

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE NUTRICIÓN Y DIETÉTICA



Gestión de talento humano y desempeño laboral del personal de salud de un Hospital de la Provincia de Tumbes, 2023

TESIS

Para optar el título profesional de Licenciado en Nutrición y Dietética

AUTOR

Jhon Alexander Lupu Jimenez

Tumbes, 2025

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE NUTRICIÓN Y DIETÉTICA



Gestión de talento humano y desempeño laboral del personal de salud de un Hospital de la Provincia de Tumbes, 2023

Tesis aprobada en forma y estilo por:

Mg. Jose Miguel Silva Rodriguez (Presidente)

Mg. Angie Balbina Zapata Boyer (Secretaria)

Mg. Tatiana Alexandra Sanchez Torres (Vocal)

Tumbes, 2025

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE NUTRICIÓN Y DIETÉTICA



Gestión de talento humano y desempeño laboral del personal de salud de un Hospital de la Provincia de Tumbes, 2023

Los suscritos declaramos que la tesis es original en su contenido y forma:

Jhon Alexander Lupu Jimenez Autor

.....

Mg. Edinson Alberto Aleman Madrid Asesor

.....

Tumbes, 2025

Acta de sustentación



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
Licenciada
Resolución del Consejo Directivo N° 155-2019-SUNEDU/CD
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
Tumbes – Perú

ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS

En Tumbes, a los 25 días del mes junio del dos mil veinticinco, siendo las 14 horas, en la modalidad presencial: Pabellón de Nutrición y Dietética aula N6, se reunieron el jurado calificador de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Tumbes, designado RESOLUCIÓN DECANAL N°0130.- 2023/ UNTUMBES – FCS Mg. Jose Miguel Silva Rodriguez(presidente), Mg. Angie Balbina Zapata Boyer (secretaria), Mg. Tatiana Alexandra Sanchez Torres (Vocal). Reconociendo en la misma resolución, al Mg. Edinson Alberto Aleman Madrid como asesor, se procedió a evaluar, calificar y deliberar la sustentación de la tesis, titulada "Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de salud de un Hospital de la Provincia de Tumbes,2023", para optar el Título Profesional de Licenciado en Nutrición y Dietética, presentado por el bachiller.

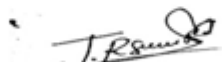
BR. LUPU JIMENEZ JHON ALEXANDER


Concluida la sustentación y absueltas las preguntas, por parte del sustentante y después de la deliberación, el jurado según el artículo N° 65 del Reglamento de Tesis para Pregrado y Posgrado de la Universidad Nacional de Tumbes, declara al BR. LUPU JIMENEZ JHON ALEXANDER APROBADO con calificativo BUENO

En consecuencia, queda APTO para continuar con los trámites correspondientes a la obtención del Título Profesional de Licenciado en Nutrición y Dietética, de conformidad con lo estipulado en la ley universitaria N° 30220, el Estatuto, Reglamento General, Reglamento General de Grados y Títulos y Reglamento de Tesis de la Universidad Nacional de Tumbes.


Siendo las 15 Horas 00 minutos del mismo día, se dio por concluida la ceremonia académica, en forma presencial, procediendo a firmar el acta en presencia del público asistente.

Tumbes, 25 de junio del 2025.


Mg. Jose Miguel Silva Rodriguez
DNI N° 42474683
ORCID N° 0000-0002-9629-0131
(presidente)


Mg. Angie Balbina Zapata Boyer
DNI N° 71717660
ORCID N° 0000-0003-4318-4658
(secretaria)


Mg. Tatiana Alexandra Sanchez Torres
DNI N° 72753033
ORCID N° 0000-0003-2313-9745
(Vocal)


Mg. Edinson Alberto Aleman Madrid
DNI N° 40704918
ORCID N° 0000-0002-9493-655x
(Asesor)

CC
Jurado (03)
Asesor
Interesado
Archivo (Decanato)
MPMO/Decano

Jhon Alexander Lupu Jimenez

Gestión de talento humano y desempeño laboral del personal de salud de un Hospital de la Provincia de Tumbes,2023

2025

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trn:oid::3117487981011

Fecha de entrega
28 ago 2025, 9:22 GMT-5

Fecha de descarga
1 sept 2025, 13:34 GMT-5

Nombre del archivo
TESIS LUPU OK (4).docx

Tamaño del archivo
735.5 KB

57 páginas

10.107 palabras

56.808 caracteres



Mg. Edinson Alberto Aleman Madrid
DNI N° 40704918
Cod. ORCID N°0000-0002-9493-655x

19% Similitud general




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

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 15 palabras)



Fuentes principales

- 19%  Fuentes de Internet
- 4%  Publicaciones
- 10%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Mg. Edinson Alberto Aleman Madrid
DNI N° 40704918
Cod. ORCID N°0000-0002-9493-655x




Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

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

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

Fuentes principales

- 19%  Fuentes de Internet
- 4%  Publicaciones
- 10%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	repositorio.untumbes.edu.pe	5%
2	Internet	www.untumbes.edu.pe	4%
3	Internet	hdl.handle.net	3%
4	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	2%
5	Trabajos del estudiante	Universidad Nacional de Tumbes on 2021-09-09	<1%
6	Trabajos del estudiante	Universidad Nacional de Tumbes on 2021-09-06	<1%
7	Internet	docfoc.com	<1%
8	Internet	repositorio.unasam.edu.pe	<1%
9	Trabajos del estudiante	Corporación Universitaria Minuto de Dios, UNIMINUTO on 2024-07-07	<1%
10	Internet	www.consejotransparencia.cl	<1%
11	Internet	www.scribd.com	<1%



Mg. Edinson Alberto Aleman Madrid
 DNI N° 40704918
 Cod.ORCID N°0000-0002-9493-655x

CERTIFICACIÓN DE ASESORIA

El suscrito, Mg. Edinson Alberto Aleman Madrid

Docente auxiliar adscrito al Departamento Académico de Enfermería de la Universidad Nacional de Tumbes, Facultad de Ciencias de la Salud.

Certifica, que:

El proyecto de tesis titulado Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de salud de un hospital de la provincia de Tumbes, 2023. Presentado por el bachiller Lupu Jimenez Jhon, aspirante al Título Profesional de Licenciado en Nutrición y Dietética.

Ha sido asesorado y guiado por mi persona. Por tal motivo, autorizo su presentación al jurado evaluador para su revisión y aprobación correspondiente.

Tumbes, mayo del 2023



Mg. Edinson Alberto Aleman Madrid

Asesor de tesis

DECLARACION DE ORIGINALIDAD


Lupu Jimenez Jhon; bachiller de la Escuela Profesional de Nutrición y Dietética de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Tumbes, identificado con DNI N° **71994147**, respectivamente; autor del proyecto de tesis titulado Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de salud de un hospital de la provincia de Tumbes, 2023.

Al amparo de la ley N° 27444, ley de Procedimientos Administrativos Generales, declaro bajo juramento lo siguiente:

1. La investigación es de mi autoría.
2. Hemos utilizado la norma internacional de citado y referencias para la bibliografía respetando las fuentes consultadas con el propósito de ilustrar y comparar, y respeto de esta manera lo citado por los diversos autores.
3. El proyecto de investigación no ha sido plagiado, es decir, no ha sido publicado ni presentado anteriormente para obtener algún certamen académico.
4. Los datos y contenidos a presentarse en los resultados de tesis no serán de ningún grado de falsedad, duplicado o copia, por lo tanto, constituirán en aportes a la realidad investigada.

Finalmente, de identificarse la falla de fraude, plagio, autoplagio o piratería; asumo las consecuencias y sanciones de mis acciones, para que se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Nacional de Tumbes.

Tumbes, mayo del 2023



Bach. Lupu Jimenez Jhon

Autor

Dedicatoria

A Dios le doy gracias por ser mi fuente de fuerza y motivación, permitiéndome superar cada uno de los obstáculos y alcanzar mis metas.

Dedicado a mis padres ,que con su inmenso esfuerzo han logrado motivarme a cumplir mis metas y objetivos propuesto.

INDICE GENERAL

Resumen.....	xiv
Abstrac.....	xv
Introducción.....	16
II. Revisión de la literatura.....	20
2.1 Bases teóricas. Científicos.....	20
2.2 Antecedentes.....	24
III Materiales y métodos.....	28
3.1 Tipo de investigación.....	28
3.2 Diseño de investigación.....	28
3.3 Población, muestra, muestreo.....	29
3.4 Criterio de selección.....	29
3.5 Técnicas e instrumentos.....	30
3.6 Analisis estadísticos.....	31
3.7 Aspectos ético.....	31
IV Resultados y discusiones.....	33
4.1 Resultados.....	33
4.2 Discusion.....	37
V Conclusiones.....	40
VI Recomendaciones.....	41
VII referencias.....	42
VIII Anexos.....	46

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 . prueba de relación de SPEARMAN.....	33
Tabla 2. Gestión de talento humano de personal de salud de un Hospital de la Provincia de Tumbes.....	34
Tabla 3. Desempeño laboral del personal de salud de un Hospital de la Provincia de Tumbes.....	35
Tabla 4. Análisis de relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de salud de un Hospital de la Provincia de Tumbes.....	36

INDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Consentimiento informado.....	46
Anexo 2. Cuestionario de gestión de talento humano.....	47
Anexo 3 . Instrumento 2 cuestionario de desempeño laboral.....	49
Anexo 4. Validación de instrumento 1.....	51
Anexo 5. Validación de instrumento 2.....	53
Anexo 6. Prueba piloto instrumento1.....	55
Anexo 7. Prueba piloto instrumento 2.....	56
Anexo 8. Solicitud de autorización.....	57

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de salud de un hospital de la provincia de Tumbes, 2023. Para ello, se trabajó con una metodología básica, cuantitativa, correlacional, junto a un diseño no experimental, transversal y microsociológico. Se aplicaron dos cuestionarios a una muestra constituida por 60 trabajadores asistenciales de salud, en donde los resultados reflejaron que el 8,3% de personal, clasificó la gestión del talento humano como inadecuado, el 55% como regular, 26,7% como adecuado y el 10% como muy adecuado. En relación al desempeño laboral, se observó que 1,7% poseía un desempeño medio, el 45% un desempeño alto y el 53,3% un desempeño muy alto. Finalmente, al analizar la relación entre las variables se pudo evidenciar que, los empleados que calificaron la gestión como "Adecuada" o "Muy adecuada" no necesariamente presentaron un desempeño laboral más alto. Estos resultados permitieron concluir que No existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de salud de un hospital de la provincia de Tumbes, 2023 ($p= 0,152$).

PALABRAS CLAVES: Gestión del talento humano, desempeño laboral, hospital, trabajadores asistenciales de salud.

ABSTRACT

The general objective of this research was to determine the relationship between human talent management and work performance of health personnel in a hospital in the province of Tumbes, 2023. To do this, we worked with a basic, quantitative, correlational methodology, together with a non-experimental, transversal and microsociological design. Two questionnaires were applied to a sample consisting of 60 health care workers, where the results reflected that 8.3% of personnel classified human talent management as inadequate, 55% as regular, 26.7% as adequate. and 10% as very adequate. In relation to job performance, it was observed that 1.7% had average performance, 45% had high performance and 53.3% had very high performance. Finally, when analyzing the relationship between the variables, it was evident that employees who rated management as "Adequate" or "Very adequate" did not necessarily present higher job performance. These results allowed us to conclude that there is no relationship between human talent management and the work performance of health personnel in a hospital in the province of Tumbes, 2023 ($p=0.152$).

KEY WORDS: Human talent management, job performance, hospital, health care workers.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, la gestión del talento aporta valor añadido en un marco estricto a través de actividades encaminadas a mejorar los conocimientos, habilidades, competencias y niveles de habilidad para la competitividad actual y futura. Para hacer esto, las políticas deben definirse en función de estos requisitos de gestión del tiempo. Por lo tanto, es importante que los trabajadores y las instituciones se adapten y actúen de acuerdo con las condiciones que deben enfrentar. Vivimos en un mundo globalizado que cambia a una velocidad vertiginosa y cada vez es más claro que el desarrollo del talento tiene una importancia estratégica, dado que es la clave del éxito es un papel en varias instituciones públicas o privadas.

Asimismo, es responsabilidad del gerente guiar al talento humano a través de procesos como admisión, compensación y evaluación que estén relacionados con las leyes y costumbres necesarias para un trabajo de alta calidad. Para ello, el directivo debe proporcionar suficientes detalles sobre su perfil para ejercer un liderazgo de calidad. Para ser más competitivos, lo anterior significa desarrollar programas políticos que motiven, motiven, capaciten, con positividad y conciencia para mantener el buen esfuerzo laboral con eficiencia, inteligencia, originalidad y sentido común.

En concordancia, con la metodología de gestión del talento humano, Chiavenato señala que, para dirigir las funciones de los puestos directivos en relación con las personas, la metodología para la gestión del talento implica la incorporación de determinadas políticas y de prácticas de gran relevancia que se enfocan en como se realiza la gestión de los recursos humanos, permitiendo así, que estos se incluyan en los procesos de reclutamiento, selección, capacitación, compensación y evaluación del desempeño¹.

De la misma forma, Bohland menciona que, el desempeño laboral es la acción eficiente que realizan los miembros del personal dentro de la institución enfocados en alcanzar un desenvolvimiento superior enfocado al cumplimiento de los objetivos, para mantener los valores agregados de responsabilidad y eficiencia, que sustenta el crecimiento de la institución.² Incluye el conjunto de acciones y servicios destacados que diferencian a una institución de otra.

Por ende, es crucial aplicar el proceso de selección a los directivos que dirigirán y gobernarán esta institución porque el hospital es un sector crucial y pilar fundamental que influye directamente en el desarrollo y la atención brindada a la población. Se requieren líderes que posean la capacidad y la competencia gerencial que se amerita. Asimismo, que el MINSA en el contexto de la reforma, modernización y vigilancia del talento humano de las diversas instituciones.³

El hospital es una organización crucial e importante para la sociedad, donde está en sus prevenir, rehabilitar y salvar vidas. En consecuencia, requieren de personas o profesionales altamente calificados para administrar cada puesto, de tal manera que se asignen especialistas calificados a cada puesto requerido.

En el contexto internacional, en Quito, Araujo, elaboro un estudio y encontró que en las políticas y lineamientos para la realización de la gestión del talento humano eran no bien definido. Por ello, sugirió implementar el Modelo de Gestión del Talento Humano y elaboró un plan estratégico para llevarlo a cabo con objetivos específicos. Esto incluye los procedimientos y lineamientos a utilizar en la gestión del talento humano, tales como los procedimientos para analizar, seleccionar, contratar, capacitar y evaluar a los empleados, así como la remuneración y beneficios del personal.⁴

Por ende, en el estudio el autor utilizó un modelo gerencial, y se pusieron en marcha diferentes estrategias políticas y procedimientos en torno a la gestión del talento humano para lograr los objetivos planteados dentro de la institución.

Asimismo, en lo que respecta al ámbito nacional La Torre, en una investigación desarrollada en Lima en 2021 estableció una conexión entre los elementos de la gestión del talento humano y el desempeño laboral, los hallazgos del estudio indicaron que, si se mejora la gestión del talento humano, es probable que también mejore el desempeño laboral de los empleados. Sin embargo, también mostró que no se está utilizando el proceso de reclutamiento, lo que resulta en una debilidad en la contratación de personal. De igual forma, debido a que no hay incentivos ni recompensas, el empleado es negativo en el desempeño adecuado de sus funciones.⁵

La metodología que se usa para la gestión del talento humano en una organización es crucial; existen procedimientos y estrategias críticas que deben usarse para producir trabajadores efectivos que impacten positivamente en la organización.

A nivel local, después de una investigación extensa, no se han evidenciado estudios relacionados con las variables en el ámbito de salud, es por ello la importancia de conocer la relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral que tiene el personal de salud que labora en un hospital de la región de Tumbes.

En base a la situación evidenciada, es importante realizar este estudio con el personal asistencial del hospital de Tumbes, ya que, se desconoce la gestión del talento humano y como se ve relacionado con el desenvolvimiento laboral que tiene el personal que labora de manera activa en esta institución. Ante ello, se planteó como interrogante de investigación ¿Existe relación entre cómo se gestiona el talento humano y desempeño laboral del personal de salud de un hospital de la provincia de Tumbes, 2023?

La investigación presentó relevancia de forma teórica, principalmente a que en la actualidad se tiene evidencia de los escasos estudios relacionados con las variables en investigación, de esta manera se busca finalizar con la escasas informativa y poco fundamentada que se tiene en relación a la gestión del talento humano y el desempeño laboral. Además, por tratarse de una investigación reciente realizada en un hospital de Tumbes, servirá como base y precursora de futuras investigaciones similares.

A nivel práctico, la información recopilada se puso a disposición del hospital de Tumbes, lo que permitió a la institución realizar acciones o programas preventivos para mejorar el desempeño del personal asistencial, además de brindar una mejora en la atención a los pacientes. El estudio alcanzó su significación metodológica porque fue posible obtener resultados precisos que permitieron avanzar en la comprensión de la gestión del talento humano y desempeño laboral mediante el uso de dos cuestionarios validados para medir las variables objeto de estudio. Estas herramientas también pueden ser utilizadas por otros investigadores y aplicadas a varias muestras de estudio.

Finalmente, se resaltó la trascendencia del aspecto social porque benefició no solo al personal asistencial del hospital sino también a los pacientes que se presentan a la institución, con la intención de buscar de una mejor atención en su salud.

Como objetivo general, la investigación se planteó determinar si existe relación entre cómo se administra la gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de salud dentro de un hospital de la provincia de Tumbes, 2023. Así mismo, entre sus objetivos específicos se buscó en primer lugar identificar el tipo de gestión del talento humano y el desempeño laboral que se utiliza en el personal de salud dentro de un hospital de la provincia de Tumbes. Seguidamente se pretendió analizar la relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral, su la hubiera, dentro del personal de salud de un hospital de la provincia de Tumbes.

II REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. Bases teóricas – científicas

Considerando las variables de estudio, el estudio ha indagado en los preceptos teóricos y doctrinas que sustentan el estudio.

Gestión del talento humano

La gestión del talento humano es fundamental para la contratación de personas altamente capacitadas y que aporten a la empresa. Para, Avalos (2018) la gestión del talento humano tiene como definición, una agrupación de reglas y acciones requeridas para el liderazgo, cargos directivos en relación con los artículos o materiales que realizan selección, contratación, formación, remuneración y evaluación de puestos.⁷

Para, Chiavenato (2009), explica que los equipos de gestión del talento humano reemplazan a los departamentos de recursos humanos en la era del conocimiento. Además, los gerentes de línea en toda la organización tienen la responsabilidad de las prácticas de recursos humanos, convirtiéndose en gerentes de recursos humanos. Los equipos de gestión de talento humano eliminan tareas operativas y son responsables de asesorar internamente para que el área en mención asuma tareas estratégicas con un punto de vista más globalizado, de cara al futuro y destino de la empresa y sus integrantes.¹

Asimismo, el talento humano pasa de ser un agente que se desarrolla de forma pasiva a un agente activo e inteligente que ayuda a gestionar los demás recursos de la organización. El giro es grande. El talento humano actualmente se establece como los miembros de la organización que participan en los procesos de toma de decisiones, cumplen objetivos, entregan resultados previamente acordados y trabajan con los clientes para satisfacer sus necesidades y expectativas.¹

Para Alles⁸, desglosa y define las competencias en cinco:

La motivación, se define como los intereses por los que una persona se orienta o desea constantemente, se puede decir que las motivaciones guían, conducen y eligen el comportamiento orientado a ciertas acciones u objetivos y establecen distancia de otros.

Por ejemplo, las personas con motivación que añoran el éxito constantemente se fijan objetivos propios, asumen la responsabilidad de lograrlos y utilizan la retroalimentación para mejorar su desempeño.

Las características, se define como los rasgos físicos y reacciones regulares a la información o situaciones. Por ejemplo, para los pilotos de combate, los reflejos rápidos y la buena visión son requisitos físicos; el autocontrol y la iniciativa son rasgos que permiten respuestas consistentes en circunstancias más desafiantes.

El concepto propio, se define como las actitudes, los valores o la autoimagen de una persona. Por ejemplo, los valores propios de las personas establecen motivaciones reactivas que corresponden o pronostican cómo se desempeñarán en sus trabajos a corto plazo y en condiciones en donde otros están a cargo. El autoconcepto incluye la seguridad de que uno puede desempeñarse bien en cualquier circunstancia.

El conocimiento, se define como la información que una persona tiene de otros campos particulares, el conocimiento se establece como una capacidad de carácter complejo. De forma general, las evaluaciones de conocimientos no predicen el desenvolvimiento laboral debido a que el conocimiento y las capacidades no se logran medir en igualdad de condiciones en relación a todas las áreas que mantengan una relación con el trabajo. Por ejemplo, muchas pruebas de conocimiento se enfocan en la memoria cuando lo que realmente importa es la información. Además, la evaluación del conocimiento es flexible; Miden la capacidad de una persona para reconocer lo que está bien y lo que no.

La habilidad, se define como la capacidad de llevar a cabo una tarea física o mental específica, por ejemplo, la capacidad que un dentista posee para llenar una caries sin lesionar un nervio. Las competencias cognitivas o mentales incluyen el pensamiento analítico (la forma de procesar la información y datos, determinación de causa y efecto).

La provisión de personal, son aquellas que llevan a cabo los procesos que requieren el aporte humano, tales como estudios de mercado, contratación y selección del personal requerido, y su provisión a las tareas organizacionales. Estas actividades están relacionadas con el suministro de trabajadores a la organización

.⁹ Dotar al proceso de organización del talento humano requerido para su correcto funcionamiento es el objetivo de estas actividades.

La organización del talento humano se refiere a la agrupación de procedimientos que posee una organización y, por medio de su división de recursos humanos, pone en práctica para la atracción, reclutamiento y alistamiento de nuevos empleados, así como para la retención de los que ya están trabajando en la institución.¹⁰

El mantenimiento del talento humano es crucial porque todas las empresas quieren contratar personas con habilidades únicas. El secreto para mantener empleados altamente calificados y competentes es inspirarlos y crear una conexión duradera con la institución. El gerente deberá aprender qué necesita cada empleado porque no todos los trabajadores están motivados por las mismas cosas.¹¹

El desarrollo del talento humano se focaliza en toda estrategia orientada al fortalecimiento de habilidades, conocimientos, competencias de los colaboradores y/o actitudes positivas, con el fin de buscar propiciar de forma consecutiva un crecimiento laboral y personal en la persona, así como un incremento de carácter global en el enfoque competitivo de los equipos de trabajo y en la empresa.¹²

La auditoría del talento humano es un desarrollo que se utiliza para examinar las políticas, los procesos internos, la documentación y los programas de recursos humanos de una empresa con el fin de identificar las áreas críticas de mejora dentro de la empresa.¹¹

El desempeño laboral

El desempeño se discutirá en esta sección en términos generales.

Para Chiavenato, I. (2007) menciona que el desempeño es de naturaleza situacional porque difiere de persona a persona y está muy influenciado por una amplia gama de variables. El valor de las recompensas y la percepción de que dependen del esfuerzo individual generalmente tienen un impacto en la cantidad de esfuerzo que las personas están dispuestas a realizar. Por lo tanto, es claro que en una perfecta relación costo-beneficio, depende principalmente de las habilidades que posea el empleado para desempeñar en el trabajo.¹

Además, para Palaci el desempeño laboral es el valor añadido que se espera brindar a la organización de los diferentes episodios de la conducta propios de un individuo lleva a cabo en un determinado plazo de tiempo. Esta agrupación de conductas de un trabajador o de varios de ellos en diversos plazos de tiempo, fortalecen la eficiencia organizacional.⁶

Según Dessler, G.¹³ (2009), el desempeño laboral es tan crucial que la mayoría de los profesionales de la gestión del talento humano y concentran sus esfuerzos en el desempeño porque entienden que, si se hace de manera adecuada, la organización será más productiva en general.

El cumplimiento de los objetivos y tareas, debe evaluarse de acuerdo con la calidad exigida en el momento de la evaluación, además se debe considerar la valoración de carácter cualitativo y cuantitativo que pertenece a cada uno, y valorando la cantidad y la calidad de los resultados y las acciones planificadas en el tiempo.¹⁴

La contribución y el trabajo en equipo, en los empleados deben trabajar en equipo, dejando de lado cualquier conducta de carácter individualista y competitiva, incluye la contribución y el trabajo en equipo dentro de las dimensiones de evaluación del desempeño. Todos los empleados deben reconocer que son parte de trabajar en equipo y que lograr objetivos que sería un desafío para un individuo lograr solo.⁸

Asimismo, para asegurar que los objetivos y tareas del equipo sean alcanzadas y realizadas con éxito, sin sacrificar el tiempo o el esfuerzo necesarios para lograrlos, es necesario evaluar el grado en que el empleado es capaz de hacerlo. Otros factores por considerar incluyen la voluntad del trabajador de ser mentor de sus compañeros de trabajo, su capacidad para difundir y compartir experiencias, su capacidad para fomentar un sentido de camaradería y su capacidad para fomentar una comunicación abierta.¹³

La disciplina laboral contempla la administración que se implementa para alcanzar y asegurar el cumplimiento de las normas internas, así como los procesos destinados a lograr la prevención de desviaciones. Se debe evaluar la dimensión del uso de las normas propias de la institución tales como, el horario de trabajo, asistencia, puntualidad y normas de conducta.¹⁵

En relación a la superación personal, las actividades de formación y autoformación, propone que esta dimensión se orienta a la valoración del trabajador a partir de las posibilidades y limitaciones que tiene en el desempeño de sus actividades, la búsqueda de obtener cada vez más y mejores resultados, y la búsqueda del progreso constante y consistente.¹⁴

2.2. Antecedentes

En el ámbito internacional encontramos a Molina et al.¹⁶ (2016). Los autores realizaron un estudio titulado “Gestión del talento humano en salud pública. Un análisis en cinco ciudades colombianas, 2014”. En donde se describe las situaciones laborales de los organizadores de salud pública, realizada a una población de 2680, muestra de 675 personales. Las conclusiones establecen que no es necesario un perfil calificado para cumplir con las funciones asignadas al cargo; Las coordinaciones de salud pública están integradas por personal médico, de enfermería y odontológico. Establecieron que si había alguna restricción en la educación, credenciales y ambiente de trabajo del personal. Por ende, existen ciertas deficiencias en la designación de cargos de los profesionales, ya que muchos no cuentan con un grado de instrucción eficiente en salud pública, lo cual puede originar a que existan limitaciones en su área.

Asimismo, en el estudio de Guzmán¹⁷ (2019) titulado “Análisis de los factores internos que influyen en el desempeño laboral de los empleados de la Dirección General de Aviación Civil (DGAC) en el Aeropuerto “Eloy Alfaro” de la ciudad de Manta, Ecuador”, su objetivo fue analizar los factores de carácter interno que son determinantes en el desarrollo laboral de los empleados de la DGAC. Estudio descriptivo, no experimental, y como instrumento un cuestionario de 23 ítems, muestra de 63 empleados. Se concluye que: los factores como la educación y la capacitación, la compensación y las posibilidades de promoción y/o promoción, que influyen en el desempeño laboral al mostrar la insatisfacción de los empleados. Estos hallazgos llevaron al desarrollo de estrategias que mejoran estas variables internas para aumentar la satisfacción de los empleados. Esto permite que los empleados sean más productivos y eficientes en el desempeño de sus funciones, lo que beneficia tanto a la institución a la que pertenecen como a ellos personalmente.

De la misma forma, en el estudio de Oliveira et al.¹⁸ (2017) titulado “Capital humano en hospitales de Sao Paulo Brasil en la gestión de enfermeras”, tiene como objetivo evaluar los componentes en las organizaciones hospitalarias aplicando metodología cualitativa, utilizando entrevistas, con la participación de 12 profesionales de la gestión de enfermería. Los resultados obtenidos fueron que, para la contratación de los enfermeros, pasaron un proceso de admisión, aplicado con criterios esenciales de contratación, competencia profesional en el servicio y especialización; establece poner más énfasis en el desarrollo profesional y las competencias mientras se incorporan a las tecnologías actuales. Durante la investigación se descubrió que existía una gestión eficaz de los recursos humanos, lo que demostró que se contaba con personal capacitado y calificado, entre otras cualidades.

Además, en el estudio de Robles R. y Muñoz M.¹⁹ (2019) titulado “Salario emocional y el desempeño laboral en un grupo de enfermeras, en el servicio de emergencia de un hospital público de la Provincia de los Ríos en Ecuador”; al ser de naturaleza correlacional, los resultados obtenidos: ven la compensación emocional como el principal factor que afecta el desempeño del empleado. Ponen de relieve las ventajas no financieras de la institución. Además, afecta cuán incómodas se vuelven las relaciones interpersonales como resultado de los cambios de horario y el aumento de la carga de trabajo. En este sentido, se fundamenta en el impulso que anima a los empleados a realizar sus tareas, lo que repercute en su forma de actuar. El rendimiento laboral de los empleados puede verse afectado negativamente por una serie de factores, pero también pueden estar motivados y recibir incentivos para desempeñarse mejor que otros en su industria.

Asimismo, en el estudio de Sarmiento, J.²⁰ (2017) titulado “Relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del área central de la Universidad Central, 2017”. Ecuador: Universidad Central. Manifestó como objetivo general determinar la influencia que tiene la gestión del talento humano en el desempeño laboral y viceversa. Se utilizó una investigación transversal con un nivel correlacional. La población abarcó un total de 602, una muestra de 235 empleados públicos. Se utilizó el método de la encuesta, instrumento dos cuestionarios.

Se concluyó que los resultados del diagnóstico del desempeño demuestran que la gestión del talento humano impuesto tiene una alta incidencia en el desempeño de los servidores debido a que cuando las personas se sienten amenazadas ante una evaluación, muestran reticencia en las acciones que realizan y en la forma en que se comportan dentro de la misma institución.

De igual forma, a nivel nacional en el estudio de García, R.²¹ (2021) titulado “Gestión del talento humano y el desempeño laboral en trabajadores del hospital en Chiclayo-Perú”, implementó un cuestionario a 168 personal asistencial y 5 administrativos en un diseño transversal con enfoque cuantitativo. Según sus hallazgos, su variable está en un nivel medio, pero el 35,6 por ciento de los encuestados que trabajaban para la institución dijeron que no recibieron la capacitación adecuada ni valorar sus habilidades. El estudio ha demostrado que la gestión del talento humano está mal implementada; se demostró que no capacitan al personal y no lo motivan para que pueda desempeñar sus funciones con eficacia.

Además, en el estudio Del Castillo, A.¹⁴ (2017) titulado “La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chacabuco – 2016”, elaboró su investigación contemplando el tipo descriptivo correlacional, el método desarrollado en la investigación fue el hipotético-deductivo. Instrumento 2 cuestionarios de 20 ítems escala de Likert, una población de 82 trabajadores, la autora concluye: Que, si existe relación entre las variables gestión del talento humano y desempeño laboral, con un valor de Rho de Spearman 0.77, además, menciona que si existe relación entre las dimensiones conocimiento y desempeño laboral, motivación y desempeño laboral. Estos hallazgos confirman que, dada la fuerte correlación entre las dos variables, una mejor gestión del talento humano conducirá a un mejor desempeño laboral. También destacan la importancia de contar con una gestión eficaz del talento de los empleados dentro de cualquier organización, ya que esto se verá reflejado en el esfuerzo y empeño de todos y cada uno de los empleados.

De la misma forma, en el estudio de Castro, K.²³ (2021) titulado “Modelo de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2020”, la investigación fue descriptiva, propositiva y del tipo aplicada. 70 trabajadores conformaron la población y muestra.

Se implementó como método una encuesta, y los instrumentos fueron cuestionarios sobre el desempeño de los empleados y el talento humano. El autor concluyó que, el modelo de gestión del talento humano mejora el desempeño de los colaboradores de acuerdo con la problemática analizada, siendo un modelo adecuado para solucionar la problemática ya que se basa en la generación de procesos mejorados de desempeño laboral. Para fortalecerse y cumplir con éxito las metas preestablecidas, es importante que cada sector cuente con una estructura organizacional fuerte.

Asimismo, en el estudio de Bustamante, A.²⁴ (2017), titulado “Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Básica de Atención Primaria Gamarra, 2016”, de tipo de investigación básica, descriptivo correlacional y diseño no experimental. La recopilación de datos se realizó mediante la técnica de la encuesta, y el tamaño de la muestra fue de 133 trabajadores. El autor concluyó que: 14.3 por ciento demostró el nivel de pobre, el 27.8 por ciento regular y el 57.9 por ciento descubrió el nivel de buen manejo de los recursos humanos de los trabajadores de la Unidad Básica de Atención Primaria, Gamarra. Para que los empleados se desempeñen al máximo en el trabajo, es crucial que los gerentes y el personal administrativo les brindan un amplio apoyo.

Asimismo, a nivel local en el estudio de Gonzales, J., García, C.²⁵ (2017) titulado “Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores en la Empresa Aguas de Tumbes S.A - ATUSA, 2016”. El estudio es de diseño no experimental. Correlacional, la técnica fue una encuesta a muestra 60 trabajadores de la empresa ATUSA. Los autores concluyen que: si hay una relación positiva entre las variables investigadas, el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de ATUSA.

III. MATERIALES Y MÉTODOS

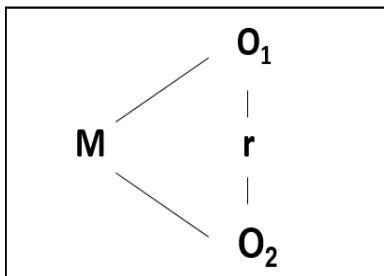
3.1. Tipo de investigación:

Fue un estudio básico, con enfoque cuantitativo y de tipo correlacional. Se consideró investigación básica porque se basa en la generación sistemática de nuevos conocimientos a partir del análisis de los conocimientos previos.²⁶ Asimismo, cuantitativo dado que se utilizaron datos estadísticos, y correlacional con la estimación de la existencia de relación entre dos o más variables en un hecho particular.²⁷

3.2. Diseño de investigación:

La investigación se ejecutó teniendo como referencia un diseño no experimental, de corte transversal y microsociológico. La investigación no experimental se basó en la observación de los fenómenos tal como ocurren en la naturaleza sin intervenir ni cambiar las variables. De manera similar, investigación transversal debido a que se midieron las variables en una sola ocasión, mientras que microsociológica porque se centró en una población pequeña.²⁸

Esquema:



Dónde:

M = Muestra

O₁ = Gestión del talento humano

O₂ = Desempeño laboral

r = Relación de las variables de estudio

3.3. Población, muestra, muestreo:

Población

La población es un conjunto de personas, fenómenos y objetos en general que están siendo estudiados y tienen caracteres similares.²⁹ La población estuvo conformada por 150 trabajadores asistenciales de salud entre varones y mujeres pertenecientes a un hospital de Tumbes.

Muestra

La muestra, que es un subconjunto de la población investigada, recopila las características sobresalientes de la población.³⁰ A través de la fórmula aplicada a la población finita se obtuvo una muestra de 63 trabajadores asistenciales de salud, sin embargo, solo se trabajó con 60 que lograron cumplir con los criterios de selección.

Muestreo

El tipo de muestreo fue probabilístico, el personal asistencial tuvo la misma oportunidad de participar en este estudio porque el método de muestreo utilizado fue el muestreo aleatorio simple probabilístico.³¹

3.4. Criterios de selección

Criterios de inclusión

- Personal asistencial que se encuentre laborando pertenecientes al hospital de Tumbes.

Criterios de exclusión

- Personal asistencial que se encuentre de licencia pertenecientes al hospital de Tumbes.

3.5. Técnicas e instrumentos

Técnica:

La encuesta fue la técnica empleada para recolectar los datos del personal asistencial de un hospital de Tumbes.

Instrumento:

Al personal asistencial se les hizo entrega de dos cuestionarios, a fin de poder medir el tipo de gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores. Cabe precisar que este cuestionario fue adaptado a la realidad de la población de estudio, lo que permitió recoger información valiosa sobre las variables en investigación. El cuestionario para medir la gestión del talento humano, estuvo conformada por 20 ítems, los cuales midieron las dimensiones provisión de personal (pregunta del 1 al 4), organización del talento humano (preguntas del 5 al 8), mantenimiento del talento humano (preguntas del 9 al 12), desarrollo del talento humano (preguntas del 13 al 16) y auditoria del talento humano (preguntas del 17 al 20). Entre los baremos de puntuación encontramos:

Inadecuado:	Menor a 40 puntos
Regular:	Entre 41 y 60 puntos
Adecuado:	Entre 61 y 80 puntos
Muy adecuado:	Entre 81 y 100 puntos

En el caso del cuestionario para medir el desempeño laboral, estuvo constituido por 20 preguntas, los cuales midieron las dimensiones en cumplimiento de los objetivos y tareas (pregunta del 1 al 5), cooperación y trabajo en equipo (preguntas del 6 al 10), disciplina laboral (preguntas del 11 al 15), superación personal (preguntas del 16 al 20). Entre los baremos de puntuación encontramos: los cuales tuvieron como baremos de puntuación:

Bajo:	Menor a 40 puntos
Medio:	Entre 41 y 60 puntos
Alto:	Entre 61 y 80 puntos
Muy alto:	Entre 81 y 100 puntos

3.6. Análisis estadístico

Debido al carácter correlacional del estudio, se aplicó la estadística inferencial, que fue la encargada de confirmar la validez de la hipótesis. Esto implicó determinar estadísticamente si se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Para lograr esto, se recopiló la información del personal asistencial del hospital y se elaborará una matriz de datos en la que se describieron detalladamente los indicadores con los ítems correspondientes a la dimensión de cada variable. Luego, para cada pregunta, se reflejaron los valores cuantitativos de acuerdo con los valores asignados en el cuestionario tipo Likert. Para dar respuesta a la pregunta de investigación se utilizó el Coeficiente de correlación de Spearman. Esta prueba mide la asociación entre las variables y proporcionara respuesta a la pregunta de investigación, finalmente se elaboraron figuras y tablas de frecuencia para su posterior análisis e interpretación de los hallazgos con la versión SPSS 26 y Microsoft Excel Profesional.

3.7. Aspectos éticos

En concordancia con la resolución N°301-2018/UNTUMBES-CU la investigación siguió y respetó los siguientes códigos éticos³²:

Salvaguardar los derechos y la integridad del personal asistencial que participe en el estudio de investigación.

Respetar los antecedentes socioculturales y la cosmovisión del personal asistencial involucrados en el proyecto de investigación.

El personal asistencial del hospital que participó en el estudio tuvo la oportunidad de dar su consentimiento informado después de leer el documento en un lenguaje sencillo para que el participante pudiera entender.

Se mantuvo la confidencialidad de la información recopilada por los trabajadores que participaron del estudio de investigación, asegurando así su completo anonimato.

Se garantizó que la participación del personal asistencial fuera de manera voluntaria, siendo libres de declinar o retirarse en cualquier momento sin ningún tipo de penalidad.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados:

Tabla 1. Prueba de correlación de Spearman

Estadísticos de prueba	Coefficiente de correlación	Significancia (bilateral)
Rho de Spearman	0,187	0,152
Número de participantes	60	60

Mediante la tabla 1, queda en evidencia que la prueba de estadística de Spearman alcanzó un valor de correlación de 0,187 el cual señala una correlación positiva muy débil entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral. Es decir, existe una tendencia a que cuando una variable aumenta, la otra también tiende a aumentar ligeramente, pero esta relación es muy débil y no es significativa. Así mismo, se observó una significancia de 0,152 la cual indica que la relación encontrada entre las variables no es estadísticamente significativa. En base a ello se puede aprobar la hipótesis nula, concluyendo que no existe relación entre la variable gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de salud de un hospital de la provincia de Tumbes, 2023.

Tabla 2. Gestión del talento humano del personal de salud de un hospital de la provincia de Tumbes.

Gestión del talento humano	Indicador	
	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	5	8,3%
Regular	33	55,0%
Adecuado	16	26,7%
Muy adecuado	6	10,0%
Total de participantes	60	100,0%

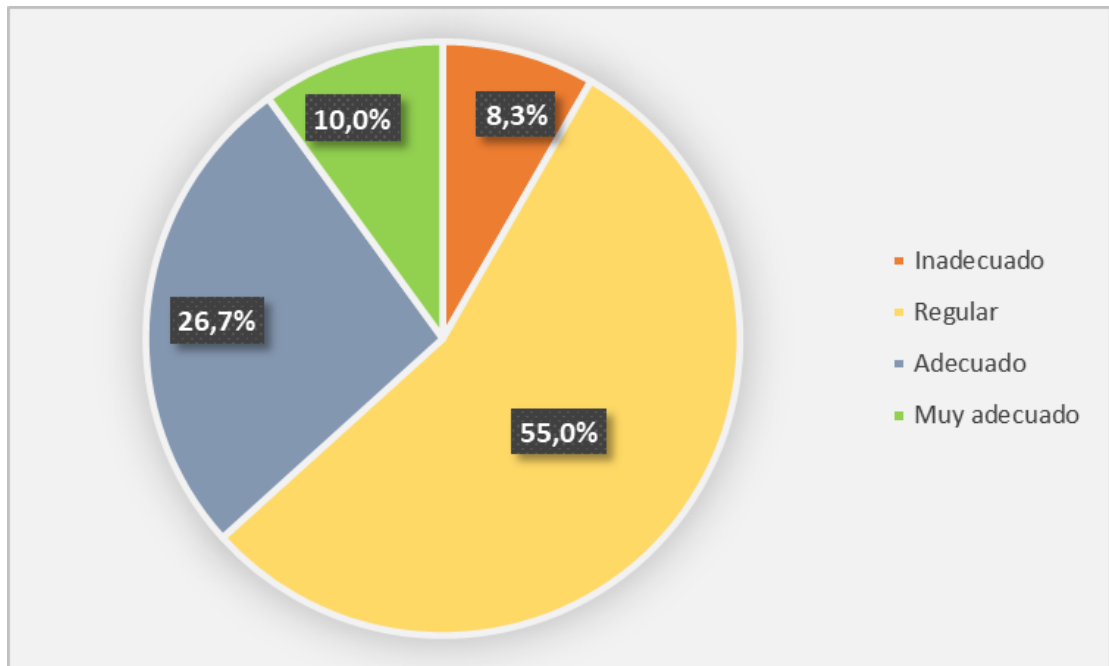


Gráfico 1. Gestión del talento humano

La tabla 2 presenta una evaluación de la gestión del talento humano en un hospital de la provincia de Tumbes. Los datos revelan que el 8,3% (n= 5) lo clasificó como inadecuado, el 55% (n= 33) como regular, 26,7% (n= 16) como adecuado y el 10% (n= 6) como muy adecuado.

Tabla 3. Desempeño laboral del personal de salud de un hospital de la provincia de Tumbes.

Desempeño laboral	Indicador	
	Frecuencia	Porcentaje
Medio	1	1,7%
Alto	27	45,0%
Muy alto	32	53,3%
Total de participantes	60	100,0%

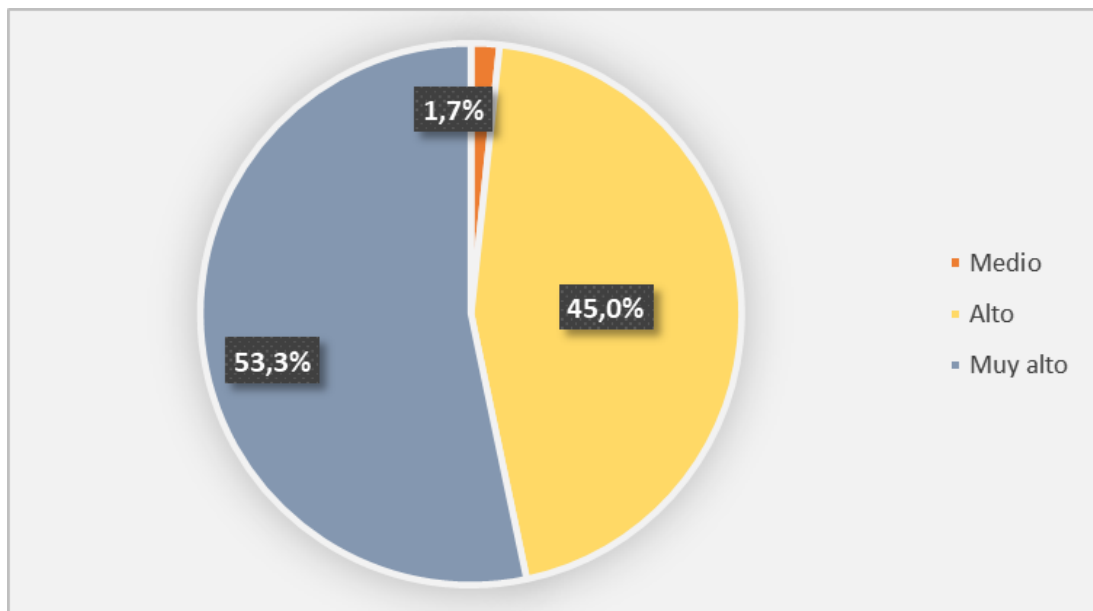


Gráfico 2. Desempeño laboral

De acuerdo con la tabla 3, se presentó un análisis sobre el desempeño laboral del personal de salud dentro de un hospital de la provincia de Tumbes, en donde se evidenció que 1,7% (n= 1) poseía un desempeño medio, el 45% (n= 27) un desempeño alto y el 53,3% (n= 32) un desempeño muy alto.

Tabla 4. Análisis de relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de salud de un hospital de la provincia de Tumbes.

Gestión del talento humano	Desempeño laboral					
	Medio		Alto		Muy alto	
	N	%	N	%	N	%
Inadecuado	0	0,0%	1	20,0%	4	80,0%
Regular	1	3,0%	19	57,6%	13	39,4%
Adecuado	0	0,0%	7	43,8%	9	56,3%
Muy adecuado	0	0,0%	0	0,0%	6	100,0%
Total de participantes	1	100,0%	27	100,0%	32	100,0%

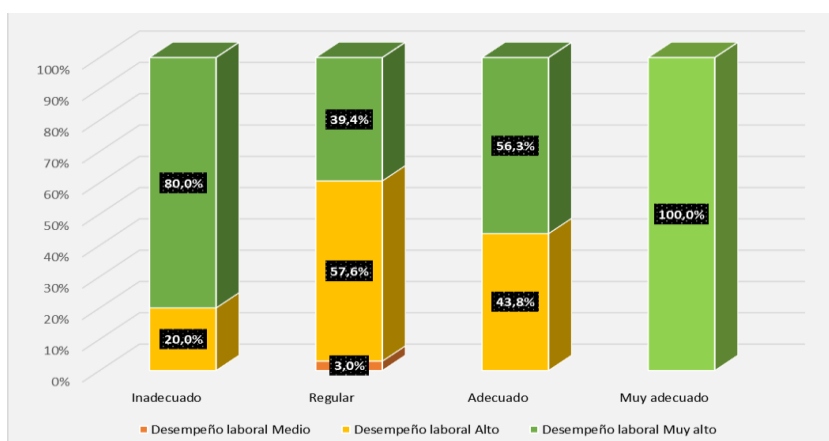


Gráfico 3. Análisis de relación

La tabla 4 se pudo evidenciar que, aquellos que clasificaron como inadecuada la gestión del talento humano, el 20% (n= 1) tuvo un desempeño laboral alto y el 80% (n= 4) un desempeño laboral muy alto. Así mismo, de aquellos que clasificaron la gestión del talento como regular, el 3% (n= 1) tuvieron un desempeño medio, el 57,6% (n= 19) tuvo un desempeño alto y el 39,4% (n= 13) un desempeño muy alto. Aquellos que clasificaron la gestión del talento humano como adecuado, el 43,8% (n= 7) y el 56,3% (n= 9) tuvieron un desempeño alto y muy alto. Finalmente, aquellos que clasificaron la gestión del talento humano como muy adecuado, en su totalidad (n= 6) presentaron un desempeño laboral muy adecuado.

4.2. Discusión:

Se propuso como objetivo general la determinación de la relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de salud de un hospital de la provincia de Tumbes, 2023. Para ello, se trabajó con una muestra constituida por 60 trabajadores asistenciales de salud, en donde a través de la tabla 1, quedo registro el coeficiente de correlación de Spearman alcanzó un valor de 0,187 y una significancia de 0,152. Estos valores dejan una base estadística para afirmar que no hay existencia de una relación significativa entre las variables de gestión del talento humano y del desempeño laboral.

Se discrepa con los resultados presentados por Gonzales, J., García, C.²⁵ puesto que concluyen que, si se encontró una relación positiva entre las variables investigadas, el clima organizacional y la satisfacción. De la misma manera, los resultados no guardan relación con los presentados por Castro, K.²³ el autor afirma que el modelo de gestión del talento humano mejora el desempeño de los colaboradores de acuerdo con la problemática evaluada, siendo este un modelo adecuado para solucionar la problemática ya que se basa en la generación de procesos mejorados de desempeño laboral.

Esta discrepancia puede explicarse por la influencia de múltiples factores que van más allá de las prácticas de gestión, como las características individuales de los empleados, el clima organizacional, la carga de trabajo y la medición del desempeño. Además, el contexto específico del hospital y las limitaciones del estudio pueden haber influido en los resultados. Por lo tanto, se sugiere profundizar en el análisis a través de investigaciones futuras que consideren un mayor número de variables y contextos organizacionales, así como la replicación en estudios con una muestra poblacional mucho más grande.

De acuerdo con la tabla 2, se puede evidenciar que el 8,3% (n= 5) lo clasificó como inadecuado, el 55% (n= 33) como regular, 26,7% (n= 16) como adecuado y el 10% (n= 6) como muy adecuado. Si bien un porcentaje significativo de los empleados considera que la gestión es adecuada, existe un margen considerable para mejorar.

Esto sugiere la necesidad de implementar acciones concretas para mejorar la gestión del talento humano en el hospital. Es fundamental diseñar programas de desarrollo profesional, fortalecer los canales de comunicación y fomentar un clima laboral más positivo.

Se concuerda con los resultados propuestos por García, R.²¹, en su estudio demostró que la gestión del talento humano está mal implementada; encontrándose la falta de capacitación y motivación al personal asistencial de salud para que pueda desempeñar sus funciones con eficacia. Ante esto Del Castillo, A.¹⁴ afirma la importancia de contar con una gestión eficaz del talento de los empleados dentro de cualquier organización, ya que esto aumentará el esfuerzo y desempeño de todos y cada uno de los empleados.

Estos resultados pueden indicar deficiencias en diversos aspectos, como procesos de reclutamiento y selección poco rigurosos, capacitación inadecuada, un clima laboral tenso, o una estructura organizacional ineficiente. Así mismo, factores externos como restricciones presupuestarias, cambios en la legislación laboral y la dinámica del sector salud también pueden influir en la calidad de la gestión del talento humano. Para mejorar esta situación, es fundamental realizar un diagnóstico exhaustivo, implementar un plan de acción, involucrar a los empleados, fortalecer el liderazgo y medir los resultados de manera continua.

A través de la tabla 3, se evidenció que 1,7% (n= 1) del personal asistencial de salud poseía un desempeño medio, el 45% (n= 27) un desempeño alto y el 53,3% (n= 32) un desempeño muy alto. Si bien Estos hallazgos son alentadores es importante mantener un enfoque en la mejora continua y brindar el apoyo necesario para que todo el personal alcance su máximo potencial.

Ante lo reportado, Guzmán¹⁷ establece en su investigación que factores como la educación y la capacitación, la compensación y las posibilidades de promoción, pueden influir en el desempeño laboral de los empleados. Por otra parte, Robles R. y Muñoz M.¹⁹ declararon que la compensación emocional es uno de los principales factores que afecta el desempeño del empleado, así mismo, señalan que los cambios de horario y el aumento de la carga de trabajo pueden afectar el desempeño laboral de los pacientes.

Finalmente, la tabla 4 concluye que no existe una correlación directa entre la percepción de la gestión del talento humano y el desempeño laboral, y es que el desempeño de los empleados asistencial en salud es alto en general. Sin embargo, estos resultados difieren con Del Castillo, A.¹⁴, ya que el afirma que , una mejor gestión del talento humano conducirá a un mejor desempeño laboral en los trabajadores. De igual forma, se discrepa con de Castro K.²³, dado que el autor menciona que el modelo de gestión del talento humano mejora el desempeño de los colaboradores, y es que su modelo de gestión es adecuado para solucionar la problemática y se basa en la generación de procesos mejorados de desempeño laboral.

Esta desigualdad de resultados puede ser resultado de la complejidad de esta relación y a la diversidad de factores que pueden influir en ella. Y es que la manera en que se definen y miden estas variables, el contexto organizacional específico, la presencia de variables moderadoras y mediadoras (la cultura organizacional, el clima laboral y las características individuales de los empleados), y otros factores externos pueden influir significativamente en los resultados obtenidos.

V. CONCLUSIONES

1. No existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de salud dentro de un hospital de la provincia de Tumbes, 2023 ($p=0,152$). Es decir, los cambios en la gestión del talento humano no parecen estar relacionados con los cambios en el desempeño laboral del personal de salud de manera consistente.
2. El 55% de los encuestados calificó la gestión del talento humano como regular, lo que sugiere que existen áreas de oportunidad para optimizar los procesos de provisión de personal, organización, mantenimiento, desarrollo, entre otros. Además, se reflejó que apenas el 10% calificó la gestión del talento humano como muy adecuado, lo que expone que aún queda un camino largo por recorrer para alcanzar la excelencia en la gestión del talento humano.
3. La mayoría del personal de salud, es decir, un 53,3% mostró un desempeño laboral muy alto, este resultado indica que el personal de salud cuenta con un alto nivel de competencia y compromiso. Por otro lado, solo un 1,7% presentó un desempeño medio, lo que sugiere que requieren una mayor capacitación o apoyo.
4. No se observa una correlación directa entre una evaluación más alta de la gestión del talento humano y un desempeño laboral superior. Es decir, los empleados que calificaron la gestión como "Adecuada" o "Muy adecuada" no necesariamente presentaron un desempeño más alto, esto sugiere que otros factores, como las habilidades individuales, la motivación, entre otros, pueden influenciar sobre el desempeño laboral.

VI. RECOMENDACIONES

Al hospital, se le recomienda realizar un análisis más detallado de los factores que influyen en el desempeño laboral, más allá de la gestión del talento humano. Esto podría incluir encuestas más específicas o entrevistas con el personal de salud que labora en la institución.

A la Universidad Nacional de Tumbes, fomentar investigaciones que profundicen en la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, considerando otros factores como la cultura organizacional, el liderazgo y las características individuales de los empleados.

A la municipalidad de Tumbes, ofrecer programas de capacitación en gestión del talento humano dirigidos a los gestores públicos que trabajan en el sector salud, con el objetivo de fortalecer sus capacidades para mejorar la gestión de las organizaciones.investigador.

VII REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Chiavenato, I. Gestión del Talento Humano. Edición 3era. Editorial Mc Graw-Hill. 2007. Recuperado de: <https://bit.ly/2JaKYGy>
2. Bohlander, G. (2003), Administración de recursos humanos. Madrid; España: International Thomson Editore.
3. Jara A. Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral de los trabajadores de la Administración central del Ministerio de Salud. [Tesis doctorado Universidad César Vallejo]. 2019. Repositorio:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26717/Jara_MA_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
4. Araujo, A. Diseño de un modelo gerencial de gestión del talento humano para una Pyme en el norte de la ciudad de Quito caso: Autorepuestos Dhelytre y Car Shopping S.A [Trabajo titulación de ingeniería comercial, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. 2015. Repositorio PUCE - institucional.
<http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/9245/TESIS%20ANDRES%20ARAUJO%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
5. La Torre L. Gestión del talento humano y relación con desempeño laboral 45 del personal de salud del centro materno infantil. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. 2022. Repositorio.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81695/La%20Torre_GL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
6. Palaci, F. Psicología de la Organización. Pearson Prentice Hall. Madrid. 2005.
7. Avalos, L. (2018). Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en el Personal Asistencial de la Ley 276 de la Micro Red de Salud Santa Rosa, Aymaraes, 2018. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. 2018. Repositorio Institucional UCV.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/30267>
8. Alles, M. A. (2006). Dirección estratégica de recursos humanos: Gestión por competencias. Buenos Aires: Granica S.A.

9. Chiavenato, I. Administración de recursos humanos. (9ª Ed.). Bogotá: Mc Graw Hill. 2011.
10. Alarcón, D. La Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de las personas con discapacidad en las instituciones públicas de la provincia del Carchi. Ecuador: Universidad Politécnica Estatal de Carchi. 2015. <http://repositorio.upec.edu.ec/handle/123456789/315>
11. Calderón, H.; Naranjo, V. y Álvarez, M. (2010). Talento humano en Colombia: Roles, prácticas, retos y limitaciones, una aproximación al estado del Arte. Bogotá: ACRIP. 2010.
12. Tataje, A. Gestión del talento humano y clima laboral en el área de sistemas del Ministerio Público Fiscalía de la Nación Lima 2015. 2015. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. 2018. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/6515>
13. Dessler, G. Administración de recursos humanos. (11ª Ed.). México D.F.: Pearson Education. 2009.
14. Del Castillo, A. La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chaclacayo – 2016. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. 2017. Repositorio institucional – UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/8939>
15. Werther, W., Davis, K. Administración de recursos humanos El capital humano de las empresas (sexta edición ed.). Mexico: McGraw-Hill interamericana. 2008.
16. Molina, G., Oquendo, T., Rodríguez, S., et al. Gestión del talento humano en salud pública. Un análisis en cinco ciudades colombianas, 2014. Rev. Gerenc. Polít. Salud. 2016; 15(30): 108-125. <http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.rgyps15-30.gtsp>
17. Guzmán, Q. L. “Análisis de los factores internos que influyen en el desempeño laboral de los empleados de la Dirección General de Aviación Civil (DGAC) en el Aeropuerto Eloy Alfaro de la ciudad de Manta”. ULEAM Manabí Ecuador, Manta. 2019. Obtenido de <https://repositorio.uleam.edu.ec/bitstream/123456789/1935/1/ULEAM-ADM0044.pdf>

18. Oliveira et al. Capital humano en la gestión de las enfermeras en hospitales. Revista da Escola De Enfermagem. 2017. USP. Vol. 51 e03232. Sao Paulo-Brazil. DOI: <https://doi.org/10.1590/s1980-220x2016030203232>
19. Robles, R. y Muñoz, M. Salario emocional en el desempeño laboral del personal de enfermería: Caso del Área de Emergencia de un Hospital Público de la Provincia de los Ríos. Revista Mapa de ciencias sociales y humanísticas. 2019. Vol. 3 Núm.16. Ecuador. <https://revistamapa.org/index.php/es/article/view/159/182>
20. Sarmiento, J. "Relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del área central de la Universidad Central, 2017". [Tesis de maestría]. Ecuador: Universidad Central. 2017.
21. García, R. Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal enfermero de un hospital de Chiclayo. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. 2021. Repositorio institucional – UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69782/Garc%c3%ada_RRDP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
22. Castro, K. Modelo de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo [Tesis de Doctorado en gestión pública y gobernabilidad, Universidad Cesar Vallejo]. 2021. Repositorio – UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/59864>
23. Bustamante, A. Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Básica de Atención Primaria Gamarra, 2016. [Tesis de 32 maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. 2017. Repositorio UNE. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/2181>
24. Gonzales, J., & García, C. Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores en la Empresa Aguas de Tumbes S.A - ATUSA, 2016. Tumbes, Perú: Universidad Nacional de Tumbes. 2017. <http://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/UNITUMBES/329>
25. Álvarez, A. Clasificación de las investigaciones. Universidad de Lima, Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas, Carrera de Negocios Internacionales. 2020. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12724/10818>

27. Pita, S., Pértegas, S. Investigación cuantitativa y cualitativa. Cad Aten Primaria, 9, 76-78. 2002. <https://bit.ly/2ZwTWYL>
28. Dzul Escamilla, M. Unidad 3. Aplicación básica de los métodos científicos: Diseño no-experimental. 2010. [presentación de diapositivas]. <https://bit.ly/3p607vp>
29. Arias Gómez, J., Villasís Keever, M. Á., Miranda Novales, M. G. El protocolo de investigación III: la población de estudio. Revista Alergia México. 2016. 63 (2), 201-206. <https://bit.ly/3E0leFK>
30. Benavides M., Morán E. Metodología de la investigación “Guía didáctica”. Perú: Gráfica Vidal; 2017.
31. López P. Población, muestra y muestreo. Scielo, 09 (08), 1; 2004.
32. Código de ética del Investigador. Resolución N°301-2018/UNTUMBES-CU. Perú, Tumbes: Universidad Nacional de Tumbes. 2018. Disponible en: <http://www.untumbes.edu.pe/vice-investigacion/2019/09/21/codigo-de-etica-codigo-de-etica-del-investigador/>

VIII ANEXOS

ANEXO 1

CONSENTIMIENTO INFORMADO

“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

Tumbes: __ / 05 / 2023

Yo _____, identificado con DNI _____; acepto participar libremente en la aplicación de los cuestionarios de la investigación titulada: Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de salud de un hospital de la provincia de Tumbes, 2023; previa orientación del investigador, sabiendo que hacerlo no afectará negativamente mi bienestar de ninguna manera y que los resultados mejorarán mi calidad de vida.

Firma del Participante

ANEXO 2

INSTRUMENTO 1: CUESTIONARIO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Buenos días, soy el bachiller Lupu Jimenez Jhon del programa de Nutrición y Dietética de la Universidad Nacional de Tumbes. En esta oportunidad es grato dirigirme a Ud. para hacerle llegar el presente cuestionario.

FINALIDAD: Conocer la Gestión del talento humano del personal de salud de un hospital de la provincia de Tumbes, 2023. Sus datos son de carácter reservado y los resultados obtenidos serán de uso exclusivo para investigación.

Sexo: (M) (F) Edad: _____ Nivel de estudios: _____

Lugar de nacimiento: _____

INSTRUCCIONES: Este cuestionario consta de 20 preguntas, marque con un aspa (X) la respuesta que considere conveniente.

Categoría	Completamente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Completamente de acuerdo
Código	1	2	3	4	5

N°	Dimensión	Valoración				
		1	2	3	4	5
Provisión de personal						
1	El reclutamiento (convocatoria) de personal se realiza de manera efectiva.					
2	Las convocatorias se efectúan de manera pública.					
3	Los criterios de selección del personal se adecuan al tipo de trabajo que se realizará en el hospital.					
4	El personal es elegido adecuadamente para los distintos puestos.					
Organización del talento humano						
5	Los puestos de trabajo (plazas vacantes) han sido correctamente diseñados.					
6	La descripción de las responsabilidades correspondientes a los puestos de trabajo se efectúa correctamente.					

7	Los requisitos que requiere cada puesto de trabajo son bien elaborados acuerdo a ley.					
8	Se evalúa de manera efectiva el desempeño de los miembros del personal que laboran en el hospital.					
Mantenimiento del talento humano						
9	Cree que la remuneración es suficiente para los distintos puestos de trabajo					
10	El hospital ofrece suficientes prestaciones sociales.					
11	La calidad de vida en el trabajo (dentro del ámbito del hospital) es aceptable.					
12	Las conexiones interpersonales (dentro del ámbito del hospital) son suficientes.					
Desarrollo del talento humano						
13	El hospital capacita continuamente a su personal.					
14	Se brinda capacitación efectiva al personal del hospital.					
15	Dentro del hospital, hay opciones para el desarrollo del personal.					
16	Las regulaciones hospitalarias apoyan el crecimiento organizacional.					
Auditoría del talento humano						
17	El sistema de seguimiento de los recursos humanos es efectivo.					
18	El responsable del hospital evalúa el nivel de comportamiento ético del personal.					
19	Dentro del hospital se trabaja con ética.					
20	El hospital se compromete con la responsabilidad social.					

ANEXO 3

INSTRUMENTO 2: CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Buenos días, soy el bachiller Lupu Jimenez Jhon del programa de Nutrición y Dietética de la Universidad Nacional de Tumbes. En esta oportunidad es grato dirigirme a Ud. para hacerle llegar el presente cuestionario.

FINALIDAD: Conocer el desempeño laboral del personal de salud de un hospital de la provincia de Tumbes, 2023. Sus datos son de carácter reservado y los resultados obtenidos serán de uso exclusivo para investigación.

Sexo: (M) (F) Edad: _____ Nivel de estudios: _____

Lugar de nacimiento: _____

INSTRUCCIONES: Este cuestionario consta de 20 preguntas, marque con un aspa (X) la respuesta que considere conveniente.

Categoría	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Código	1	2	3	4	5

N°	Dimensión	Valoración				
Cumplimiento de los objetivos y tareas		1	2	3	4	5
1	Para terminar las tareas asignadas rápidamente, toma atajos.					
2	Cumple las tareas que le encomiendan sus superiores.					
3	Comprende los deberes y responsabilidades que conlleva el trabajo para alcanzar sus metas.					
4	Para cumplir la misión del hospital, adopta y pone en práctica sus valores.					
5	Comparta el conocimiento que ha recopilado con sus compañeros de trabajo.					
Cooperación y trabajo en equipo						
6	Cree que la ejecución de sus tareas ha mejorado.					
7	El trabajo en equipo ayuda a las personas a mejorar sus labores.					
8	Brinda asistencia con capacitación u otras iniciativas realizadas para mejorar la institución.					

9	Apoya la implementación de nuevos programas de salud para los pacientes.					
10	Cree que se percibe que los pacientes ayudan con la implementación de programas de salud.					
Disciplina laboral						
11	Cumple con los deberes y obligaciones dadas durante las horas de trabajo designadas.					
12	Administra considerablemente su tiempo e información.					
13	Cumple con los objetivos establecidos en su trabajo.					
14	Considera que su lugar de trabajo cumple con las tareas planteadas para los pacientes					
15	Cree que colaborar con otros hace avanzar los objetivos del hospital					
Superación personal						
16	Su trayectoria profesional beneficia tanto la salud como el desempeño del área.					
17	Con base en su conocimiento, sugiere mejoras en el área.					
18	Para el desempeño de sus funciones, su espacio de trabajo está bien organizado.					
19	Continuamente completas clases, capacitaciones, obtienen diplomas, etc.					
20	Sus conexiones interpersonales con sus compañeros son fuertes.					

ANEXO 4

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 1

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: _____
- 1.2. Cargo e institución donde labora: _____
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario De Gestión del Talento Humano
- 1.4. Autor del instrumento: Bach. Lupu Jimenez Jhon

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20 %	Regular 21 - 40 %	Buena 41 - 60 %	Muy buena 61 - 80 %	Excelente 81 - 100 %
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia.					
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					
INTENCIONALIDAD	Adecuado para mejorar avances del sistema de evaluación y desempeño de indicadores.					
CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos - científicos de tecnología educativa.					
COHERENCIA	Entre los índices. Indicadores y dimensiones.					

METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					
--------------------	--	--	--	--	--	--

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Firma del experto informante:

DNI:

ANEXO 5

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 2

IV. DATOS GENERALES:

- 1.5. Apellidos y nombres del experto: _____
- 1.6. Cargo e institución donde labora: _____
- 1.7. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario de Desempeño Laboral
- 1.8. Autor del instrumento: Bach. Lupu Jimenez Jhon

V. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficient e 0 - 20 %	Regular 21 - 40 %	Buena 41 - 60 %	Muy buena 61 -80 %	Excelente 81 - 100 %
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia.					
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					
INTENCIONALIDAD	Adecuado para mejorar avances del sistema de evaluación y desempeño de indicadores.					
CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos - científicos de tecnología educativa.					
COHERENCIA	Entre los índices. Indicadores y dimensiones.					

METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					
--------------------	--	--	--	--	--	--

VI. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Firma del experto informante:

DNI:

ANEXO 6

PRUEBA PILOTO DEL INSTRUMENTO 1

CUESTIONARIO: CUESTIONARIO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO																					
Partic.	Provisión de personal				Organización del talento humano				Mantenimiento del talento humano				Desarrollo del talento humano				Auditoría del talento humano				TOTAL
	Í1	Í2	Í3	Í4	Í5	Í6	Í7	Í8	Í9	Í10	Í11	Í12	Í13	Í14	Í15	Í16	Í17	Í18	Í19	Í20	
Est. 1																				0	
Est. 2																				0	
Est. 3																				0	
Est. 4																				0	
Est. 5																				0	
Est. 6																				0	
Est. 7																				0	
Est. 8																				0	
Est. 9																				0	
Est. 10																				0	
Varianza	##	##	##	##	##	##	##	##	##	##	##	##	##	##	##	##	##	##	##	0.00	
	##	##	##	##	##	##	##	##	##	##	##	##	##	##	##	##	##	##	##	0	

Análisis de fiabilidad de instrumento para las tecnologías de la información y la comunicación

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.00	20

Por lo tanto, el instrumento presenta una confiabilidad alta.

ANEXO 7

PRUEBA PILOTO DEL INSTRUMENTO 2

CUESTIONARIO: CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL																					
Partic.	Cumplimiento de los objetivos y tareas					Cooperación y trabajo en equipo					Disciplina laboral					Superación personal					TOTAL
	Í1	Í2	Í3	Í4	Í5	Í6	Í7	Í8	Í9	Í10	Í11	Í12	Í13	Í14	Í15	Í16	Í17	Í18	Í19	Í20	
Est. 1																				0	
Est. 2																				0	
Est. 3																				0	
Est. 4																				0	
Est. 5																				0	
Est. 6																				0	
Est. 7																				0	
Est. 8																				0	
Est. 9																				0	
Est. 10																				0	
Varianza	##	##	##	##	##	##	##	##	##	##	##	##	##	##	##	##	##	##	##	##	0.00
	##	##	##	##	##	##	##	##	##	##	##	##	##	##	##	##	##	##	##	##	0

Análisis de fiabilidad de instrumento para las tecnologías de la información y la comunicación

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.00	20

Por lo tanto, el instrumento presenta una confiabilidad alta.

ANEXO 8
SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN

“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

Tumbes, mayo del 2023

Oficio. N° 001-2023-LJJ

Señor: Dr.

Director del hospital regional de tumbes Jose Alfredo Mendoza Olavarria II-2.

Presente:

Asunto: Permiso para aplicar instrumento de toma de datos

Me dirijo a su despacho para saludarlo cordialmente a nombre de Lupu Jimenez Jhon y al mismo tiempo solicitarle apelando a su gestión participativa dentro de las normas vigentes.

El permiso para la aplicación de dos instrumentos de datos al personal del hospital de tumbes, que en el proceso de la realización del trabajo de investigación titulado: **Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de salud de un hospital de la provincia de Tumbes, 2023**; el cual me permitirá previa sustentación y aprobación el grado académico de licenciado en Nutrición Y Dietética.

Agradeciéndole de antemano su aceptación y colaboración, me despido reiterándole los sentimientos de mi estima y consideración personal.

Atentamente:



Bach. Lupu Jimenez Jhon

DNI: 71994147