formal —clave para comprender la dinámica laboral— registró una caída del 3.4 % en el segundo semestre del año previo. Durante el año en curso, además, el número de trabajadores formales continúa estancado en niveles reducidos y su proporción respecto a la Población en Edad de Trabajar (PET) sigue disminuyendo. Como resultado, el mercado laboral colombiano enfrenta dificultades que impiden contar con estadísticas plenamente representativas de la realidad del empleo.

En el Perú, muchas organizaciones, tanto empresariales como asociativas, tienden a priorizar la implementación de sistemas y procesos administrativos, relegando a un segundo plano —e incluso ignorando en

algunos casos— el desarrollo humano y el crecimiento integral de las personas, así como la adecuada gestión del talento humano. Con frecuencia, el personal que trabaja en una institución es considerado únicamente como un recurso operativo o un instrumento para alcanzar objetivos organizacionales, sin reconocer que constituye el principal capital de la entidad. En realidad, los trabajadores poseen capacidades, habilidades y características que aportan dinamismo, iniciativa y funcionamiento a la organización; por ello, el personal que labora en una institución representa un elemento fundamental para su desarrollo y sostenibilidad.

La Autoridad Nacional del Servicio Civil, en el marco de la Ley N.º 30057, señala que la gestión de los servidores públicos en el Perú se ha caracterizado por presentar una estructura compleja y una limitada planificación y dirección articulada. Esta situación se origina por la coexistencia de diversos regímenes laborales con normas diferenciadas, así como por las distorsiones en el sistema remunerativo, el uso excesivo de contrataciones temporales, la dispersión normativa, la falta de un ente rector fortalecido y la ausencia de una política de Estado orientada a la gestión pública del talento humano. En ese sentido, aunque se han impulsado distintos procesos de reforma en los últimos años, los resultados alcanzados no han sido los esperados.

1.1.2. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Inadecuada gestión del talento humano en el hospital II-1 – José Peña Portugués-Tocache.

a) DESCRIPCIÓN

Tocache se encuentra emplazada en el sistema montañoso andino, correspondiente a la Cordillera de los Andes, y su configuración geográfica comprende dos unidades morfoestructurales principales. En el flanco

occidental se identifica la Cordillera Oriental, mientras que en el flanco oriental se ubica la Cordillera o Faja Subandina.

Figura 1

Ubicación de la región San Martín en el mapa del Perú.



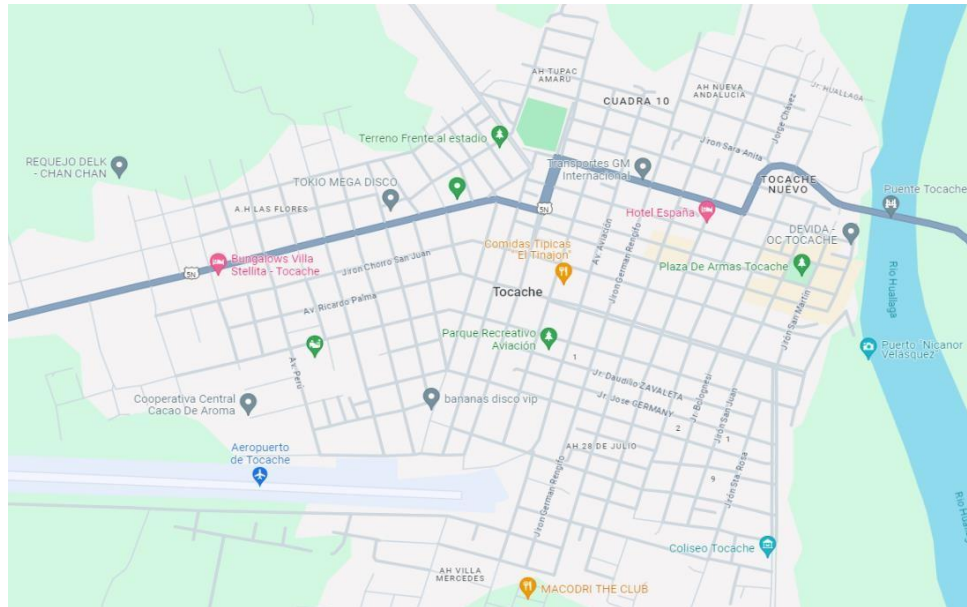
Fuente: Municipalidad Provincial de Tocache, 2024.

Figura 2

Provincia de Tocache en la región San Martín.



Fuente: Municipalidad Provincial de Tocache, 2024.

Figura 3**Localidad de Tocache**

Fuente: Google Maps.

En el Hospital II-1 José Peña Portugués, ubicado en la ciudad de Tocache, de acuerdo con la investigación preliminar desarrollada, se identificó una disminución en el rendimiento laboral del personal, debido a que muchos trabajadores perciben una falta de reconocimiento por parte de los directivos de la institución. Asimismo, se evidenció la existencia de un ambiente laboral desfavorable, originado por el incremento de la carga de trabajo y las constantes exigencias de los responsables, situación que viene generando un clima organizacional negativo entre los colaboradores del hospital. Como consecuencia, las actividades asignadas no se ejecutan de manera eficiente, observándose un descenso progresivo en el desempeño laboral del personal.

Del mismo modo, se detectó como debilidad institucional una gestión inadecuada del recurso humano, principalmente en los procesos de incorporación y asignación del personal. En muchos casos, las contrataciones no responden a criterios técnicos ni a las competencias requeridas para cada puesto, sino a vínculos personales con los responsables de la administración, ocasionando que algunos trabajadores sean ubicados en áreas que no guardan relación con sus habilidades y conocimientos. A ello se suma la existencia de perfiles de puesto poco

adecuados, así como la ausencia de evaluaciones y supervisiones periódicas dentro de la organización, lo cual genera en los trabajadores una percepción de escaso control y seguimiento de sus funciones.

El desempeño laboral representa un elemento determinante para el funcionamiento de las organizaciones. No obstante, en determinadas situaciones el personal es asignado a áreas que no se corresponden con su formación profesional, lo que se traduce en limitaciones en el uso de técnicas y estrategias orientadas al cumplimiento de la visión institucional. Como consecuencia, se presentan dificultades para afrontar problemas organizacionales y para adaptarse con rapidez a las exigencias del puesto, lo que afecta la obtención de resultados oportunos y genera percepciones de desconfianza tanto en los trabajadores como en los superiores inmediatos. De igual manera, se observa un bajo nivel de conocimiento e identificación con la estructura y dinámica organizacional.

b) EXPLICACIÓN

Resulta necesario analizar si las deficiencias identificadas se originan en una inadecuada toma de decisiones relacionadas con la gestión del talento humano, especialmente en aspectos vinculados con las necesidades básicas del personal, el clima organizacional y los factores motivacionales de los trabajadores. Asimismo, es importante evaluar el nivel de compromiso e interés de los gestores públicos, así como el ambiente laboral que predomina dentro de la institución, considerando que son los responsables de conducir y dirigir el funcionamiento de la entidad pública.

En ese sentido, los directivos y gestores institucionales constituyen el eje central del éxito o fracaso organizacional, debido a que tienen la responsabilidad de generar valor público y responder a las expectativas de la ciudadanía, la cual evalúa el cumplimiento de las funciones para las que fue creada la institución. Por ello, su labor principal debe orientarse al servicio de las personas, lo que exige no solo competencias técnicas, sino

también estabilidad emocional y capacidades de liderazgo que contribuyan al fortalecimiento institucional y al bienestar de los trabajadores.

Ahora necesitamos personas que estén calificadas y que generen un cambio las empresas, las empresas tienen que brindar una línea de capacidades intelectuales a sus profesionales y brindar un servicio a los beneficiarios de eficacia lo que pretende es proporcionar un cambio sólido mostrándose al iniciar dichos esfuerzos realizados por los trabajadores momento a momento con su dedicación y contribución en su trabajo laboral y sus cualidades de competencia.

De igual manera, se evidencia una escasa atención al fortalecimiento de un clima organizacional positivo. No siempre se promueve un trato respetuoso y cordial entre los trabajadores, ni se valora adecuadamente la relevancia de que el personal, en su condición de talento humano, se perciba como un elemento esencial e integrante activo dentro de la institución.

En este contexto, es esencial considerar en el desempeño laboral como las funciones, el comportamiento y el rendimiento, para evaluar de manera integral la relación existente entre la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores en el hospital II-1-Jose Peña Portugués-Tocache. El desempeño laboral debe evaluarse no solo en términos subjetivos sino, de manera objetiva para mejorar la gestión del talento humano de forma adecuada, sino también en su bienestar general, para el desarrollo personal e institucional.

1.1.3. INTERROGANTES

a) GENERAL

¿Cuál es el nivel de relación entre la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores en el hospital II-1-Jose Peña Portugués-Tocache?

b) ESPECÍFICOS

- ¿Cuál es el nivel de relación entre la dimensión necesidad básica personal en el desempeño laboral de los trabajadores en el hospital II-1-Jose Peña Portugués-Tocache?

- ¿Cuál es el nivel de relación entre la dimensión clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores en el hospital II-1-Jose Peña Portugués-Tocache?
- ¿Cuál es el nivel de relación entre la dimensión factor motivante en el desempeño laboral de los trabajadores en el hospital II-1-Jose Peña Portugués-Tocache?

1.2. JUSTIFICACIÓN

1.2.1. TEÓRICA

Desde una perspectiva teórica, la presente investigación adquiere gran importancia para el Hospital II-1 José Peña Portugués de Tocache, así como para las universidades y demás unidades institucionales relacionadas con la investigación en el ámbito económico y social. Los resultados obtenidos contribuirán a comprender de manera más precisa la relación existente entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de dicha institución hospitalaria.

Estos resultados servirán como base teórica para el diseño y desarrollo de políticas en ámbito de la salud pública y adecuadas a las necesidades de los trabajadores y usuarios de la localidad. Asimismo, contribuirán al avance en el campo del conocimiento del talento humano y su relación con el desempeño laboral. Al obtener los resultados, esta investigación generará evidencia empírica que podrá ser utilizada para mejorar la gestión del talento humano y la implementación de nuevos conocimientos para un excelente desempeño laboral.

1.2.2. PRÁCTICA

La presente investigación tiene como propósito identificar y comprender la problemática relacionada con la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el Hospital II-1 José Peña Portugués de Tocache. Asimismo, el estudio busca proponer alternativas de solución que contribuyan al fortalecimiento institucional, permitiendo contar con personal competente y mejorar el rendimiento laboral en beneficio de la organización.

De igual manera, la investigación pretende conocer de manera directa la realidad que afrontan los trabajadores del hospital en relación con la gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral, constituyéndose en un aporte importante para fortalecer diversos aspectos de la gestión institucional.

- 1.3. Estos elementos constituyen factores fundamentales para el desarrollo de una gestión eficiente del talento humano. En consecuencia, el personal que cumple funciones administrativas requiere ser gestionado con criterios técnicos y estratégicos. Cabe señalar que, dentro de la corporación municipal, existen distintas modalidades de vinculación laboral, tales como el régimen CAS regulado por el Decreto Legislativo N.º 1057, los contratos por locación de servicios, el régimen del Decreto Legislativo N.º 276 y el régimen establecido por la Ley del Servicio Civil N.º 30057.

1.4. OBJETIVOS

1.3.1. GENERAL

Establecer cuál es el nivel de relación entre la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores en el hospital II-1-Jose Peña Portugués-Tocache.

1.3.2. ESPECÍFICOS

- Determinar cuál es el nivel de relación entre la dimensión necesidad básica personal en el desempeño laboral de los trabajadores en el hospital II-1-Jose Peña Portugués-Tocache.
- Determinar cuál es el nivel de relación entre la dimensión clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores en el hospital II-1-Jose Peña Portugués-Tocache.
- Determinar cuál es el nivel de relación entre la dimensión factor motivante en el desempeño laboral de los trabajadores en el hospital II-1-Jose Peña Portugués-Tocache.

1.5. HIPÓTESIS

1.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

La gestión del talento humano se relaciona de forma significativa con el desempeño laboral de los trabajadores en el hospital II-1-Jose Peña Portugués-Tocache.

1.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

- Existe relación significativa entre la dimensión necesidad básica personal con el desempeño laboral de los trabajadores en el hospital II-1-Jose Peña Portugués-Tocache.
- Existe relación significativa entre la dimensión clima organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores en el hospital II-1-Jose Peña Portugués-Tocache.
- Existe relación significativa entre la dimensión factor motivante con el desempeño laboral de los trabajadores en el hospital II-1-Jose Peña Portugués-Tocache.

1.4.3. VARIABLES E INDICADORES

❖ VARIABLE SUPERVISION: DESEMPEÑO LABORAL

Dimensión 1 = Funciones.

Indicadores:

- Conocimiento del trabajo
- Capacidad de análisis

Dimensión 2 = Comportamiento.

Indicadores:

- Habilidades
- Actitud
- Satisfacción

Dimensión 3 = Rendimiento.

- Resolución de problemas

- Ausentismo
- Compromiso
- Trabajo en equipo

❖ **VARIABLE ASOCIADA: GESTION DEL TALENTO HUMANO**

Dimensión 1= Necesidad básica.

Indicadores:

- Auto realización
- Autoestima
- Seguridad

Dimensión 2= Clima organizacional.

Indicadores:

- Conciencia de las normas
- Relaciones interpersonales

Dimensión 3= Factor motivante.

Indicadores:

- Reconocimiento
- Logro de metas
- Capacitación

CAPÍTULO II METODOLOGÍA

2.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

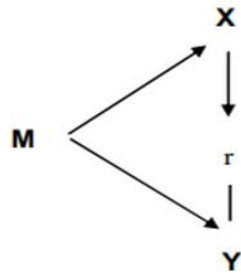
La presente investigación corresponde al tipo aplicada, debido a que busca aportar conocimientos confiables orientados a la solución de una problemática específica. En ese sentido, Martínez y Benítez (2016) señalan que la investigación aplicada se caracteriza por perseguir objetivos prácticos y concretos, enfocados en atender necesidades claramente definidas y en plantear soluciones a los problemas actuales presentes en el ámbito empresarial, contribuyendo de esta manera al beneficio de la sociedad (p. 69).

2.2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

La investigación se desarrolla bajo un enfoque correlacional y presenta un diseño no experimental, debido a que las variables de estudio no son manipuladas de manera intencional ni se conforman grupos de control o experimentales; por el contrario, los fenómenos son observados y analizados tal como ocurren en su contexto natural. Asimismo, el estudio posee un corte transversal, ya que la recolección y medición de los datos se realiza en un único momento determinado. En relación con ello, Roberto Hernández Sampieri, Carlos Fernández Collado y Pilar Baptista Lucio (2010) sostienen que la investigación no experimental es aquella en la que el investigador no manipula deliberadamente las variables de estudio.

2.3. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El estudio adopta un diseño de corte transversal. Este tipo de diseño se caracteriza por realizar la medición de las variables en un único momento temporal, permitiendo describir y analizar el fenómeno investigado dentro de un período determinado. En la presente investigación, el análisis se delimita al año 2024, período en el cual se observa la ocurrencia del fenómeno de estudio. Además, el diseño transversal facilita el análisis de la asociación entre dos o más variables, contribuyendo al desarrollo de un enfoque analítico en la interpretación de los datos (Vegas et al., 2021).



En donde:

M: Muestra

VA: Gestión del talento humano

VS: Desempeño laboral

r: Relación

2.4. POBLACIÓN

Dado la naturaleza del estudio (transversal), en este caso fue necesario determinar una población. La misma que está determinada por la cantidad de (492) Trabajadores en el hospital II-1-Jose Peña Portugués-Tocache.

2.5. MUESTRA

Debido al tipo de estudio, se determinó un tamaño muestral. Para este caso, de la siguiente manera se determinó el tamaño de la muestra:

$$n_0 = \frac{p \cdot q \cdot Z^2 \cdot N}{e^2 \cdot N + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Donde:

n_0 : Muestra inicial

Z: Nivel de confianza

e: Error muestral

p: Probabilidad de éxito

q: Probabilidad de fracaso

N: Población

Al asignar valores:

Z=95% = 1.96

p = 50%

q = 50%

e = 5%

Se reemplazó en la fórmula:

$$n_0 = \frac{(0.5)(0.5)(1.96)^2(492)}{(0.05)^2(492) + (0.5)(0.5)(1.96)^2} = 35.63$$

Por lo tanto, se utilizó una muestra de 36 Trabajadores para llevar a cabo la obtención de datos

2.6. UNIDAD DE ANÁLISIS

La unidad de análisis del estudio son los trabajadores que laboran administrativamente en el hospital II-1-Jose Peña Portugués-Tocache.

2.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

Las técnicas utilizadas en la presente investigación se seleccionaron en función del enfoque metodológico adoptado. La obtención de los datos se efectuó mediante el uso de fuentes primarias, razón por la cual se aplicaron las siguientes técnicas de recolección de información:

- **Encuesta**

Para la obtención de la información se utilizó la técnica de la encuesta, la cual consistió en la aplicación de un conjunto organizado de preguntas a la muestra de estudio, con el propósito de recopilar datos que posteriormente serían analizados e interpretados. La encuesta se dirigió al personal administrativo del Hospital II-1 José Peña Portugués de Tocache. Como instrumento de recolección de datos se empleó el cuestionario estructurado.

- **Sistematización bibliográfica**

Mediante esta técnica de investigación se efectuó la recopilación de información pertinente relacionada con las variables de estudio, así como con las relaciones existentes entre ellas. Asimismo, se revisaron conceptos, definiciones de términos relevantes y antecedentes vinculados con la presente investigación. Para ello, se recurrió a diversas fuentes bibliográficas, entre ellas libros, tesis y artículos publicados en revistas científicas.

2.8. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

- **Procesamiento de datos**

a) Elaboración del proyecto de tesis. El desarrollo del proyecto comenzó con la identificación del problema de investigación y la delimitación de las variables

de estudio, basadas en la observación empírica de la realidad vinculada al campo investigado. Posteriormente, se procedió a la operacionalización de las variables, estableciendo los objetivos de la investigación, las hipótesis a contrastar y las respectivas dimensiones e indicadores de cada variable. De igual manera, se efectuó una revisión bibliográfica de diversas fuentes académicas, tales como libros especializados, investigaciones previas y artículos científicos, los cuales sirvieron como base teórica y antecedentes del estudio. Finalmente, se determinó de manera preliminar el enfoque metodológico que orientaría la ejecución de la investigación.

b) Se llevará a cabo la verificación de la adecuación del instrumento de investigación mediante la aplicación de pruebas de validez y confiabilidad, cuyos procedimientos se describen posteriormente. En cuanto a la validez del instrumento, esta será evaluada a través del método de juicio de expertos, en el cual intervendrán tres profesionales con experiencia y conocimiento en el campo de investigación.

- **Análisis de datos**

a) Análisis descriptivo. En la fase inicial del análisis de datos se recurrirá a la estadística descriptiva, orientada a organizar, resumir y presentar la información de forma cuantitativa para una mejor interpretación de los resultados. En este proceso se aplicará el conteo de frecuencias y la elaboración de histogramas, los cuales permitirán generar tablas y representaciones gráficas destinadas al análisis individual de cada variable de estudio.

b) Análisis inferencial. Para el análisis de los datos se recurrirá a la estadística inferencial, la cual permitirá examinar y determinar el grado de relación entre las variables objeto de estudio, facilitando así la comprobación de las hipótesis planteadas en la investigación.

CAPÍTULO III

REVISIÓN DE LITERATURA

3.1. MARCO TEÓRICO

3.1.1. Variable (1) Gestión del talento humano

Para Armas, Encalada y Traverso (2017), las organizaciones pueden entenderse como entes dinámicos que evolucionan bajo la influencia constante del entorno, señalando que aquellas que no logran adaptarse tienden a desaparecer. Asimismo, los autores sostienen que las organizaciones no deben ser concebidas únicamente como estructuras físicas, sino como entidades vivas integradas por personas, tanto en los niveles directivos como operativos, ya que detrás de cada proceso y actividad de gestión se encuentra el accionar humano.

Para Vallejo (2015), la gestión comprende un conjunto de operaciones multidisciplinarias vinculadas a diversos factores que permiten conducir adecuadamente una organización o empresa. En ese contexto, los recursos humanos están conformados por las personas que laboran dentro de la organización, cada una con habilidades, conocimientos, actitudes, valores y principios distintos, aspectos que adquieren especial relevancia en la gestión y gerencia de los servicios de salud, con la finalidad de comprender el funcionamiento organizacional de dicho sector. Asimismo, las organizaciones surgen con el propósito de aprovechar la sinergia generada por el esfuerzo conjunto de las personas que las integran, quienes pueden ser identificadas como trabajadores, empleados, operadores, personal, recurso humano, capital humano o capital intelectual, debido al valor estratégico que representan para el desarrollo institucional.

De igual manera, el término “recurso humano” ha sido utilizado tradicionalmente para describir a las personas como instrumentos dentro de la organización; sin embargo, en la actualidad se prioriza el concepto de “talento humano”, debido a que reconoce a las personas como el principal capital de la empresa, dotadas de capacidades, habilidades y

características que impulsan el dinamismo y funcionamiento de toda organización.

Según Tejada (2013), la gestión del talento humano orienta la dirección y administración de las organizaciones a partir del aprovechamiento adecuado de las capacidades y potencialidades de las personas. En ese sentido, se reconoce al individuo como un ser con habilidades susceptibles de desarrollarse tanto para su beneficio personal como para el de su entorno. Asimismo, este enfoque busca mantener una relación equilibrada entre la productividad organizacional y la satisfacción de los trabajadores. Del mismo modo, las potencialidades y talentos son concebidos como construcciones humanas, tanto individuales como colectivas, que pueden fortalecerse, mantenerse y desarrollarse, aunque también pueden debilitarse o desaparecer si no son adecuadamente gestionadas.

- **Dimensiones de la gestión del talento humano.**

Necesidad básica del personal

Corresponden al conjunto de necesidades organizadas jerárquicamente que las personas buscan satisfacer de manera progresiva. Según Abraham Maslow, las necesidades de nivel superior solo pueden ser atendidas cuando previamente se han cubierto las necesidades básicas o inferiores, las cuales constituyen el fundamento del desarrollo personal y laboral del individuo.

Clima organizacional

Se entiende como el conjunto de percepciones que los trabajadores poseen respecto a las estructuras, procesos y condiciones existentes dentro del entorno laboral. Este concepto hace referencia al ambiente propio de la organización, el cual influye directamente en la conducta y comportamiento de sus integrantes. Aunque el clima organizacional no puede observarse físicamente, tiene una presencia real que impacta en todas las actividades y relaciones que se desarrollan dentro de la institución, siendo también influenciado por las situaciones y dinámicas organizacionales.

Asimismo, el cumplimiento de los objetivos institucionales depende, en gran medida, de que las personas que interactúan en la organización establezcan relaciones psicológicas y laborales sólidas, que les permitan desenvolverse de manera armónica en función de las normas, directivas, valores, estilos de comunicación, liderazgo, comportamientos y símbolos que caracterizan a la organización y al entorno en el que desempeñan sus funciones. (Abraham Maslow).

Factor motivante

Hace referencia al proceso continuo mediante el cual las personas buscan satisfacer sus necesidades y alcanzar niveles de satisfacción personal y laboral. Según Roberto y Granados, a medida que un individuo logra cubrir una necesidad, surge inmediatamente otra que requiere ser atendida, generándose así un ciclo permanente de motivación orientado al cumplimiento de nuevas metas y expectativas.

Importancia de la gestión del talento humano

Desde hace varios años, las organizaciones han comenzado a reconocer con mayor claridad la relevancia del factor humano en el cumplimiento de planes, programas y metas institucionales. En ese sentido, Tejada (2013) sostiene que las personas representan un elemento fundamental para el éxito organizacional. Sin embargo, tradicionalmente la gestión del talento humano fue considerada como un aspecto secundario, limitándose en muchas instituciones únicamente a funciones administrativas, como el manejo de planillas, archivos de personal y relaciones laborales colectivas. Incluso en la actualidad, algunas organizaciones continúan operando bajo este enfoque tradicional. Asimismo, las personas dedican gran parte de su vida al trabajo, por lo que el desarrollo personal suele estar estrechamente relacionado con el desarrollo laboral. Dicho crecimiento integral no solo implica adquirir nuevos conocimientos, sino también fortalecer habilidades, capacidades y destrezas que contribuyan tanto al bienestar individual como al desempeño profesional (Tejada, 2013).

En ese contexto, la gestión del talento humano se constituye en un elemento estratégico para las organizaciones, debido a que el éxito

institucional depende, en gran medida, de las acciones y del desempeño de las personas. Por ello, invertir en el desarrollo del personal puede generar importantes beneficios para la organización. Asimismo, el área de recursos humanos deja de cumplir únicamente funciones operativas y pasa a convertirse en un socio estratégico de las demás áreas, promoviendo el trabajo en equipo y contribuyendo a la transformación organizacional. Su finalidad principal es impulsar el desarrollo integral de las personas, tanto a nivel individual como grupal, favoreciendo así el crecimiento y fortalecimiento institucional.

Las organizaciones pueden alcanzar ventajas competitivas a través de su personal cuando logran cumplir determinados criterios relacionados con la eficiencia y eficacia institucional. En ese sentido, el valor organizacional se incrementa cuando los trabajadores contribuyen a reducir costos, brindar servicios diferenciados o combinar ambas acciones en beneficio de los usuarios o clientes. Asimismo, las habilidades, conocimientos y capacidades del talento humano constituyen recursos difíciles de imitar por la competencia, convirtiéndose en un factor estratégico para la organización.

De igual manera, los talentos de los colaboradores pueden adaptarse y aplicarse a nuevas funciones o responsabilidades según las necesidades institucionales. En el caso de las organizaciones e instituciones sin fines de lucro, la ventaja competitiva se refleja en el cumplimiento de la misión para la cual fueron creadas. Por ello, Tejada (2013) sostiene que una adecuada gestión del talento humano debe orientarse al logro de los objetivos institucionales y al acercamiento progresivo hacia la visión organizacional.

La gestión contemporánea del talento humano supera el enfoque tradicional centrado únicamente en la administración del personal, orientándose hacia un modelo de gestión con las personas. Este enfoque plantea como reto que los trabajadores se reconozcan como socios estratégicos de la organización, participando activamente en procesos permanentes de desarrollo personal y organizacional, y convirtiéndose en agentes clave de transformación y mejora institucional. En este marco, los profesionales del área de recursos humanos, así como quienes

desempeñan funciones relacionadas con esta gestión, deben fortalecer cinco competencias esenciales para responder a las demandas del nuevo rol organizacional (Tejada, 2013).

3.1.2. Variable (2) Desempeño laboral

Según Efren (2015), el desempeño laboral puede definirse como la habilidad o destreza con la que una persona ejecuta determinadas actividades dentro de una organización. Asimismo, señala que este desempeño es el resultado de diversos factores, entre ellos los conocimientos, experiencias previas, actitudes, valores, motivaciones y sentimientos, los cuales influyen directamente en el cumplimiento de los objetivos establecidos. En ese sentido, el desempeño laboral representa el nivel de rendimiento que demuestra el trabajador en la realización de sus funciones diarias dentro de la empresa, encontrándose estrechamente relacionado con las exigencias técnicas, productivas y de servicio que la organización espera alcanzar. De igual manera, la evaluación del desempeño genera múltiples beneficios para la institución, ya que permite identificar el potencial de desarrollo de los colaboradores y facilita la toma de decisiones relacionadas con promociones, ascensos, incentivos salariales, compensaciones, transferencias o separaciones laborales, considerando los resultados obtenidos en evaluaciones previas del rendimiento del trabajador. Asimismo, muchas organizaciones otorgan beneficios socioeconómicos en función del mérito y desempeño alcanzado por los empleados, reconociendo así el aporte y compromiso demostrado en el desarrollo de sus actividades laborales.

Según Idalberto Chiavenato (2011, p. 59), la evaluación del desempeño puede entenderse como un proceso sistemático destinado a analizar el rendimiento de los colaboradores en sus funciones y a identificar sus posibilidades de desarrollo profesional. En este sentido, el autor la reconoce como una técnica administrativa esencial para la dirección y gestión de las organizaciones.

De igual manera, Pernía y Carrera (2014, p. 35) sostienen que el desempeño laboral se refiere al rendimiento y comportamiento que evidencia el trabajador durante la ejecución de sus actividades y funciones

inherentes a su cargo dentro de un determinado contexto laboral, permitiendo demostrar su nivel de profesionalismo y capacidad en el cumplimiento de sus responsabilidades.

- **Dimensiones del desempeño laboral.**

Funciones

Pernía y Carrera (2014, p. 36) señalan que las funciones comprenden el conjunto de actividades que son ejecutadas por los colaboradores dentro de la organización, las cuales deben desarrollarse de manera eficiente. Para ello, el trabajador debe poseer conocimiento de las labores que realiza, así como capacidad de análisis, con la finalidad de contribuir al cumplimiento de los objetivos y metas institucionales. En relación con el conocimiento del trabajo, este permite medir el grado de dominio y comprensión que posee el colaborador respecto a sus funciones, incluyendo principios, conceptos, técnicas y requisitos necesarios para desempeñar adecuadamente las tareas asignadas. Asimismo, implica mantenerse actualizado frente a nuevas tendencias, innovaciones y cambios que puedan fortalecer el desempeño del puesto.

Por otro lado, la capacidad de análisis se refiere a los procesos y criterios que utiliza el trabajador para ejecutar las actividades propias de sus funciones, permitiéndole evaluar situaciones, resolver problemas y tomar decisiones de manera eficiente dentro del entorno laboral.

Comportamiento

Pernía y Carrera (2014, p. 36) señalan que el comportamiento comprende el conjunto de cualidades, actitudes y conductas que manifiesta el colaborador frente a las funciones y responsabilidades asignadas dentro de la organización. En este aspecto, se evalúan elementos como las habilidades, la actitud y el nivel de satisfacción que presenta el trabajador durante el desarrollo de sus actividades laborales.

Asimismo, influir en la calidad de un servicio básico, como el saneamiento, implica promover la creación de un entorno higiénico y saludable orientado a la prevención de enfermedades. Para ello, resulta necesario implementar diversas estrategias y mecanismos, entre ellos la

educación, la participación comunitaria, la capacitación y la difusión de prácticas de higiene, considerando no solo aspectos técnicos, sino también factores sociales y conductuales. En ese sentido, las iniciativas vinculadas a la salud, higiene y saneamiento deben fortalecerse y ampliarse de manera integral (Salud, 2022).

Habilidad: La calidad de los productos o servicios que ofrece una organización depende, en gran medida, de su capacidad para mantener un funcionamiento estable y eficiente de sus sistemas de trabajo. Para alcanzar este propósito, es fundamental contar con personal motivado, capacitado y con habilidades adecuadas que permitan desarrollar sus funciones de manera eficiente. Asimismo, la habilidad implica la capacidad de coordinar y trabajar de manera articulada con todas las partes involucradas frente a una determinada situación o dificultad, contribuyendo así al logro de los objetivos institucionales.

Actitud: Se refiere a la disposición y comportamiento que demuestra una persona frente a sus responsabilidades laborales, destacando la capacidad para delegar actividades y decisiones de manera adecuada, así como promover el trabajo en equipo y la colaboración entre los integrantes de la organización, con el propósito de alcanzar objetivos comunes de forma eficiente.

Satisfacción: Es el nivel de conformidad o agrado que experimenta el colaborador respecto a las actividades y funciones que le han sido asignadas dentro de la organización. Asimismo, depende de los beneficios, condiciones y estímulos que recibe el trabajador para desempeñar sus labores de manera eficiente y adecuada (Pernía y Carrera, 2014, p. 37).

Rendimiento

Pernía y Carrera (2014, p. 36) señalan que la productividad se relaciona con el nivel de rendimiento laboral que demuestra el colaborador en el desarrollo de sus actividades, así como con la eficiencia con la que ejecuta sus funciones. Para evaluar este aspecto, se consideran elementos como

la capacidad de resolución de problemas, el ausentismo, el compromiso y el trabajo en equipo.

Resolución de problemas: esta se refiere a la capacidad del colaborador para identificar y solucionar las dificultades o deficiencias que se presentan cotidianamente en el desarrollo de sus labores. Para ello, el trabajador debe utilizar adecuadamente los recursos disponibles, orientando sus acciones al cumplimiento eficiente de las metas y objetivos establecidos por la organización.

Ausentismo: Se refiere al comportamiento que evidencia el colaborador respecto al cumplimiento oportuno de sus funciones y responsabilidades dentro de la entidad pública. En ese sentido, el trabajador debe demostrar puntualidad, asistencia y responsabilidad en el desarrollo de sus actividades laborales, contribuyendo al adecuado funcionamiento de la organización (Pernía y Carrera, 2014, p. 36).

Compromiso: Hace referencia a la disposición del colaborador para actuar de manera proactiva y responsable en el cumplimiento de sus funciones, sin necesidad de recibir indicaciones constantes. Asimismo, implica la capacidad para afrontar eficazmente situaciones y problemas poco frecuentes, aportar nuevas ideas, tomar iniciativa y demostrar creatividad en la solución de dificultades relacionadas con el trabajo. Del mismo modo, el compromiso se evidencia en la capacidad del trabajador para desempeñarse de manera autónoma e independiente dentro de la organización.

Trabajo en Equipo: El trabajo en equipo hace referencia a la habilidad del trabajador para colaborar eficazmente con otros miembros de la organización, promoviendo la participación democrática en la toma de decisiones y manteniendo una actitud de respeto hacia las ideas, opiniones y perspectivas de sus compañeros (Pernía y Carrera, 2014, p. 37).

Importancia del desempeño laboral

De acuerdo con Argoti (2020), el desempeño laboral representa el aporte que realiza un individuo a la organización a través de sus acciones

y resultados en un tiempo específico, orientados al logro de los objetivos institucionales. Este aporte permite evaluar el rendimiento de los trabajadores y determinar el nivel de eficiencia con el que desarrollan sus funciones.

La evaluación del desempeño constituye un elemento esencial en los sistemas de compensación y reconocimiento dentro de las organizaciones. Mediante este proceso se valora el rendimiento de los empleados, se retroalimenta a los colaboradores sobre su desempeño y se establecen acciones destinadas a optimizar sus resultados. Por ello, la evaluación del desempeño es necesaria para:

Asignar recursos escasos en un ambiente dinámico.

- La evaluación del desempeño resulta necesaria dentro de las organizaciones, ya que permite asignar de manera adecuada los recursos disponibles en entornos dinámicos y cambiantes. Asimismo, contribuye a motivar y recompensar a los trabajadores en función de los resultados obtenidos, además de proporcionar retroalimentación sobre el trabajo realizado.
- De igual manera, favorece el mantenimiento de relaciones laborales justas entre los integrantes de los grupos de trabajo, facilita los procesos de capacitación y desarrollo del personal, y permite cumplir con las disposiciones y regulaciones legales establecidas por la organización o por las entidades competentes.

3.2. MARCO CONCEPTUAL

a. Autorrealización

La autorrealización se entiende como el impulso que posee la persona para alcanzar y desarrollar plenamente sus capacidades y potencialidades. Según Robbins (2004), representa el deseo de convertirse en aquello que uno es capaz de llegar a ser; mientras que Certo (2001) la define como la necesidad humana de maximizar su potencial. En ese sentido, la autorrealización contribuye a que el individuo se mantenga motivado y

satisfecho tanto consigo mismo como con la organización en la que se desempeña.

b. Autoestima

Hace referencia a la predisposición de la persona para afrontar los desafíos y exigencias de la vida con seguridad y confianza en sí misma, considerándose además merecedora de bienestar y felicidad. Según Zavala (2011), la autoestima influye directamente en la manera en que el individuo valora sus capacidades y enfrenta las distintas situaciones personales y laborales.

c. Seguridad

Se define como el estado de ausencia de riesgos, peligros o condiciones que puedan ocasionar daños físicos, psicológicos o materiales a las personas y a la sociedad en general. Según Zubirán (2017), la seguridad implica garantizar un entorno adecuado que permita el bienestar y la protección integral de los individuos.

d. Conciencia de las normas

La conciencia jurídica se entiende como el conocimiento que poseen las personas acerca de la existencia de un conjunto de normas y disposiciones legales, así como la voluntad de cumplirlas y hacerlas cumplir con la finalidad de preservar el orden y la convivencia social (COFEPRIS, 2011).

e. Relaciones interpersonales

Se entienden como la interacción recíproca que se establece entre dos o más personas. Según Díaz (2014), las relaciones interpersonales constituyen un aspecto fundamental en la vida del ser humano, ya que no solo representan un medio para alcanzar determinados objetivos, sino también un fin en sí mismas, al contribuir al desarrollo personal, social y laboral de los individuos.

f. Salud referente a la calidad de vida

La salud constituye uno de los principales indicadores de la calidad de vida de las personas, ya que influye directamente en su bienestar y en sus posibilidades de participación en el ámbito laboral, educativo y social. Según Díaz (2014), una adecuada condición de salud permite a los

individuos integrarse activamente en el mercado de trabajo, acceder a procesos de educación y formación, así como participar en diversas actividades sociales.

g. Reconocimiento

Es la acción mediante la cual se distingue y valora a una persona frente a los demás, resaltando sus cualidades, capacidades o aportes dentro de un determinado contexto. Según el INEI (2015), el reconocimiento constituye un proceso de construcción intersubjetiva que permite fortalecer y mantener adecuadas relaciones humanas, al destacar aspectos positivos y valorados en la interacción social y laboral.

h. Logro de metas

El logro de metas se refiere a la obtención de objetivos alcanzados mediante el esfuerzo físico y psicológico realizado por una persona hasta concretarlos satisfactoriamente. Según Castro y Pérez (2012), el individuo es concebido como un ser orientado hacia objetivos específicos, actuando de manera racional para alcanzar las metas propuestas y satisfacer sus aspiraciones personales y profesionales.

i. Capacitación

La capacitación se entiende como el proceso orientado a incrementar los conocimientos, habilidades y competencias de los trabajadores para mejorar el desempeño de sus funciones y responsabilidades dentro de un determinado puesto de trabajo. Según Montalvo (2021), la capacitación debe ser considerada una inversión para la organización, y no un gasto, debido a que contribuye al desarrollo del personal y al fortalecimiento del desempeño institucional.

j. Conocimiento del trabajo

El conocimiento del trabajo implica una forma adecuada de gestionar las actividades y responsabilidades laborales, relacionada con diversas capacidades esenciales. Según Drucker (2014), comprende la capacidad de establecer objetivos personales y profesionales, tomar decisiones sobre las acciones que deben realizarse o descartarse, así como mantener organización interna y concentración en las tareas asignadas, contribuyendo al desempeño eficiente dentro de la organización.

k. Capacidad de análisis

La capacidad de análisis consiste en aplicar el pensamiento crítico dentro del ámbito laboral, permitiendo establecer relaciones entre diversos elementos, adquirir nuevos conocimientos y explorar distintas perspectivas para comprender y solucionar problemas de manera eficiente. Según Drucker (2014), esta capacidad favorece una mejor toma de decisiones y contribuye al desarrollo de soluciones adecuadas frente a las situaciones que se presentan en el trabajo.

l. Habilidad

Según Idalberto Chiavenato (2014), la habilidad es la capacidad adquirida por la persona para utilizar de manera creativa los conocimientos y hábitos desarrollados, tanto en actividades teóricas como prácticas. Esta capacidad permite ejecutar tareas de manera eficiente y adaptarse adecuadamente a las exigencias del entorno laboral.

m. Actitud

Según Idalberto Chiavenato (2014), la actitud se define como un estado mental y emocional de disposición para responder frente a determinados objetos, personas o situaciones. Esta disposición se encuentra influenciada por las experiencias y actúa de manera dinámica sobre la conducta del individuo en los diferentes contextos con los que se relaciona.

n. Satisfacción

Según Idalberto Chiavenato (2014), la satisfacción es la respuesta positiva que experimenta una persona como resultado de la interacción con un bien o servicio. Asimismo, se considera un estado emocional generado a partir de la evaluación que realiza el individuo respecto a la experiencia obtenida y al nivel de cumplimiento de sus expectativas.

o. Resolución de problemas

Según Idalberto Chiavenato (2014), la resolución de problemas es un proceso orientado al logro de objetivos mediante la búsqueda de soluciones dentro de un determinado contexto problemático. Asimismo, implica la capacidad del individuo para aplicar operaciones formales y razonamiento lógico, permitiéndole enfrentar y resolver diferentes tipos de problemas, independientemente de su naturaleza o contenido.

p. Ausentismo

Define al ausentismo como la inasistencia al trabajo por parte de un empleado que se pensaba iba a asistir, excluyendo periodos vacacionales, huelgas o permisos sindicales; y refiere al ausentismo laboral de causa médica a todo aquel periodo de inasistencia atribuible. (OIT-2015).

q. Compromiso

Se entiende como el vínculo que desarrolla una persona con la organización, el cual puede manifestarse mediante actitudes favorables o comportamientos orientados al cumplimiento de los objetivos institucionales. Este lazo genera en el individuo una disposición positiva hacia la entidad y una tendencia a actuar en concordancia con sus intereses y valores. (Chiavenato, 2014).

r. Trabajo en equipo

Número reducido de personas con capacidades complementarias, comprometidas con un propósito, un objetivo de trabajo y un planeamiento comunes y con responsabilidad mutua compartida. (Chiavenato-2014).

3.3. ANTECEDENTES

3.3.1. INTERNACIONALES

Ramírez R. (2019), en su estudio, tuvo como finalidad examinar la gestión del talento humano desde una perspectiva estratégica en el sector minero de Venezuela, Colombia y Chile. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental y de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 55 gerentes, a quienes se les aplicó un cuestionario estructurado de nueve preguntas como instrumento de recolección de datos. Para el análisis estadístico se utilizó el software SPSS. Los hallazgos evidenciaron diferencias altamente significativas, calificándose la gestión como moderadamente óptima, donde predominó la estrategia organizacional sobre otros factores evaluados.

Arana (2018), llevó a cabo en Ecuador el estudio titulado “Gestión del talento humano y sus efectos en el desempeño laboral del Gobierno

Autónomo Descentralizado del cantón Vinces”, cuyo propósito fue determinar la incidencia de la administración del personal en el cumplimiento de las actividades operacionales. La investigación fue de tipo explicativa, con nivel correlacional y diseño no experimental, transversal y descriptivo. La población estuvo integrada por trabajadores de la entidad, seleccionándose una muestra de 50 colaboradores. Como técnicas de recolección de datos se emplearon la encuesta y la entrevista, utilizando el cuestionario como instrumento principal. Entre las conclusiones, el autor señala que no se efectúan evaluaciones periódicas del desempeño laboral y que los trabajadores muestran escasa identificación con la institución, situación que repercute en el cumplimiento de las tareas asignadas; en consecuencia, se evidenció relación entre las variables analizadas.

Amador y García (2018), del Centro Nacional Coordinador de Ensayos Clínicos de Cuba, señalan en su investigación que la gestión del talento humano consiste en integrar, capacitar y conservar a las personas dentro de un equipo de trabajo, con la finalidad de potenciar sus capacidades y habilidades en cada puesto laboral. Asimismo, destacan que esta gestión busca fortalecer el talento de los colaboradores para alcanzar un mejor desempeño organizacional. Del mismo modo, los autores sostienen que el 81.80 % de los participantes posee la posibilidad de convertirse en un buen profesional siempre que exista una motivación constante dentro de la organización.

Mumbua J. (2017) desarrolló una investigación orientada a determinar la influencia de las prácticas de gestión de recursos humanos en el desempeño de los trabajadores del sector salud en Kenia, específicamente en hospitales seleccionados de la ciudad de Machakos. El estudio se realizó bajo un diseño no experimental y la población objetivo fue organizada en cinco estratos: alta dirección, médicos, farmacéuticos, oficiales clínicos y personal de enfermería. Mediante un muestreo aleatorio estratificado se seleccionó una muestra de 251 participantes de una población total de 709 trabajadores pertenecientes a los diferentes grupos identificados. Para la recolección de información se emplearon cuestionarios autoadministrados y el procesamiento estadístico se efectuó

con el software SPSS, aplicándose análisis de correlación y regresión lineal simple. Los resultados evidenciaron que el clima laboral, los factores motivacionales, el reclutamiento, la satisfacción de necesidades básicas, así como la capacitación, el desarrollo, la recompensa y la compensación, presentan una relación positiva y significativa con el desempeño de los empleados. El estudio concluye que el clima laboral, el reclutamiento y la selección, factores motivantes, la capacitación y el desarrollo, la recompensa y la compensación se relacionan positivamente con el desempeño de los empleados. Los resultados del estudio plantean la necesidad de que la dirección hospitalaria integre la planificación de la fuerza laboral como parte de su gestión organizacional. En este sentido, la gerencia debe garantizar procesos de reclutamiento y selección basados en principios de igualdad y transparencia, evitando cualquier forma de discriminación. Asimismo, se recomienda la implementación de programas permanentes de capacitación y desarrollo dirigidos al personal. Finalmente, se sugiere establecer sistemas de reconocimiento y recompensas que permitan valorar y estimular el desempeño eficiente de los trabajadores.

3.3.2. NACIONALES

Asmat B. (2021), en su investigación, tuvo como finalidad establecer la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los médicos del Servicio de Medicina Interna del Hospital de Chancay. El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con diseño descriptivo-correlacional y de corte transversal. Para la recolección de datos se utilizó la encuesta como instrumento, aplicada a una muestra conformada por 20 médicos. Los resultados obtenidos evidenciaron un p-valor de 0,219, indicando que no existe una relación estadísticamente significativa entre las variables analizadas. En consecuencia, se concluyó que la motivación no presenta asociación con el desempeño laboral de los médicos del Servicio de Medicina Interna del Hospital de Chancay.

Atoche M. (2020), en su investigación, tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano y el rendimiento laboral. El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, de tipo pura, con diseño

no experimental, nivel correlacional y corte transversal. Para el análisis de los datos se empleó la prueba estadística Rho de Spearman. Asimismo, se utilizó como instrumento de recolección de información un cuestionario estructurado bajo la escala de Likert, aplicado a 77 trabajadores que desempeñaban funciones en la Oficina de Personal. Los resultados permitieron concluir que existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y el rendimiento laboral, evidenciándose una correlación de $Rho = 0.653$ y un p-valor de 0.000.

Torres C. (2020) desarrolló una investigación con el propósito de analizar la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores del Servicio de Urología del Hospital Central de la Policía Nacional del Perú "Luis Nicasio Sáenz" durante el año 2019. El estudio correspondió a una investigación de tipo correlacional y diseño transversal, considerando como población a 50 trabajadores pertenecientes a dicho servicio. Para la recopilación de información se empleó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario estructurado. En el procesamiento estadístico se aplicó el coeficiente de correlación de Spearman, obteniéndose un $Rho = 0.491$ y un nivel de significancia $p < 0.001$. A partir de estos resultados, se determinó que existe una relación estadísticamente significativa entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral del personal analizado.

Moza D. y Rojas R. (2019) desarrollaron una investigación con la finalidad de establecer la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los colaboradores administrativos de la Oficina de Seguros del Hospital Nacional Arzobispo Loayza durante el año 2018. El estudio correspondió a una investigación de tipo básica, con diseño no experimental y enfoque descriptivo. La muestra estuvo conformada por 30 trabajadores, seleccionados mediante un muestreo probabilístico. Asimismo, la confiabilidad del instrumento aplicado fue determinada a través del coeficiente alfa de Cronbach. Los hallazgos evidenciaron una relación positiva y significativa entre las variables analizadas, obteniéndose un elevado nivel de correlación y un valor de significancia bilateral de $p =$

0.000, inferior al nivel crítico de 0.05, motivo por el cual se rechazó la hipótesis nula.

Jara M. (2018) desarrolló una investigación con el propósito de analizar la incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Central del Ministerio de Salud del Perú. El estudio se realizó bajo un diseño no experimental y de corte transversal. Para la recolección de datos se aplicó un cuestionario dirigido a los trabajadores de la institución, instrumento que previamente fue sometido a validación mediante juicio de expertos. Los resultados obtenidos demostraron que la gestión del talento humano influye significativamente en el desempeño laboral y en la gestión pública institucional, evidenciándose coeficientes R^2 de Nagelkerke de 44.4 % y 28.4 %, respectivamente.

Crisóstomo (2018), en la investigación titulada "Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal asistencial en el Departamento de Farmacia del Hospital Regional de Huacho, 2018", desarrollada para optar el grado de Maestro en Gerencia de Servicios de Salud, tuvo como objetivo determinar la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral. El estudio presentó un diseño no experimental, transversal y correlacional causal. La población estuvo integrada por 35 colaboradores encuestados. La confiabilidad del instrumento fue determinada mediante el alfa de Cronbach, obteniéndose un coeficiente de $r = 0.894$, evidenciando una alta consistencia interna. Respecto a la variable gestión del talento humano, los resultados mostraron que el 20 % de los colaboradores señaló que se restringe el intercambio de conocimientos, el 21.4 % indicó ausencia de liderazgo y el 58.6 % manifestó que la actitud emprendedora solo se evidencia en raras ocasiones. En relación con la variable desempeño laboral, el 60 % expresó que sus necesidades y expectativas son satisfechas pocas veces, mientras que el 28.6 % consideró necesario fortalecer sus habilidades para afrontar dificultades. Asimismo, el estudio obtuvo un nivel de significancia de $p = 0.000$ y una correlación positiva muy alta y significativa de $r = 0.935$, concluyéndose que la gestión del talento humano influye significativamente en el desempeño laboral.

3.3.3. REGIONAL Y LOCAL

Salazar (2016) realizó una investigación con la finalidad de establecer la relación entre la evaluación del desempeño y el desarrollo laboral del talento humano perteneciente al servicio de enfermería del Centro de Salud Carlos Showing Ferrari durante el año 2014. El estudio correspondió a una investigación de tipo correlacional y contó con la participación de 38 profesionales de enfermería, a quienes se les aplicó una entrevista y dos escalas vinculadas con la evaluación del desempeño y el desarrollo laboral. Para el procesamiento estadístico de la información se utilizó el coeficiente de correlación Rho de Spearman, considerando un nivel de significancia de $p \leq 0,05$, con apoyo del software IBM SPSS Statistics versión 21.0 para Windows. Los resultados demostraron correlaciones moderadas y positivas entre la evaluación del desempeño y el desarrollo laboral en distintas dimensiones, entre ellas calidad del trabajo ($r = -0,345$; $p \leq 0,034$), responsabilidad ($r = -0,388$; $p \leq 0,016$), trabajo en equipo ($r = 0,425$; $p \leq 0,008$) y organización del trabajo ($r = -0,362$; $p \leq 0,025$). Estos hallazgos permitieron evidenciar que una adecuada evaluación del desempeño contribuye favorablemente al desarrollo laboral del personal. No obstante, algunas dimensiones como cantidad de trabajo, confiabilidad, identificación institucional, comunicación, iniciativa e identificación cultural no mostraron relación significativa.

En conclusión, el estudio determinó la existencia de una correlación moderada y positiva entre la evaluación del desempeño y el desarrollo del talento humano analizado (Rho de Spearman = $0,031$; $p \leq 0,018$), lo que sugiere la necesidad de fortalecer la gestión de recursos humanos para promover un mejor desempeño y un desarrollo laboral más efectivo.

Encarnación (2022) desarrolló la investigación titulada “La gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, 2022”. El propósito principal del estudio fue determinar la relación existente entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo de dicha universidad. En cuanto a la metodología, la

investigación fue de tipo aplicada, con nivel descriptivo-correlacional, enfoque cuantitativo, diseño no experimental y corte transversal. La población estuvo conformada por 475 trabajadores de la universidad, entre personal nombrado y contratado bajo el régimen CAS, información proporcionada por la Unidad de Recursos Humanos de la institución. A partir de esta población se seleccionó una muestra de 212 colaboradores. Para la recopilación de información se utilizó la técnica de la encuesta, aplicándose como instrumentos un cuestionario y una ficha de registro de datos. Los resultados evidenciaron una relación significativa y alta entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, con un nivel de significancia de $p = 0.000 < 0.05$ y un coeficiente de correlación de $r = 0.791$, lo que permitió aceptar la hipótesis de investigación. Esto indica que una adecuada gestión del recurso humano favorece el aprovechamiento del potencial de los trabajadores, incrementa su nivel de satisfacción laboral y contribuye a un mejor desempeño dentro de la organización.

Asimismo, en el análisis por dimensiones se identificó una relación moderada entre la dimensión admisión de personal y el desempeño laboral ($p = 0.000 < 0.05$; $r = 0.634$), así como relaciones altas en otras dimensiones vinculadas con la gestión del talento humano, evidenciándose coeficientes de correlación de $r = 0.829$ y $r = 0.763$, lo que confirma la influencia significativa de estas prácticas en el desempeño del personal administrativo.

Cardenas (2022), realizó una investigación cuyo objetivo fue analizar cómo el déficit de recursos humanos y la falta de capacitación del personal influyen en la gestión del recurso humano de la Red de Salud Leoncio Prado. El estudio adoptó un diseño transversal y un nivel explicativo, considerando como población a 25 trabajadores administrativos de dicha institución.

Los resultados evidenciaron que tanto el déficit de recursos humanos (DRH) como la presencia de personal no capacitado (PNC) tienen una influencia significativa en la gestión del recurso humano (GRH) de la entidad, con un nivel de significancia del 5 %. En relación con el déficit de recursos humanos, el 44 % de los trabajadores administrativos indicó que

en ocasiones debe realizar exceso de trabajo, el 56 % destacó la importancia de contar con suficiente personal y el 52 % manifestó que el número de trabajadores existentes no es adecuado para cubrir las necesidades laborales.

Respecto a la falta de capacitación, el 84 % de los encuestados señaló que su área no dispone de programas de capacitación, mientras que el 72 % afirmó no haber recibido capacitación por parte de la institución. Asimismo, el 44 % expresó estar totalmente de acuerdo con la necesidad de capacitar al personal administrativo y el 56 % indicó que nunca ha participado en actividades formativas o eventos organizados por la red de salud. En general, todos los trabajadores coincidieron en la importancia de fortalecer la capacitación del personal, considerando el 60 % que es importante y el 40 % que es muy importante.

En el análisis estadístico se determinó que el déficit de recursos humanos influye significativamente en la gestión del recurso humano, debido a que el valor de T_c (-2.963945) es menor que el valor crítico T_t (-2.074). De igual manera, la variable personal no capacitado también mostró una influencia significativa en la gestión del recurso humano, dado que T_c (-3.804248) es menor que T_t (-2.074).

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

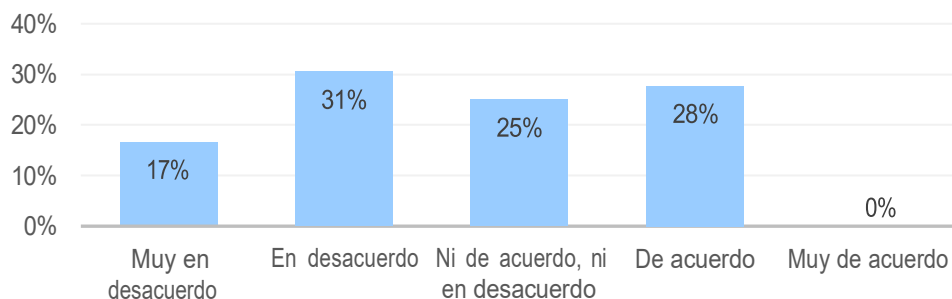
4.1. RESULTADOS DESCRIPTIVOS

4.1.1. DESEMPEÑO LABORAL

Comprende el conjunto de estrategias y acciones que las organizaciones desarrollan para captar, fortalecer, motivar y conservar a sus colaboradores, buscando potenciar sus capacidades en función del cumplimiento de los objetivos institucionales. En el marco de la presente investigación, este concepto incluye procesos como el reclutamiento y selección del personal, la capacitación y desarrollo, la evaluación del desempeño y la generación de un clima laboral adecuado que contribuya al bienestar y satisfacción de los trabajadores.

Figura 4

Conocimiento de responsabilidades y tareas por parte de los trabajadores en la institución

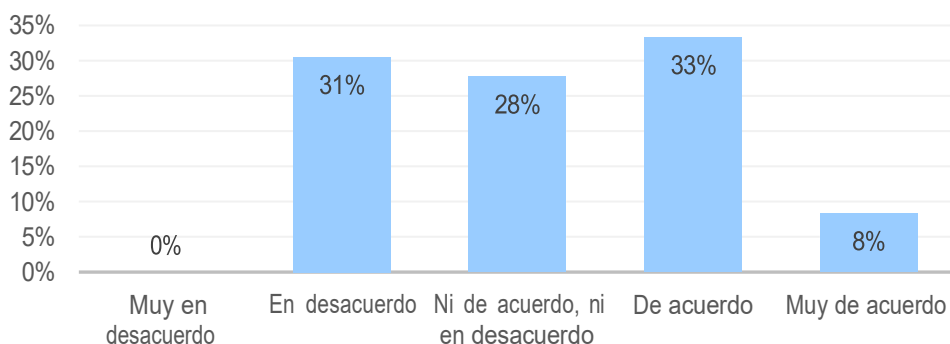


Nota: encuesta realizada.

Los resultados sobre el conocimiento de responsabilidades y tareas por parte de los trabajadores se obtuvieron que un 17% de los encuestados se muestra "muy en desacuerdo" y un 31% "en desacuerdo" con la afirmación de que conocen sus responsabilidades, sumando así un 48% que no está conforme. Además, el 25% se posiciona en una postura neutral ("ni de acuerdo, ni en desacuerdo"). Solo un 28% se siente "de acuerdo", y ningún trabajador se mostró "muy de acuerdo".

Figura 5

Percepción de inconvenientes en el análisis de problemas por parte de los trabajadores

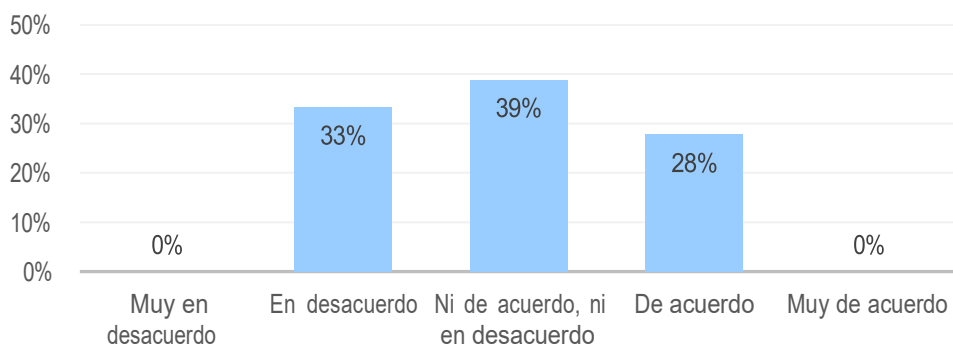


Nota: encuesta realizada.

Los resultados de la encuesta sobre la percepción de inconvenientes en el análisis de problemas por parte de los trabajadores del Hospital II-1. Un 31% de los encuestados se manifiestan "en desacuerdo" con la afirmación de que existen inconvenientes significativos en el análisis de problemas. Sin embargo, un 28% se encuentra "ni de acuerdo, ni en desacuerdo", puede indicar incertidumbre o falta de claridad sobre la situación. Por otro lado, un 33% expresa que está "de acuerdo" con que se presentan inconvenientes, y un 8% se siente "muy de acuerdo".

Figura 6

Percepción sobre las habilidades de los trabajadores para desempeñar su trabajo efectivamente



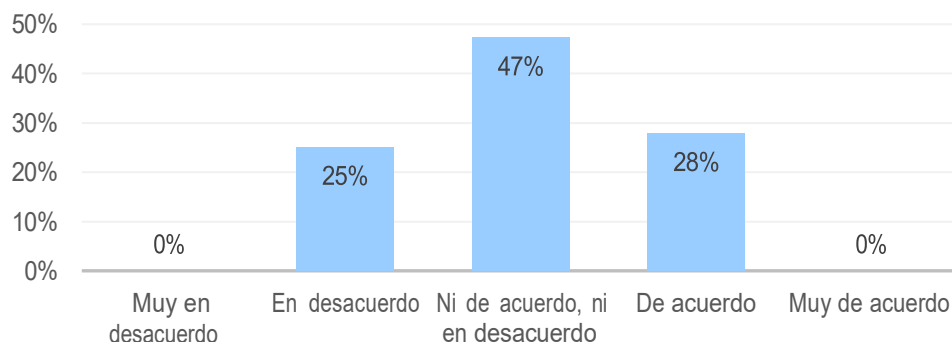
Nota: encuesta realizada.

La figura previa muestra la percepción de las habilidades de los trabajadores para desempeñar su labor de manera efectiva en la institución, un 33% de los encuestados se posiciona "en desacuerdo" respecto a la confianza

en las habilidades de sus compañeros. Asimismo, un 39% opta por una postura neutral, indicando que pueden sentirse indecisos o inseguros sobre las competencias de sus colegas. Solo un 28% se muestra "de acuerdo" con la afirmación, y ningún encuestado se siente "muy de acuerdo".

Figura 7

Percepción de la actitud positiva y proactiva de los compañeros en el trabajo

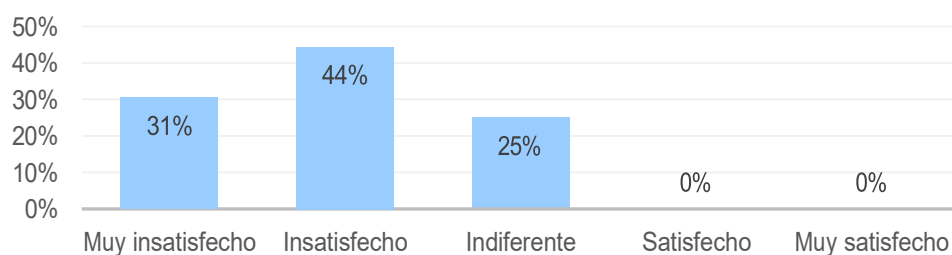


Nota: encuesta realizada.

Los datos sobre la actitud positiva y proactiva de sus compañeros en el trabajo revelan que un 25% de los encuestados se manifiesta "en desacuerdo" con la idea de que sus colegas muestran una actitud positiva y proactiva, mientras que un 47% se sitúa en una posición neutral, indicando que no se sienten lo suficientemente convencidos por la conducta de sus compañeros. Solo el 28% de los trabajadores se siente "de acuerdo" con la afirmación, una parte del personal sí reconoce actitudes constructivas en su entorno laboral. La ausencia de respuestas en las categorías de "muy en desacuerdo" y "muy de acuerdo" podría indicar una falta de extremos en la percepción.

Figura 8

Satisfacción ante el incremento de actividades en el puesto de trabajo

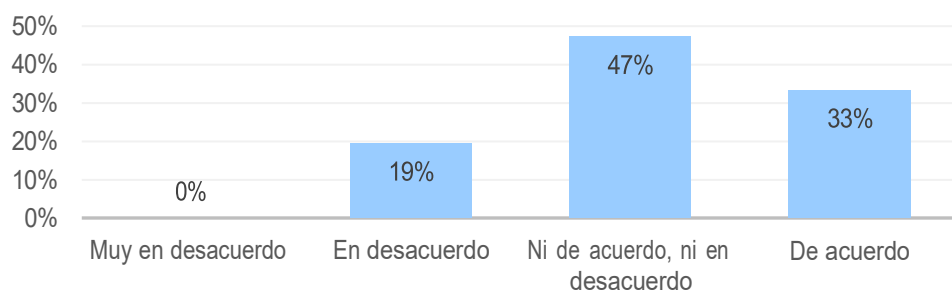


Nota: encuesta realizada.

De la figura previa un 31% de los encuestados se declara "muy insatisfecho" sobre la satisfacción de los trabajadores respecto al incremento de actividades en su puesto de trabajo y un 44% "insatisfecho", lo que suma un 75% que no está conforme con el aumento de sus responsabilidades. Solo un 25% se muestra "indiferente", una parte significativa de los trabajadores siente la presión de las nuevas tareas, pero no tiene una opinión clara al respecto. Lo más preocupante es que no hay trabajadores que se consideren "satisfechos" o "muy satisfechos".

Figura 9

Dificultades en la adaptación para resolver problemas en el área de trabajo

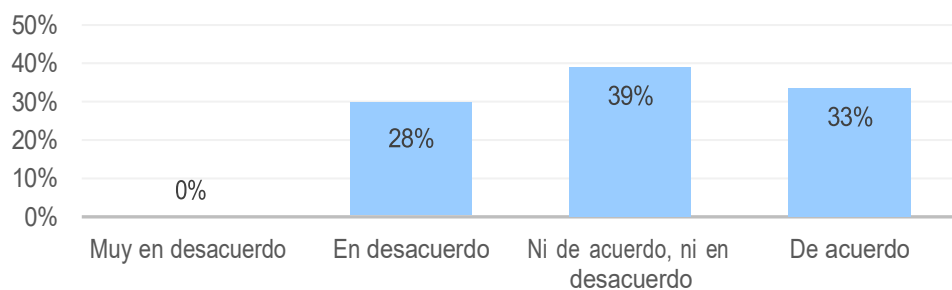


Nota: encuesta realizada.

Los resultados de la encuesta sobre las dificultades en la adaptación para resolver problemas en el área de trabajo, un 19% se declara "en desacuerdo" con la afirmación de que enfrenta dificultades, una parte de los encuestados se siente relativamente cómoda en su capacidad para adaptarse a los problemas. Sin embargo, la mayor parte, un 47%, se sitúa en una postura neutral, es decir, "ni de acuerdo ni en desacuerdo". Además, un 33% expresa estar "de acuerdo", sugiriendo que reconocen dificultades en este aspecto. Notablemente, ningún trabajador se siente "muy en desacuerdo" o "muy de acuerdo".

Figura 10

Frecuencia de faltas no justificadas por parte de los trabajadores en los últimos meses

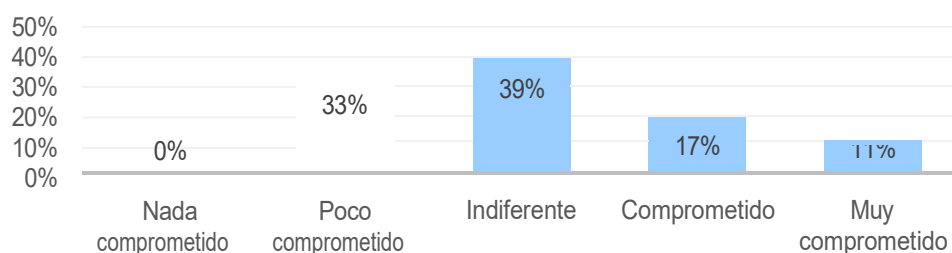


Nota: encuesta realizada.

La percepción de los encuestados sobre la frecuencia de faltas no justificadas por parte de los trabajadores en los últimos meses presentan que un 28% de los encuestados expresa estar "en desacuerdo", consideran que las faltas no justificadas son un problema, mientras que un 33% se posiciona "de acuerdo", indicando que sí reconocen la existencia de estas faltas en el entorno laboral. La mayor parte, con un 39%, se encuentra en una posición neutral ("ni de acuerdo, ni en desacuerdo"). Es notable que no hay trabajadores que se posicionen "muy en desacuerdo" o "muy de acuerdo".

Figura 11

Compromiso con los objetivos de la institución ante un clima laboral negativo en el hospital



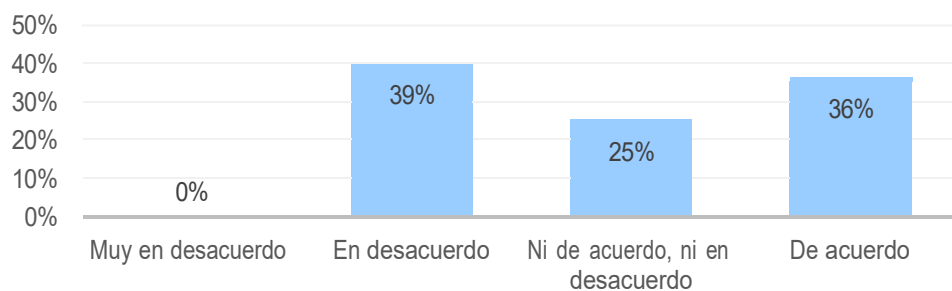
Nota: encuesta realizada.

La figura previa muestra los datos sobre el compromiso con los objetivos de la institución en el hospital reflejando un panorama preocupante, especialmente en un contexto de clima laboral negativo. Un 33% de los trabajadores se considera "poco comprometido", mientras que un 39% se muestra "indiferente", lo que podría indicar una resignación o desmotivación

frente a su trabajo. Solo el 17% de los encuestados se siente "comprometido" con los objetivos de la institución, y un 11% se declara "muy comprometido".

Figura 12

Acuerdo sobre la colaboración y el trabajo en equipo entre compañeros

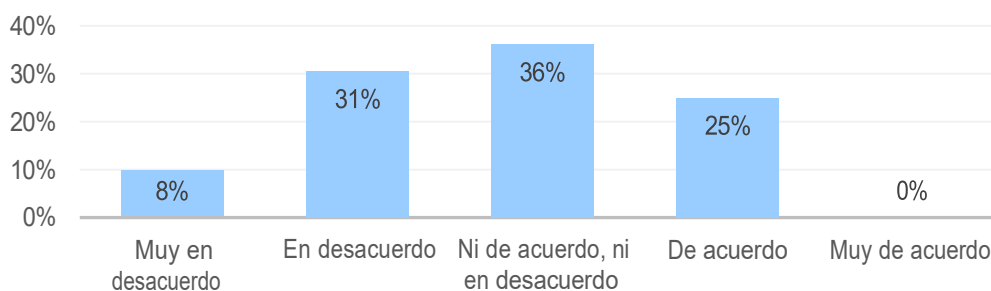


Nota: encuesta realizada.

Los resultados de la encuesta sobre la colaboración y el trabajo en equipo entre compañeros tienden hacia una visión negativa. Con un 39% de los encuestados "en desacuerdo" con la afirmación de que hay una buena colaboración, se plantea una preocupación significativa sobre la dinámica del trabajo en equipo en el hospital. Por otro lado, el 25% se sitúa en una posición neutral ("ni de acuerdo, ni en desacuerdo"), lo que podría indicar una falta de claridad o ambivalencia sobre la situación actual. Mientras tanto, un 36% se siente "de acuerdo", a pesar de las dificultades, hay un número notable de empleados que reconocen algún nivel de cooperación entre compañeros. Sin embargo, la ausencia de respuestas "muy de acuerdo" indica que no hay un fuerte sentido de colaboración óptima en el entorno laboral.

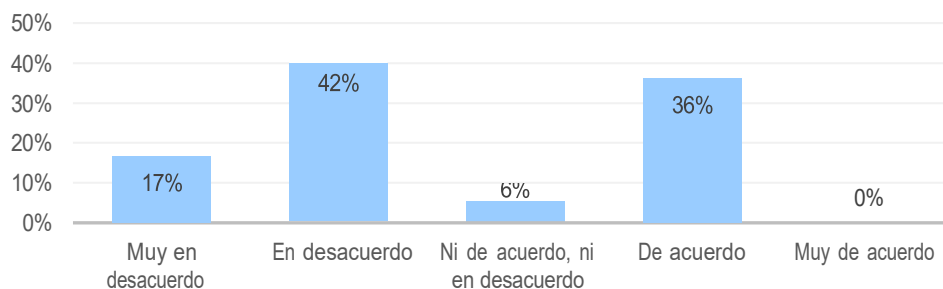
4.1.2. GESTION DEL TALENTO HUMANO

Se refiere al conjunto de prácticas que una organización implementa para atraer, desarrollar, motivar y retener a sus empleados, con el objetivo de maximizar sus habilidades con los objetivos organizacionales. En el contexto de la investigación, este concepto abarca diversas áreas, como el reclutamiento y selección, la capacitación y desarrollo, la evaluación del desempeño y la creación de un entorno laboral favorable que fomente la satisfacción de los empleados.

Figura 13***Oportunidades para la autorrealización personal y profesional en el hospital***

Nota: encuesta realizada.

Según la encuesta la mayoría de los trabajadores parece insatisfecha con las posibilidades de crecimiento, los datos sobre las oportunidades para la autorrealización personal y profesional en el hospital muestran que un 31% se declara "en desacuerdo" con la afirmación de que hay oportunidades adecuadas para su desarrollo, y un 8% "muy en desacuerdo", lo que indica una percepción clara de que las condiciones actuales no favorecen su autorrealización. Además, un 36% opta por una postura neutral ("ni de acuerdo, ni en desacuerdo"), lo que podría reflejar una falta de información o claridad sobre las oportunidades disponibles. Solo el 25% de los encuestados se siente "de acuerdo", y ningún trabajador se mostró "muy de acuerdo" con que el hospital proporciona un ambiente propicio para su desarrollo personal y profesional.

Figura 14***Valoración de la autoestima y su impacto en el reconocimiento laboral***

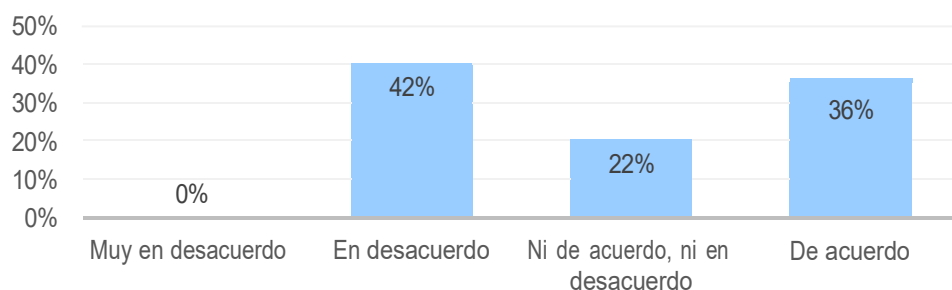
Nota: encuesta realizada.

La figura muestra una preocupación significativa entre los trabajadores, con un 42% de los encuestados "en desacuerdo" y un 17% "muy en desacuerdo" sobre la valoración de la autoestima y su impacto en el reconocimiento laboral,

es evidente que una parte considerable de la plantilla no siente que su autoestima sea adecuadamente valorada en el contexto laboral. Solo un 36% se manifiesta "de acuerdo" con la idea de que su autoestima es reconocida, mientras que la ausencia de respuestas "muy de acuerdo" sugiere que no existe una percepción sólida de apoyo en este aspecto. Además, el escaso 6% que se encuentra en una posición neutral indica que hay poco espacio para la ambigüedad en la valoración de la autoestima.

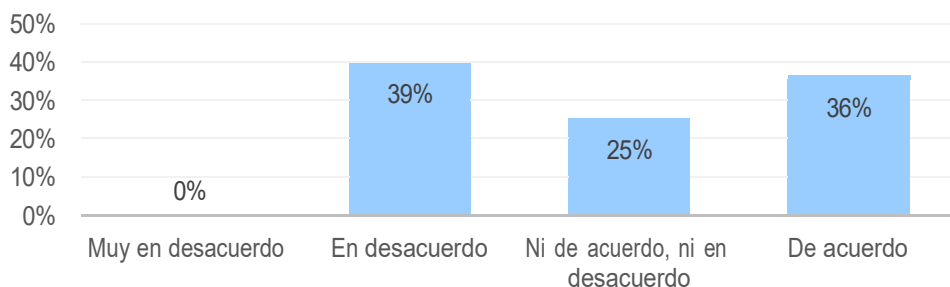
Figura 15

Percepción de seguridad en el ambiente laboral para desempeñar el trabajo



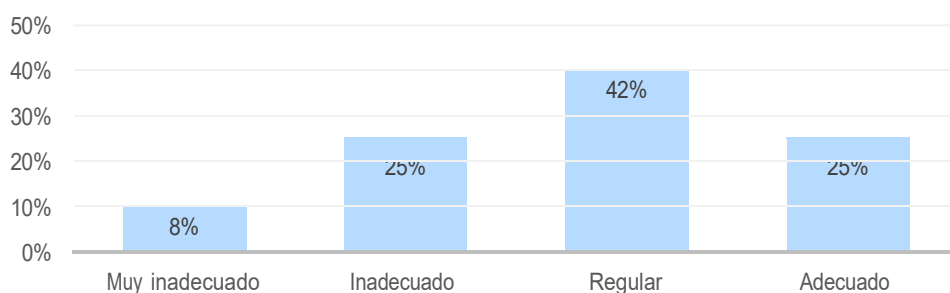
Nota: encuesta realizada.

Los datos obtenidos sobre la percepción de seguridad en el ambiente laboral para desempeñar el trabajo en el hospital muestran que un 42% de los encuestados se manifiesta "en desacuerdo" con la afirmación de sentirse seguros en su entorno laboral, mostrando una preocupación considerable acerca de las condiciones que podrían afectar su bienestar y desempeño. Además, un 22% se encuentra en una postura neutral ("ni de acuerdo, ni en desacuerdo"), lo que podría indicar incertidumbre o falta de información sobre las medidas de seguridad implementadas. Por el contrario, solo un 36% de los trabajadores se siente "de acuerdo" con la afirmación, y alarmantemente, nadie se siente "muy de acuerdo".

Figura 16**Conocimiento y cumplimiento de normas y procedimientos en el hospital**

Nota: encuesta realizada.

La figura previa muestra los resultados sobre el cumplimiento de normas y procedimientos en el hospital. Un 39% de los encuestados se declara "en desacuerdo" con la afirmación de que se sienten bien informados y cumplen con las normas y procedimientos establecidos, una parte significativa del personal podría estar enfrentando desafíos para entender o aplicar correctamente estos lineamientos. Un 25% se encuentra en una postura neutral, lo que indica que hay cierta ambivalencia o falta de claridad en la percepción sobre el cumplimiento de las normas. Por otro lado, el 36% se siente "de acuerdo", lo que muestra que hay un reconocimiento de la importancia de estas normas, pero la falta de respuestas "muy de acuerdo" y la ausencia total de respuestas "muy en desacuerdo" reflejan una falta de confianza generalizada en la efectividad de la comunicación y la capacitación en estos aspectos.

Figura 17**Calificación de las relaciones interpersonales entre los trabajadores del hospital**

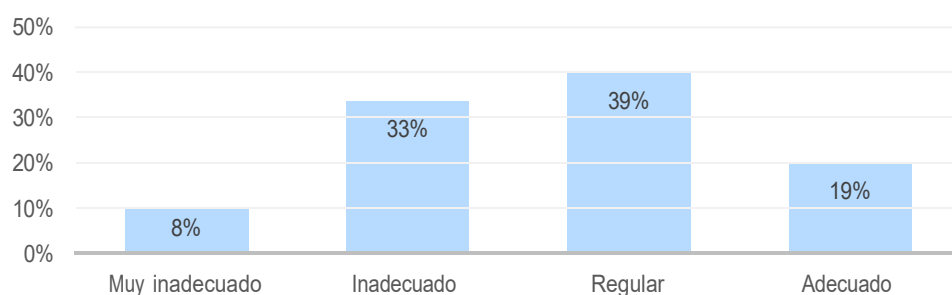
Nota: encuesta realizada.

La evaluación de las relaciones interpersonales entre los trabajadores del hospital muestra que un 8% de los encuestados califican estas relaciones como

"muy inadecuadas", indicando la existencia de conflictos o tensiones significativas. Además, un 25% considera que son "inadecuadas", lo que agrava la preocupación sobre la calidad de la comunicación y la colaboración entre colegas. Por otro lado, el 42% opta por calificar las relaciones como "regulares", indicando que, aunque hay un funcionamiento básico, todavía hay importantes áreas de mejora. Solo un 25% percibe las relaciones como "adecuadas", mientras que alarmantemente, ningún trabajador considera que estas sean "muy adecuadas".

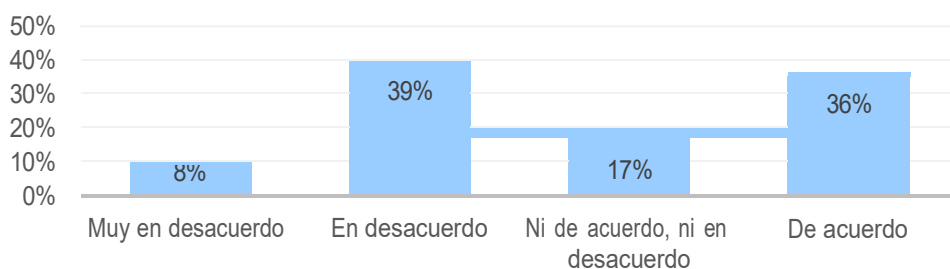
Figura 18

Calificación del clima organizacional en la institución



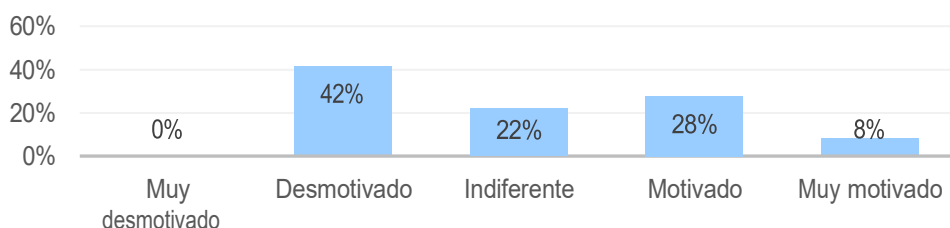
Nota: encuesta realizada.

Los datos previos sobre la calificación del clima organizacional en la institución reflejan una percepción negativa entre los trabajadores, con un 8% de los encuestados calificando el clima como "muy inadecuado" y un 33% como "inadecuado", se evidencia que una parte significativa del personal no se siente cómodo ni satisfecho con el entorno laboral. Además, el 39% de los trabajadores considera el clima como "regular", aunque hay aspectos que podrían ser aceptables, persiste un claro descontento que impide un ambiente laboral óptimo. Solo un 19% lo califica como "adecuado", ningún trabajador se siente "muy adecuado" con respecto a su clima organizacional.

Figura 19**Percepción del reconocimiento y valoración del esfuerzo laboral**

Nota: encuesta realizada.

Los datos previos muestran una tendencia preocupante hacia la insatisfacción entre los trabajadores, con un 39% "en desacuerdo" y un 8% "muy en desacuerdo", un total del 47% de los encuestados siente que su esfuerzo no es adecuadamente reconocido o valorado, respecto a la percepción del reconocimiento y valoración del esfuerzo laboral en el hospital, lo que puede afectar la motivación y el compromiso en el trabajo. Solo el 36% se muestra "de acuerdo" con la afirmación de que se reconoce su esfuerzo. Además, la ausencia de respuestas "muy de acuerdo" resalta la falta de un fuerte sentido de aprecio y valoración dentro de la organización.

Figura 20**Motivación por parte de los jefes al lograr metas y objetivos institucionales**

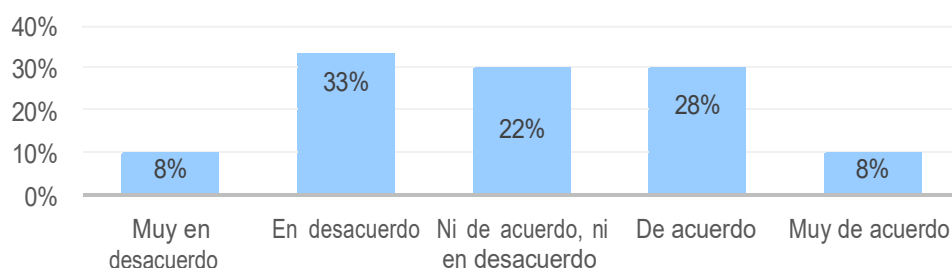
Nota: encuesta realizada.

Los resultados de la encuesta sobre la motivación que los jefes generan en sus equipos al alcanzar metas y objetivos institucionales. Un 42% de los encuestados se siente "desmotivado", lo que indica que una parte significativa de los trabajadores no percibe el apoyo o reconocimiento necesario para sentirse impulsados en su labor. Además, un 22% se muestra "indiferente", sugiriendo que no tienen una conexión emocional fuerte con los objetivos institucionales, lo que puede resultar en un compromiso mínimo con su trabajo. Solo el 28% se

siente "motivado" y un modesto 8% se muestra "muy motivado", a pesar de la existencia de algunos aspectos positivos, la gran mayoría no se siente suficientemente alentada.

Figura 21

Oportunidades de capacitación en el hospital para mejorar habilidades y desempeño laboral



Nota: encuesta realizada.

La encuesta sobre las oportunidades de capacitación en el hospital para mejorar habilidades y desempeño muestra que un 33% de los encuestados expresa estar "en desacuerdo" con la afirmación de que existen buenas oportunidades de capacitación. Además, el 8% se muestra "muy en desacuerdo". En el medio, un 22% se encuentra en una posición neutral ("ni de acuerdo, ni en desacuerdo"), reflejando una falta de información o claridad sobre las opciones de capacitación disponibles. Sin embargo, hay un 28% que se siente "de acuerdo", y un 8% que está "muy de acuerdo", indicando que hay trabajadores que reconocen esfuerzos en este ámbito, aunque no son la mayoría.

4.2. PRUEBA DE NORMALIDAD

A continuación, se plantean los pasos de una corroboración de hipótesis, adaptándolo para la prueba de normalidad.

4.2.1. Planteamiento de la hipótesis

H_0 : La variable analizada se ajustan a la distribución Normal.

H_a : La variable analizada no se ajusta a la distribución Normal.

4.2.2. Nivel de significancia $\rightarrow \alpha = 0.05$

El nivel de significancia (alfa o α), es la probabilidad de rechazar la hipótesis nula cuando es verdadera. En tanto, un nivel de significancia de 0.05 indica un riesgo de 5% de rechazar hipótesis la hipótesis nula, cuando esta es verdadera.

4.2.3. Prueba estadística

Los resultados muestran dos posibilidades a elegir a fin de conocer si se ajusta o no a una distribución normal, siendo el de Kolmogorov – Smirnov y la otra opción el de Shapiro – Wilk.

Tabla 1

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño Laboral	0,176	36	0,006	0,885	36	0,001
Gestión del Talento Humano	0,202	36	0,001	0,874	36	0,001

a. Corrección de significación de Lilliefors

Para elegir el criterio con la cual trabajar la prueba de normalidad, es necesario conocer el tamaño de la muestra. Para el caso de una muestra pequeña ($n < 50$), como es este caso, 36 trabajadores administrativos del hospital, entonces se usa el criterio de Shapiro-Wilk.

4.2.4. Conclusión

Se concluye que se debe de rechazar la hipótesis nula planteada en el paso 1. Además, se debe afirmar que los datos de la variable analizada no se ajustan a una distribución Normal, consecuentemente para los fines de la contrastación de la hipótesis se usará el estadístico del Rho de Spearman haciendo uso de un análisis no paramétrica.

4.3. VERIFICACIÓN DE HIPÓTESIS

Para verificar las hipótesis planteadas en la investigación, se emplea el análisis inferencial a través de pruebas estadísticas.

4.3.1. HIPÓTESIS GENERAL

La hipótesis es planteada de la siguiente manera:

H_0 : La gestión del talento humano no se relaciona de forma significativa con el desempeño laboral de los trabajadores en el hospital II-1-Jose Peña Portugués-Tocache.

H₁: La gestión del talento humano si se relaciona de forma significativa con el desempeño laboral de los trabajadores en el hospital II-1-Jose Peña Portugués-Tocache.

Para proceder con el cálculo se establece el nivel de significancia al 5% y se presenta de la siguiente manera:

Si el valor del sig. (bilateral) > 5% aceptamos la hipótesis nula.

Si el valor del sig. (bilateral) > 5% rechazamos la hipótesis nula.

Tabla 2. Relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral

		Desempeño Laboral	Gestión del Talento Humano
Rho de Spearman	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	36
	Gestión del Talento Humano	Coeficiente de correlación	0,805**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	36

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

De acuerdo con los resultados estadísticos presentados en la tabla 2, se evidencia que la gestión del talento humano mantiene una relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital II-1 José Peña Portugués de Tocache. Esto se sustenta en el coeficiente de correlación de Spearman obtenido (Rho = 0,805), el cual demuestra la existencia de una relación positiva considerable entre las variables “gestión del talento humano” y “desempeño laboral”. Asimismo, el nivel de significancia encontrado fue inferior al nivel teórico establecido ($p = 0,000 < 0,05$), razón por la cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

4.3.2. HIPÓTESIS ESPECIFICA 1

H₀: No existe relación significativa entre la dimensión necesidad básica personal con el desempeño laboral de los trabajadores en el hospital II-1-Jose Peña Portugués-Tocache.

H₁: Sí existe relación significativa entre la dimensión necesidad básica personal con el desempeño laboral de los trabajadores en el hospital II-1-Jose Peña Portugués-Tocache.

Tabla 3

Correlación entre necesidad básica personal y el desempeño Laboral

		Necesidad básica personal	
Rho de Spearman	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	0,830**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	36

▪ **Resultado**

De acuerdo con los resultados estadísticos mostrados en la tabla 3, las necesidades básicas del personal presentan una relación directa y significativa con el desempeño laboral, conforme al coeficiente Rho de Spearman obtenido (0,830), evidenciándose una relación positiva considerable entre ambas variables. Del mismo modo, el nivel de significancia bilateral resultó inferior al valor establecido de significancia estadística (Sig. = 0,000 < 0,05), motivo por el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (H₁).

4.3.3. HIPÓTESIS ESPECIFICA 2

H₀: No existe relación significativa entre la dimensión clima organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores en el hospital II-1-Jose Peña Portugués-Tocache.

H₁: Si existe relación significativa entre la dimensión clima organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores en el hospital II-1-Jose Peña Portugués-Tocache.

Tabla 4*Correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral*

		Clima organizacional	
Rho de Spearman	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	0,833**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	36

- Resultado

De acuerdo con los resultados estadísticos consignados en la tabla 4, el clima organizacional mantiene una relación directa y significativa con el desempeño laboral, conforme al coeficiente Rho de Spearman obtenido (0,833), evidenciándose una relación positiva considerable entre ambas variables. Asimismo, el nivel de significancia bilateral fue inferior al nivel de significancia establecido (Sig. = 0,000 < 0,05), razón por la cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (H1).

4.3.4. HIPÓTESIS ESPECIFICA 3

H₀: No existe relación significativa entre la dimensión factor motivante con el desempeño laboral de los trabajadores en el hospital II-1-Jose Peña Portugués-Tocache.

H₁: Si existe relación significativa entre la dimensión factor motivante con el desempeño laboral de los trabajadores en el hospital II-1-Jose Peña Portugués-Tocache.

Tabla 5*Correlación entre el factor motivante y el desempeño laboral*

		Factor motivante	
Rho de Spearman	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	0,810**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	36

- Resultado

Según los resultados estadísticos presentados en la tabla 5, el factor motivante mantiene una relación directa y significativa con el desempeño laboral, conforme al coeficiente de correlación de Spearman obtenido (0,810), lo que evidencia una relación positiva considerable entre ambas variables. Asimismo, el nivel de significancia real fue menor al nivel de significancia teórico establecido ($p = 0,001 < 0,05$), motivo por el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. En consecuencia, se confirma la existencia de una relación significativa entre la dimensión factor motivante y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital II-1 José Peña Portugués de Tocache

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

En la investigación desarrollada en el Hospital II-1 José Peña Portugués de Tocache se estudiaron las variables gestión del talento humano y desempeño laboral. Los resultados obtenidos permitieron aceptar la hipótesis alterna, demostrando la existencia de una relación significativa entre ambas variables, con un nivel de significancia de $\alpha = 0.00$. Del mismo modo, se evidenció una correlación positiva y directa ($R_s = 0.805$), indicando que una adecuada gestión del talento humano se asocia con un mejor desempeño laboral de los trabajadores. Asimismo, los hallazgos coinciden con lo reportado por Torres (2020), quien concluyó que existe una relación significativa entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores del Servicio de Urología del Hospital Central de la Policía Nacional del Perú “Luis Nicasio Sáenz”.

Arana (2018) concluye que el personal no se siente identificado y no cumple sus tareas encomendadas con mayor frecuencia. De manera similar, nuestra investigación muestra que, el 33% está poco comprometido con la institución considerando el inadecuado clima laboral existente conllevando a no estar identificados con la institución; asimismo, un 39% indican que no se realizan un adecuado trabajo en equipo, lo cual genera que no se cumplan adecuadamente y de manera efectiva las actividades encomendadas.

Del mismo modo, se determinó que el 47% de trabajadores sostienen que hacen un esfuerzo en su trabajo, sin embargo, no es reconocido ni valorado por sus jefes ni compañeros de trabajo; asimismo, el 42% indica que, al lograr las metas y objetivos establecidos por la institución, no reciben motivación alguna por parte de sus jefes. Es necesario revertir esta situación, dado que Amador y García (2018), dan a conocer en su investigación que la gestión del talento humano es el que integra personas a un grupo de trabajo, que forma y además retiene a las mismas, por lo que existe un 81.80% que tienen la posibilidad de ser un buen profesional si es que la motivación se da constantemente.

De igual manera, Mumbua (2017) concluye que el clima laboral, factores motivantes, la capacitación se relacionan positivamente con el desempeño de los empleados en el sector de la salud en Kenia. En tanto, resultados similares se obtuvieron en el presente estudio, en donde el clima organizacional y el factor motivante se relacionan directa y significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en el hospital ii-1 José Peña Portugués-Tocache.

Por otro lado, Asmat (2021) concluye que la motivación no se asocia con el desempeño laboral en los médicos del servicio de medicina interna, hospital de Chancay. Sin embargo, dichos resultados difieren con lo encontrado en el presente estudio, en la cual se determinó que si existe relación significativa entre la dimensión factor motivante con el desempeño laboral de los trabajadores en el hospital II-1-Jose Peña Portugués-Tocache. Por lo tanto, muchas veces existen estudios en las cuales las variables si presentan relación entre sí, pero en otros casos no se encuentran dicha asociación, y ello se debe por la variación de la unidad de análisis y el ámbito de estudio.

CONCLUSIONES

1. La gestión del talento humano si se relaciona de forma significativa con el desempeño laboral de los trabajadores en el hospital II-1-Jose Peña Portugués-Tocache conforme lo establece el coeficiente de correlación de Spearman (0,805) lo que indica que existe una relación positiva considerable entre las variables "gestión del talento humano" y el "desempeño laboral. Asimismo, los resultados obtenidos sobre el desempeño laboral en el hospital reflejan una situación preocupante en cuanto a la confianza y el compromiso de los trabajadores. Un 33% de los encuestados está en desacuerdo respecto a la confianza en las habilidades de sus compañeros. Además, un 39% se mantiene en una postura neutral. Respecto a las faltas no justificadas. Sin embargo, sobre el compromiso con los objetivos de la institución, donde un 33% de los trabajadores se siente poco comprometido y un 39% se muestra indiferente."
2. Se determinó que existe relación significativa entre la dimensión necesidad básica personal con el desempeño laboral de los trabajadores en el hospital II-1-Jose Peña Portugués-Tocache conforme lo establece el coeficiente de Rho de Spearman (0,830) lo que indica que existe una relación positiva. Asimismo, los resultados en relación con la autoestima y su impacto en el reconocimiento laboral. Un 42% de los encuestados se muestra "en desacuerdo" y un 17% "muy en desacuerdo" con la valoración de su autoestima. Además, la percepción de seguridad en el ambiente laboral también genera inquietud, ya que un 42% de los encuestados no se siente seguro en su lugar de trabajo, mientras que un 22% adopta una postura neutral, lo que podría reflejar cierta incertidumbre sobre las condiciones laborales.
3. Se determinó que el clima organizacional se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral conforme lo establece el coeficiente de Rho de Spearman (0,833) lo que indica que existe una relación positiva considerable con un Sig.=0,000< 5%. Asimismo, los resultados lo que respecta a las relaciones interpersonales. Un 33% de los encuestados considera que estas relaciones son "muy inadecuadas", mientras que un 42% las califica como "regulares". En cuanto a la percepción general del

clima organizacional, un preocupante 33% lo evalúa como "inadecuado" y un 8% como "muy inadecuado". Solo un 19% de los trabajadores percibe el clima como "adecuado".

4. Finalmente, se determinó que si existe relación ($RS= 0.810$) significativa entre la dimensión factor motivante con el desempeño laboral de los trabajadores en el hospital II-1-Jose Peña Portugués-Tocache. Asimismo, los resultados en torno a la motivación de los trabajadores en el hospital, un 47% de los encuestados considera que su esfuerzo no es adecuadamente reconocido o valorado. Esta falta de reconocimiento parece estar estrechamente relacionada con la motivación generada por los jefes en sus equipos para alcanzar metas institucionales, donde un 42% de los encuestados se siente "desmotivado" y un 22% se muestra "indiferente". Solo un 36% de los trabajadores expresa sentirse "motivado".

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la institución fomentar el trabajo en equipo mediante actividades colaborativas y talleres que refuercen la cohesión entre los trabajadores administrativos. Además, es esencial fortalecer el compromiso con la institución a través de programas de incentivos y metas claras. Se debe promover una actitud positiva y proactiva.
2. Se recomienda al área de recursos humanos a mejorar la gestión del talento humano fortaleciendo el clima organizacional, fomentando una comunicación efectiva y abierta entre los trabajadores y los líderes. Es importante promover un ambiente laboral positivo. Además, se debe garantizar la seguridad laboral, tanto física como emocional, proporcionando condiciones de trabajo que permitan a los empleados desempeñar sus funciones sin preocupaciones, lo que aumentará la confianza y el bienestar general en la organización.
3. Se recomienda fortalecer la capacitación continua para el desarrollo de sus empleados. Asimismo, debe hacer reconocimientos y recompensar a sus empleados por el trabajo bien hecho.

BIBLIOGRAFÍA

- Agurto Maceda, P. I. (2023). *Gestión del saneamiento básico en la calidad de vida de familias del Centro Poblado de Caleta Grau, Tumbes 2022*. Tumbes: Universidad Nacional de Tumbes.
- Ajuntament de Rubí. (2023). *Ajuntament de Rubí*. <https://www.rubi.cat/es/temas/servicios-sociales/que-son-los-servicios-sociales>
- Alvarez, A., & De la Vega, F. (2017). *Evaluación del impacto del programa social Qali Warma en la reducción de la pobreza no monetaria de los beneficiarios de la Institución Educativa N° 51006 Túpac Amaru distrito de Santiago, Provincia de Cusco al año 2015*. Para optar el título profesional de Economista, Universidad Andina del Cusco, Facultad de Ciencias Económicas Administrativas y Contables, Cusco. https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/1087/Ayling_Fiorela_Tesis_bachiller_2017.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Báez. (2016). *Calidad vida - enfermería*. Enfermería a la vanguardia.
- Baldeon, F., & Guibel, E. (2021). *Impacto del Programa Nacional Qali Warma en la salud y educación de los beneficiarios: Caso de Chupaca - 2019*. Para optar el título profesional de Economista, Universidad Nacional del Centro del Perú, Facultad de Economía. https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/6985/T010_73218853_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Banco Mundial. (27 de Octubre de 2021). *Banco Mundial*. <https://www.bancomundial.org/es/news/feature/2021/10/27/taking-a-comprehensive-view-of-wealth-to-meet-today-s-development-challenges>
- Bognar, G. (2005). *GrebBognar.net*. <https://gregbognar.net/files/Bognar-Concept-of-Quality-of-Life.pdf>
- Buleje Silvera, D. (2021). *Relación entre la calidad de vida y el saneamiento básico en el Centro Poblado de Lliupapuquio, del distrito San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac 2020*. Cusco: Universidad Andina del Cusco.

- Campbell, A. (1981). *The sense of well-being in america*. McGraw-Hill, New York.
https://openlibrary.org/books/OL20075283M/The_sense_of_well-being_in_America
- Castillo, O. (20 de julio de 2022). *Cuadernos Internacionales*.
https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2099/1181/03_Descentralizacion.pdf
- Castro, R., & Pérez, R. (2012). *Saneamiento rural y salud, guía para acciones a nivel local*. Guatemala: Interamericana.
- Celis, L. (2013). *Análisis de la política pública de agua potable y saneamiento básico para el sector rural en Colombia-periodo de gobierno 2010- 2014*. Bogota: Universidad de Javeriana.
<https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/15314/CelisZapataLilianaPatricia2013.pdf?sequence=3>
- COFEPRIS. (2011). *Manual de Saneamiento Básico*. México.
- Condor Llamoctanta, E. A. (2022). *Sistema de saneamiento básico para mejorar las condiciones de salubridad en el centro poblado Manco Capac, distrito de Sayán 2021*. Huacho: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
- Fernández, C. (2018). *IMF Smart Education*. <https://blogs.imf-formacion.com/blog/corporativo/industria-alimentaria/programa-nutricional-elabora/#:~:text=La%20misma%20organizaci%C3%B3n%20define%20un,necesidades%20de%20energ%C3%ADa%20y%20nutrientes>.
- Fernández, F. (2021). *Efectos del programa Qali Warma sobre la salud y la educación de los niños*. Tesis para optar el título de Economista, Universidad de Piura, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Piura.
https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/5246/ECO_2102.pdf?%0Csequence=1&isAllowed=y
- Fernández, J., Cieza, A., & Fernández, M. (2010). Los conceptos de calidad de vida, salud y bienestar analizados desde la perspectiva de la Clasificación

Internacional del Funcionamiento (CIF). *Revista Española de Salud Pública*, 84(2), 169-184.
http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57272010000200005&lng=es&tlng=es.

García Sanchez, M., Godines Alarcón, G., & Pineda Avonza, B. (2015). *Derecho al agua y calidad de vida*. redaly.org.

Gobierno de la ciudad de México. (2018). *Gobierno de la ciudad de México*.
http://intranet.dif.cdmx.gob.mx/transparencia/new/art_121/2021/20/_anexos/CI121204T21_TRAMITES_05.pdf

Gobierno de México. (28 de Diciembre de 2017). *Gobierno de México*.
<https://www.incmnsz.mx/opencms/contenido/investigacion/comiteEtica/calidadVida.html>

Gobierno de Mexico. (26 de Enero de 2023). *Aprende en casa*.
<https://aprendeencasa.sep.gob.mx/primaria/necesidades-basicas/>

Gobierno del Perú. (31 de Mayo de 2022). *Plataforma del Estado Peruano*.
<https://www.gob.pe/institucion/qaliwarma/noticias/612763-qali-warma-10-anos-al-servicio-de-la-poblacion-escolar-brindando-alimentos-de-calidad-en-ancash>

Gonzales, C., & Pejerrey, N. (2021). *La efectividad del programa social Qali Warma en el desarrollo integral de los estudiantes de la Institución Educativa '11124 Nuestra Señora de la Paz'. Una visión desde la comunidad educativa*. Para obtener el título profesional de Economista, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Escuela Profesional de Economía.
https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/9392/Gonzales_Cortez_Carlos_Agust%C3%ADn_y_Pejerrey_Dom%C3%ADnguez_Naomi_Alejandra.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gutiérrez López, J. F. (2016). *Calidad de los servicios de saneamiento básico y su relación con la satisfacción del usuario en el distrito de Juanjui - Provincia de Mariscal Cáceres 2016*. Tarapoto: Universidad César Vallejo.

- Healthwise. (20 de Octubre de 2022). *Cigna Healthcare*.
<https://www.cigna.com/es-us/knowledge-center/hw/relaciones-sociales-abl0295>
- Hinojosa, F. (28 de Setiembre de 2020). *Congreso de la República*.
https://www.congreso.gob.pe/Docs/comisiones2020/InclusionSocialDiscapacidad/files/presentaciones_ppt/qaliwarma.pdf
- INEI. (2011-2015). *Perú: Principales Indicadores Departamentales*.
www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1340/cuadros/cap03.pdf.
- INEI. (2015). *Perú perfil de la pobreza por dominios geográficos 2004 - 2014*.
https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/E
- Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social [MIDIS]. (2023). *RED Informa*.
<https://sdv.midis.gob.pe/RedInforma/Reporte/Reporte/25>
- Ministerio de vivienda. (05 de agosto de 2022). *Compendio normativo de saneamiento 2017 - 2021*.
<https://www3.vivienda.gob.pe/direcciones/Documentos/CompendioNormativo.pdf>.
- Monardes, C., González, F., & Soto, F. (Octubre de 2011). Calidad de vida: Concepto, características y aplicación del constructo. *Revista Sujeto, Subjetividad y Cultura*(2), 68-86.
https://www.researchgate.net/profile/Felipe-Soto-Perez/publication/235989330_Calidad_de_vida_conceptos_caracteristicas_y_aplicacion_del_constructo/links/02e7e515432de5405d000000/Calidad-de-vida-conceptos-caracteristicas-y-aplicacion-del-constructo.pdf
- Municipalidad Distrital de Campo Verde. (2016). *Municipalidad Distrital de Campo Verde*. <https://www.municampoverde.gob.pe/archivos/PDC.pdf>
- Navarro, A. (2015). *Oportunidades sociales para el desarrollo: La política de agua potable en Colombia*. Bogotá: Universidad Católica de Colombia.
<https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/2659/1/Oportunidades%20sociales%20para%20el%20desarrollo%20La%20pol%C3%ADtica%20de%20agua%20potable%20en%20Colombia%20LIC.pdf>

- NUMBEO. (13 de Julio de 2021). *RPP*. <https://rpp.pe/economia/economia/peru-ocupa-el-puesto-77-en-el-ranking-de-calidad-de-vida-uno-de-los-mas-bajos-a-nivel-mundial-noticia-1347149>
- Qali Warma. (2023). *QaliWarma. Programa Nacional de Alimentación Escolar*. <https://info.qaliwarma.gob.pe/quienes-somos/>
- Quichua, W. (2018). *Impacto del programa Qali Warma en el desarrollo integral de estudiantes de instituciones educativas de Pueblo Nuevo-Ica, 2018*. Tesis para obtener el grado académico de Maestro en Gestión Pública, Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29424/quichua_cw.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ramirez, C., & Suarez, J. (2011). *Nivel de satisfacción de los usuarios sobre la calidad de los servicios públicos del Municipio Sucre, Estado de Sucre*. Venezuela: Departamento de Contaduría Pública. Universidad de Oriente.
- Rojas, L. (2007). *Conferencia latinoamericana de Saneamiento*. Colombia.
- Rozas Balvontín, P. (2011). *Universalización del acceso a los servicios de agua y saneamiento: problemas de un desafío pendiente*. CEPAL.
- Salud UOMdl. (13 de junio de 2022). *Estado mundial del saneamiento*. <https://www.unicef.org/media/102811/file/Estado%20Mundial%20del%20Saneamiento.pdf>.
- Shalock, R., & Felce, D. (2004). Quality of life and subjective well-being: conceptual and measurement issues. *International Handbook on Methods for Research and Evaluation in Intellectual Disabilities*, 261-280.
- The Boston Consulting Group [BCG]. (25 de Agosto de 2017). *Cámara de Comercio de La Libertad*. <https://www.camaratru.org.pe/web2/index.php/revistas-ano-2018/item/2442-peru-se-ubica-en-el-top-de-paises-que-mas-transformaron-su-crecimiento-en-bienestar-fuente-america-economica>
- UNICEF-USAID. (1999). *Manual de saneamiento*.
- Universidad Autónoma de Tamaulipas. (2013). *Universidad Autónoma de Tamaulipas*. <https://rodhe.uat.edu.mx/inicio/>

- Verdugo, M., & Schalock, R. (2013). *Discapacidad e inclusión. Manual para la docencia*. Salamanca: Amarú.
https://www.researchgate.net/publication/283211086_Calidad_de_Vida
- Zavala, M. (2011). *El concepto de calidad en los alimentos I*.
https://www.midagri.gob.pe/portal/download/pdf/direccionesyoficinas/dgca/concepto_calidad_alimentosI.pdf
- Zevallos, J. (2021). *Impactos de Qali Warma en la calidad de vida de los usuarios de la I.E. 482 en Sacco-Yauli 2020*. Para optar el título profesional de Licenciada en Antropología, Universidad Nacional del Centro del Perú, Facultad de Antropología, Huancayo.
https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/7662/T010_61788886_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Zubirán", I. N. (28 de Diciembre de 2017). *Instituto Nacional de Ciencias Médicas y Nutrición "Salvador Zubirán"*. Gobierno de México:
<https://www.incmnsz.mx/opencms/contenido/investigacion/comiteEtica/calidadVida.html>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN
<p>Objetivo General: Establecer cuál es el nivel de relación entre la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores en el hospital II-1-Jose Peña Portugués-Tocache.</p> <p>Objetivos Específicos: a) Determinar cuál es el nivel de relación entre la dimensión necesidad básica personal en el desempeño laboral de los trabajadores en el hospital II-1-Jose Peña Portugués-Tocache.</p> <p>b) Determinar cuál es el nivel de relación entre la dimensión clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores en el hospital II-1-Jose Peña Portugués-Tocache.</p> <p>c) Determinar cuál es el nivel de relación entre la dimensión factor motivante en el desempeño laboral de los trabajadores en el hospital II-1-Jose Peña Portugués-Tocache.</p>	<p>Hipótesis general La gestión del talento humano se relaciona de forma significativa con el desempeño laboral de los trabajadores en el hospital II-1-Jose Peña Portugués-Tocache.</p> <p>Hipótesis específicas: Existe relación significativa entre la dimensión necesidad básica personal con el desempeño laboral de los trabajadores en el hospital II-1-Jose Peña Portugués-Tocache.</p> <p>Existe relación significativa entre la dimensión clima organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores en el hospital II-1-Jose Peña Portugués-Tocache.</p> <p>Existe relación significativa entre la dimensión factor motivante con el desempeño laboral de los trabajadores en el hospital II-1-Jose Peña Portugués-Tocache.</p>	<p>VARIABLE (1) GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Dimen 1 = Necesidad básica personal Indicadores: -Autorrealización -Autoestima -Seguridad Dimen 2 = Clima organizacional Indicadores: -Conciencia de las normas -Relaciones interpersonales Dimen 3 = Factor motivante Indicadores: -Reconocimiento -Logros de metas -Capacitación</p> <p>VARIABLE (2) DESEMPEÑO LABORAL Dimen 1= Funciones. Indicadores: - Conocimiento del trabajo - Capacidad de análisis Dimensión 2= Comportamiento. Indicadores: - Habilidades - Actitud - Satisfacción Dimensión 3= Rendimiento. Indicadores: - Resolución de problemas - Ausentismo - Compromiso - Trabajo en equipo</p>	<p>Tipo de Investigación: La investigación será aplicada.</p> <p>Nivel De Investigación: Se desarrollará a un nivel correlacional.</p> <p>Diseño de la investigación investigación es transversal no experimental.</p>	<p>Población: 492 Trabajadores</p> <p>Muestra: 36 trabajadores</p> <p>Instrumento: Cuestionario Escala: Likert</p>



Anexo 2. Encuesta
UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
ESCUELA DE POSGRADO

El presente cuestionario busca obtener información para el trabajo de investigación denominado “GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN EL HOSPITAL II-1 JOSÉ PEÑA PORTUGUÉS-TOCACHE”. La confidencialidad de sus respuestas será respetada y no serán utilizadas para ningún otro propósito distinto a la investigación.

Instrucciones:

A continuación, se le presentarán una serie de preguntas relacionadas con su trabajo en el Hospital II-1 José Peña Portugués-Tocache. Por favor, lea detenidamente cada afirmación y seleccione la opción que mejor represente su opinión, marcando con una X la casilla correspondiente.

I. DESEMPEÑO LABORAL

1. ¿Considera que dentro de la institución los trabajadores tienen conocimiento a detalle de sus responsabilidades y tareas para la realización de sus funciones laborales?

a) Muy en desacuerdo	d) De acuerdo
b) En desacuerdo	e) Muy de acuerdo
c) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	
2. ¿Usted notó que los trabajadores tienen inconvenientes para analizar los problemas existentes en su trabajo?

d) Muy en desacuerdo	d) De acuerdo
e) En desacuerdo	e) Muy de acuerdo
f) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	
3. ¿Considera usted que los trabajadores poseen las habilidades necesarias para desempeñar su trabajo de manera efectiva?

a) Muy en desacuerdo	d) De acuerdo
b) En desacuerdo	e) Muy de acuerdo
c) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	
4. ¿Aprecia que sus compañeros de trabajo tienen una actitud positiva y proactiva para el desarrollo de sus funciones laborales?

a) Muy en desacuerdo	d) De acuerdo
b) En desacuerdo	e) Muy de acuerdo
c) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	
5. ¿Cuán satisfecho está usted ante el incremento de las actividades que realiza en su puesto de trabajo?

a) Muy insatisfecho	d) Satisfecho
b) Insatisfecho	e) Muy satisfecho
c) Indiferente	

6. ¿Existen dificultades para adaptarse en resolver problemas en su área de trabajo?
- a) Muy en desacuerdo
b) En desacuerdo
c) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
d) De acuerdo
e) Muy de acuerdo
7. En los últimos meses ¿Notó usted que algunos trabajadores han faltado al trabajo por razones que no son justificadas?
- a) Muy en desacuerdo
b) En desacuerdo
c) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
d) De acuerdo
e) Muy de acuerdo
8. ¿Qué tan comprometido está usted con los objetivos de la institución ante el clima laboral negativo existente en el hospital?
- a) Nada comprometido
b) Poco comprometido
c) Indiferente
d) Comprometido
e) Muy comprometido
9. ¿Qué tan de acuerdo está usted que se realizan un adecuado trabajo en equipo y de manera colaborativa entre sus compañeros?
- a) Muy en desacuerdo
b) En desacuerdo
c) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
d) De acuerdo
e) Muy de acuerdo

II. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

10. ¿El hospital le ofrece oportunidades para alcanzar su autorrealización personal y profesional, desarrollando sus habilidades y conocimientos al máximo?
- a) Muy en desacuerdo
b) En desacuerdo
c) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
d) De acuerdo
e) Muy de acuerdo
11. ¿Considera que su autoestima es valorada y le proporciona un sentido de logro y reconocimiento en el entorno laboral?
- a) Muy en desacuerdo
b) En desacuerdo
c) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
d) De acuerdo
e) Muy de acuerdo
12. ¿El ambiente laboral le brinda la seguridad que necesita para desempeñar su trabajo sin preocupaciones?
- a) Muy en desacuerdo
b) En desacuerdo
c) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
d) De acuerdo
e) Muy de acuerdo

13. ¿Considera usted que se conocen a detalle y se cumplen las normas y procedimientos del hospital?
- a) Muy en desacuerdo
 - b) En desacuerdo
 - c) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 - d) De acuerdo
 - e) Muy de acuerdo
14. ¿Cómo calificas a las relaciones interpersonales entre los trabajadores del hospital?
- a) Muy inadecuado
 - b) Inadecuado
 - c) Regular
 - d) Adecuado
 - e) Muy adecuado
15. ¿Cómo califica el clima organizacional que se tiene en la institución?
- a) Muy inadecuado
 - b) Inadecuado
 - c) Regular
 - d) Adecuado
 - e) Muy adecuado
16. ¿Considera usted que su esfuerzo en su trabajo es reconocido y valorado por sus jefes y compañeros de trabajo?
- a) Muy en desacuerdo
 - b) En desacuerdo
 - c) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 - d) De acuerdo
 - e) Muy de acuerdo
17. ¿Cuán motivado se siente usted por parte de sus jefes al lograr las metas y objetivos establecidos por la institución?
- a) Muy desmotivado
 - b) Desmotivado
 - c) Indiferente
 - d) Motivado
 - e) Muy motivado
18. ¿Considera que el hospital le ofrece oportunidades de capacitación para mejorar sus habilidades y desempeño laboral?
- a) Muy en desacuerdo
 - b) En desacuerdo
 - c) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 - d) De acuerdo
 - e) Muy de acuerdo

Anexo 3. Correlación en SPSS

			Correlaciones				
			DL	NBP	CO	FM	GTH
Rho de Spearman	DL	Coeficiente de correlación	1,000	,830**	,833**	,810**	,805**
		Sig. (bilateral)	.	,000	,000	,000	,000
		N	36	36	36	36	36
	NBP	Coeficiente de correlación	,830**	1,000	,942**	,965**	,971**
		Sig. (bilateral)	,000	.	,000	,000	,000
		N	36	36	36	36	36
	CO	Coeficiente de correlación	,833**	,942**	1,000	,954**	,978**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	.	,000	,000
		N	36	36	36	36	36
	FM	Coeficiente de correlación	,810**	,965**	,954**	1,000	,982**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	.	,000
		N	36	36	36	36	36
	GTH	Coeficiente de correlación	,805**	,971**	,978**	,982**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	.
		N	36	36	36	36	36

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

Anexo 4. Prueba de normalidad

