



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Regional
Ayacucho en tiempos de COVID-19, 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

AUTOR:

Velez Cervantes, Roberto Michael (ORCID: 0000-0001-9539-6279)

ASESOR:

Dr. Arce Álvarez, Edwin (ORCID: 0000-0003-3495-2950)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

El presente trabajo de investigación lo dedico a Dios, mi familia, por su apoyo constante, en especial a mi Madre Marfelina y mi hija Aytana, por su amor y apoyo para seguir adelante con mis metas y objetivos profesionales.

Roberto Velez

Agradecimiento

A nuestro asesor Dr. Edwin Arce Alvarez por compartir sus conocimientos y guiar nuestro camino para lograr nuestras metas profesionales.

AL Hospital Regional de Ayacucho donde se aplicaron las encuestas por abrirnos sus puertas y facilitarnos con el desarrollo de la presente investigación.

Índice de contenido

| | |
|--|------|
| Carátula..... | i |
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento..... | iii |
| Índice de contenido | iv |
| Índice de tablas | v |
| Índice de gráficos y figuras | vi |
| Resumen | vii |
| Abstract | viii |
| I. INTRODUCCIÓN..... | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO..... | 5 |
| III. METODOLOGÍA..... | 13 |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación..... | 13 |
| 3.2. Variables y operacionalización | 14 |
| 3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis | 15 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 15 |
| 3.5. Procedimientos..... | 17 |
| 3.6. Método de análisis de datos | 18 |
| 3.7. Aspectos éticos | 18 |
| IV. RESULTADOS..... | 20 |
| V DISCUSIÓN | 36 |
| VI. CONCLUSIONES | 41 |
| VII. RECOMENDACIONES | 42 |
| REFERENCIAS..... | 43 |
| ANEXOS | |

Índice de tabla

| | |
|--|----|
| Tabla 1: <i>Operacionalización de la variable X</i> | 64 |
| Tabla 2: <i>Operacionalización de la variable Y</i> | 65 |
| Tabla 3: <i>Validez de contenido</i> | 25 |
| Tabla 4: <i>Coeficiente de fiabilidad de los instrumentos de medición</i> | 26 |
| Tabla 5: <i>Descripción de niveles de la gestión del talento humano</i> | 27 |
| Tabla 6: <i>Descripción de niveles de la dimensión selección del personal</i> | 29 |
| Tabla 7: <i>Descripción de niveles de la dimensión capacitación del personal</i> | 30 |
| Tabla 8: <i>Descripción de niveles de la dimensión desarrollo del personal</i> | 31 |
| Tabla 9: <i>Descripción de los niveles del desempeño laboral</i> | 32 |
| Tabla 10: <i>Descripción de niveles de la dimensión compromiso institucional</i> | 33 |
| Tabla 11: <i>Descripción de niveles de la dimensión conocimiento del trabajo</i> | 34 |
| Tabla 12: <i>Descripción de niveles de la dimensión productividad</i> | 35 |
| Tabla 13: <i>Coeficiente de Correlación por Rangos de Spearman</i> | 35 |
| Tabla 14: <i>Correlación gestión talento humano y desempeño laboral</i> | 36 |
| Tabla 15: <i>Correlación selección del personal y desempeño laboral</i> | 37 |
| Tabla 16: <i>Correlación entre la capacitación y el desempeño laboral</i> | 37 |
| Tabla 17: <i>Correlación entre desarrollo del personal y desempeño laboral</i> | 38 |
| Tabla 18: <i>Validez a Juicio de Expertos</i> | 70 |

Índice de figuras

| | |
|---|----|
| Figura 1: <i>Descripción de niveles de la gestión del talento humano</i> | 28 |
| Figura 2: <i>Descripción de niveles de la dimensión selección del personal</i> | 29 |
| Figura 3: <i>Descripción de niveles de la dimensión capacitación del personal</i> | 30 |
| Figura 4: <i>Descripción de niveles de la dimensión desarrollo del personal</i> | 31 |
| Figura 5: <i>Descripción del desempeño laboral</i> | 32 |
| Figura 6: <i>Descripción de las dimensiones del compromiso institucional</i> | 33 |
| Figura 7: <i>Descripción de las dimensiones del conocimiento del trabajo</i> | 34 |
| Figura 8: <i>Descripción de la dimensión productividad</i> | 35 |

Resumen

A propósito, la investigación tuvo como objetivo determinar la relación de la Gestión del talento humano y Desempeño laboral en el Hospital Regional Ayacucho en tiempos de COVID-19, 2021, La investigación alcanzó un enfoque cuantitativo, tipo aplicada y la técnica empleada fue la encuesta, nivel descriptivo correlacional, diseño no experimental transversal. Donde se obtuvieron una muestra de 132 trabajadores tanto asistenciales como administrativos indistintamente de su condición laboral, aplicando encuestas para la variable gestión del talento humano y desempeño laboral;

En cuanto a la confiabilidad de Alpha de Cronbach para ambas variables cuyo resultado fue 0.956 y 0.812, respectivamente, y el procesamiento de datos se realizó con el software SPSS (versión 26), obteniendo un resultado de la gestión del talento humano se relaciona directa con el desempeño laboral con $r_s = 0.390$ estableciéndose como una correlación positiva baja y significativa con $p = 0.000 < 0.05$, es decir si mejora la gestión del talento humano mejora el desempeño laboral, por lo tanto, se rechazó, la hipótesis nula, es decir: Existe relación significativa entre la Gestión del talento humano y Desempeño laboral en el hospital regional Ayacucho en tiempos de COVID-19, 2021

Palabras clave: Gestión talento humano, desempeño laboral, COVID-19.

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between Human Talent Management and Work Performance at the Ayacucho Regional Hospital in times of COVID-19, 2021. The research reached a quantitative approach, applied type and the technique used was the survey, descriptive level. correlational, cross-sectional non-experimental design. Where a sample of 132 healthcare and administrative workers were obtained regardless of their employment status, applying surveys for the variable management of human talent and job performance;

The investigation carried out the reliability of Cronbach's Alpha for both variables whose result was 0.956 and 0.812, respectively, and the data processing was carried out with the SPSS software (version 26), obtaining a result of the management of human talent that is directly related to job performance with $r_s = 0.390$, establishing itself as a low and significant positive correlation with $p = 0.000 < 0.05$, that is, if it improves the management of human talent, it improves job performance, therefore, the null hypothesis was rejected, that is: There is a significant relationship between the management of human talent and job performance in the Ayacucho regional hospital in times of COVID-19, 2021

Keyword: Human talent management, labor performance, COVID-19.

I. INTRODUCCIÓN

Con referencia a la actualidad, las organizaciones han experimentado cambios muy drásticos por la experiencia que trajo la pandemia del Covid 19. Se vivió tiempos difíciles, en la cual, tanto los directivos y personal que labora en una organización, tuvieron que replantear estrategias para que se continúe con las actividades; asimismo, las políticas para reclutar al personal tuvieron que estar afectadas según las indicaciones establecidas por el Organismo Mundial de la Salud (OMS, 2020, p. 3), ya que se tenía como prioridad, la protección de los colaboradores que trabajan en una organización.

Asimismo, la investigación realizada en México por Ramírez (2019, p, 24), indicó sobre la gestión de los trabajadores soporta cambios, ya que las prestaciones de servicios tuvieron que cambiar por la necesidad de asegurar que los colaboradores no se contagien; y, OPS (2020, p, 01) señaló que la gestión del recurso humano permitirá a los sistemas de salud responder de manera oportuna, mejorando los resultados de la atención, racionalizando el consumo de insumos y disminuyendo el estrés del personal.

Con referencia a lo anterior, la planificación y gestión de los recursos humanos es esencial con miras a garantizar la preparación para dar respuesta a la pandemia, y mejorar la capacidad de enfrentar x el aumento de los casos, mantener los servicios esenciales y asegurar la dotación suficiente y continua de profesionales más eficientes y productivos, brindándoles la formación, protección, derechos, reconocimiento y equipamiento suficiente para servir a los pacientes en el marco de las funciones.

Con respecto a Chiavenato (2020, p. 5), indicó que en las organizaciones se valora la actitud de los colaboradores, ya que sin ellos no se logra cumplir las metas propuestas y, actualmente, se encargan de buscar las estrategias más pertinentes para lograr su desarrollo personal y motivación. Para Torner (2021, p. 19) Colombia, el desempeño laboral se vio afectada al principio y luego se lograron impactos positivos, ya que las organizaciones establecieron estrategias para la continuidad de los servicios y se compartieron lazos emocionales por lo que la productividad mejoro.

Asimismo, en la investigación realizada en Ecuador por Castro Luna y Erazo (2020, p. 201), donde sus resultados indicaron que, la organización al esbozar un modelo de gestión recursos humanos, se lograron mejoras significativas en el desempeño laboral en los rubros de rotación del personal y la remuneración; pero, respecto a las capacitaciones todavía les falte implantar nuevas estrategias de mejora.

Por lo que se refiere al Perú, la Autoridad Nacional del Servicio Civil, refiere del talento humano la finalidad de forjar una cultura en las entidades públicas, en el que las capacidades de los colaboradores que mejoren sus competencias y habilidades. En ese sentido, el talento humano, es uno de los soportes primordiales para cumplir con los objetivos del Estado. Según Blanco (2018, p. 1) Los colaboradores simbolizan el capital más significativo en las organizaciones, y es uno de los indicadores claves para el desarrollo del mismo.

Con respecto a la administración del talento intelectual, Casana y Carhuancho (2019, p. 120) alude que las entidades públicas del Perú tienen que replantear ese proceso, centrándose en la empatía, el profesionalismo, y las competencias, para lograr que los trabajadores tengan sentido de pertinencia con la entidad, desarrollando las buenas prácticas dentro de la empresa. Esto es en beneficio para las instituciones; mientras que, el desempeño laboral. Boada (2019, p. 10) en referencia al desempeño laboral como estrategia personal, precisa como el comportamiento del trabajador, en busca de los propósitos planeados.

Por último, a nivel local, CENEPRED (2021, P. 03) elaboró el estudio del Escenario de riesgo por COVID-19 para la metrópoli regional Ayacucho; con la finalidad de identificar el nivel de riesgo ante este nuevo peligro de origen biológico. El resultado que permitirá a las autoridades locales y prestadores de salud, focalizar sus intervenciones y estrategias en el ámbito de su jurisdicción.

Según la DIRESA Ayacucho (2021, p. 9), la región cuenta con 405 establecimientos de salud, 7,903 recursos humanos a nivel regional, según notificación epidemiológica, se notificó 47,112 casos positivos y 1,534 defunciones por COVID-19 al 31 de julio 2021 (p, 12). Puesto que desde el inicio de la pandemia los efectos desencadenaron crisis en la actuación de los trabajadores de salud estudiada, buscando estrategias para lograr que los

trabajadores sean los adecuados, suficientes y eficaces para enfrentar la pandemia (p,19).

En resumen, luego de más de un año de pandemia por el COVID-19, los trabajadores del Hospital Regional Ayacucho aún tienen algunas incertidumbres relacionadas a la apertura de áreas operativas que atienden al público, esto es, en observancia a la situación problemática entorno a la investigación de la entidad se muestra con deficiente elección de personal para dar respuesta a la pandemia, con escaso conocimiento o baja preparación para afrontar el COVID-19, y otros, inadecuada capacitación, para el manejo y respuesta a los incidentes hospitalarios, para lograr una decisión vertical con metas claras y cumplir con el servicio al usuario en todos los niveles de la organización (estratégico, Táctico, Gestión / operativo mejorando la coordinación interinstitucional.

Además por la coyuntura de la pandemia, el personal desconoce cómo afrontar su labor en el servicio y, a la vez, prevenir al COVID-19, por el temor a la pandemia, el personal se encuentra atemorizado del contagio y esto le impide realizar sus labores con normalidad o mejorarlo, por el cual existe escaso desarrollo de personas.

Lo anterior, confirma que la variable desempeño laboral muestra el bajo compromiso justificado por la coyuntura, los profesionales de primera línea cuentan con escaso conocimiento con baja habilidad para cumplir con el procedimiento del trabajo en pandemia, con baja productividad; pues, esta pandemia ha permitido visualizar que el personal de salud tiende a salvaguardar su salud, dejando de lado el compromiso con el trabajo.

Es decir, esto sucede porque el personal de salud del hospital ha recibido escasa protección personal (EPP) del COVID-19 y se le ha enviado primero a poder combatir la pandemia. El desconocimiento de sus protocolos y prevención ha hecho que la productividad personal haya disminuido considerablemente. También el mejoramiento de los servicios de salud, no es solo aumentar camas, se trata de un conjunto de actividades que potencian la capacidad del hospital, sino de la identificación y control de casos, seguimiento y control domiciliario, identificar complicaciones tempranas, triaje.

Por tanto, la investigación se justifica teóricamente, pues permite contrastar la teoría y los resultados, buscando reducir brechas del conocimiento, haciendo

epistemología del conocimiento existente. Asimismo, el estudio procura resolver situaciones problemáticas con sugerencias, contribuyendo en mejorar el valor humano que es fundamental. Respecto al desempeño laboral, se sustenta en la motivación y la comunicación, aspectos fundamentales en la cual una organización debe invertir y buscar las estrategias de mejora para generar compromisos laborales y el agrado por el desempeño que se realiza.

Por consiguiente, la Justificación práctica; Desarrolla con amplitud, la información, sugerencias, así mismo describe, y analiza las propuestas hechas en el estudio, para resolver la realidad de la investigación. También acepta, indaga que los resultados presenten una aplicabilidad real.

Por tanto, la Justificación metodológica, utiliza procedimientos, estrategias y metodologías. Se utilizaron instrumentos de medición válidos y confiables para medir y conocer los niveles de ambas variables; asimismo, se emplearon procedimientos estadísticos para tomar decisiones y establecer la fuerza existente entre las variables.

Puesto que, en la entidad estudiada, merece profundizar el análisis, por lo que es menester plantear interrogantes al problema para identificar exactamente los indicadores débiles y proponer estrategias de soluciones, descrito líneas anteriores con la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación de gestión del talento humano y el desempeño laboral en el hospital Regional Ayacucho en tiempos de COVID-19, 2021?

En cuanto a la delimitación se propuso el estudio de las dos variables; en cuanto a la delimitación geográfica el estudio se desarrolló en el ámbito geográfico de la Provincia de Huamanga, departamento de Ayacucho, en el periodo Mayo a Setiembre del 2021.

Seguidamente al obtener la información y conocer la situación problemática en el hospital regional Ayacucho en tiempos de COVID-19, 2021, se plantea la interrogante referente al cuál es la relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en el hospital Regional de Ayacucho; planteando como pregunta específica del problema: a) ¿Qué relación existe entre la selección de personal y el desempeño laboral en el hospital [...], 2.¿Qué relación existe entre la capacitación del personal y el desempeño laboral en el hospital [...]?, 3. ¿Cuál

es la relación existente entre el desarrollo de personas y el desempeño laboral en el hospital Regional de Ayacucho [...]?

Por tanto se presentó como objetivo general: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en el hospital Regional de Ayacucho en tiempos de COVID-19, 2021, los objetivos específicos fueron: 1ra) Determinar la relación existente entre la selección de personal y el desempeño laboral en el hospital, 2da) Determinar la relación existente entre la capacitación del personal y el desempeño laboral en el hospital regional, 3ro) Determinar la relación existente entre el desarrollo de personas y el desempeño laboral en el hospital regional Ayacucho.

A propósito de la hipótesis general de estudio se planteó: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en el hospital, las hipótesis específicas fueron: a) Existe relación significativa entre la selección de personal y el desempeño laboral en el hospital regional Ayacucho en tiempos [...]; b) Existe relación significativa entre la capacitación del personal y el desempeño laboral en el hospital regional Ayacucho en tiempos de Covid [...], c) Existe relación significativa entre el desarrollo de personas y el desempeño laboral en el hospital regional Ayacucho en tiempos de Covid [...].

II. MARCO TEÓRICO

En relación a la globalización puso en tela de juicio algunos supuestos de la gestión de los trabajadores, así como las actividades, supuestas se convierten en una necesidad en el desempeño laboral como el trabajo en remoto; los que exigen mayor competitividad en la tecnología, y los talentos adecuados, con vocación de servicio al cliente, y cumplir con los propósitos planteados con eficacia y gestionar los costos y gastos; los que se resumen a mejor gestión administrativa mejor desempeño laboral;

Así, a nivel internacional, tenemos el estudio Mamonte (2019), realizó la investigación para identificar la Gestión del talento humano del personal del Hospital Sagrado Corazón de Jesús y las competencias laborales ubicado en la provincia de los Ríos Ecuador, 2019”, El estudio se realizó con enfoque cuantitativo, correlacional, no experimental, descriptivo; se aplicó a 49 profesionales la encuesta. La verificó la confiabilidad según alfa Cronbach para las variables fueron 0,824 y 0,732, nivel confiable. Como resultado se obtuvo ($\rho=0.420^{**}$ y $P=0.006$). que significa la existencia de una correlación positiva media. La investigación recomienda promover gestión del talento humano adecuada considerando desde un inicio de las relaciones laboral la buena selección del personal.

Además, Zeballos (2019) desarrollo un trabajo en Sucre Bolivia, en la empresa cerámicas Mattaz Zeballos S.R.L., teniendo el objetivo de proponer una guía de gestión para mejorarlas, así como el desempeño laboral. El estudio aplicó el enfoque descriptivo – mixto, cuantitativo, tipo explicativo y correlacional; Así mismo la muestra fue de 37 colaboradores. El resultado fue comparado a la tabla del Rho de Spearman, para ambas variables lo que se logró un 0.687., existe una correlación significativa entre las variables estudiadas. La investigación recomienda reconocer la necesidad de mejorar sustancialmente los procesos de selección, inducción, capacitación.

Por su parte, López, Díaz, Segredo y Pomares (2017), en su estudio propuso como finalidad la Evaluación de la gestión del talento humano en el área Hospitalario Cubano 20217”. El método del estudio fue evaluativo, contando con

una muestra integrada por 32 trabajadores. La validez de contenido y la confiabilidad a partir del cálculo del Alpha de Cronbach, los resultados fluctuaron entre 0,931 y 0,939. Respecto a los resultados dados con el fin de fomentar el desarrollo personal del talento, el 78% de la población siempre está motivado en su entorno laboral, según el 65,6 % tiene actitudes de poder superar obstáculos, resumen una correlación positiva media en las variables de análisis.

También, Sarmiento (2017), realizó investigación considerando como finalidad analizar la relación de la Gestión del Talento Humano del área central en el Ecuador y el desempeño laboral del personal en ámbito de la Universidad Central Ecuador 2017. La muestra fue conformada por 235 estudios. Se emplea el método de inducción, investigación descriptiva, los resultados muestran que el Alpha de Cronbach tiene un valor de 0.993, mostrando confiabilidad muy alta. En sus resultados se observó, que el 80% de los colaboradores indicaron insatisfacción para la evaluación de desempeño; asimismo, el 87% señalaron que no cumplen con el acompañamiento. Concluyendo que la variable independiente tiene correlación con el desempeño de los servidores. La investigación recomienda establecer evaluaciones de desempeño periódico.

Por último, Castro, Luna y Erazo (2020), en su investigación que tuvo como finalidad identificar la Gestión de talento humano en el banco solidario” realizada en Ecuador 2020, con la mejora del desempeño laboral.

La investigación fue del tipo descriptivo con enfoque cuantitativo por lo que se aplica el método deductivo para el bosquejo de un guía de gestión de talento humano, La muestra fue dirigida a 25 funcionarios. Donde el 52% comentan que las capacitaciones no son acordes al puesto de trabajo, y el 68% comentan que el procedimiento de reclutamiento fue regular. En conclusión, indicaron que, al aplicar la propuesta de un bosquejo de una guía de gestión del talento humano se lograron mejoras significativas el desenvolvimiento de trabajo el desempeño laboral, respecto a las capacitaciones todavía falta implantar nuevas estrategias de mejora, El estudio recomendó potenciar su recurso humano.

Respecto a los estudios nacionales, en cuanto a Cabrera (2021), propuso estudio con la finalidad de conocer Gestión del talento humano, sede Gerencia Regional de Salud Lambayeque, para ver como incide el desempeño laboral. El estudio fue descriptiva, no experimental, aplicada, enfoque cuantitativo,

correlacional causal; aplicándose en una muestra de 144 colaboradores. Los resultados del alfa de Cronbach, para la variable X es 0.908, Asimismo la variable Y 0.810, la confiabilidad es buena y con una significancia $p= 0.044$. Se concluye que, el nivel de GTH, es regular en un 64%; mientras que el nivel del desempeño laboral es regular en un 98%, mostrando la correlación positiva alta entre las variables. Recomendando implementar un área de talento humano.

Por su parte en el trabajo de investigación de Castro y Delgado (2020), busca saber los propósitos de la Gestión del talento humano Proyecto Especial Huallaga 2020, con el desempeño laboral; El estudio fue no experimental, descriptiva, transversal. Se utilizó una muestra 70 de colaboradores, Entre sus resultados se evidenció que el 61.4% se encuentran motivados y el 57.1% indicaron la existencia de liderazgo en la organización y también se encontró que la comunicación no es la adecuada, concluyendo que, a mejor gestión realizado por los trabajadores, el resultado será la mejor en el desempeño laboral, siendo lo más resaltante las capacitaciones y estímulos de desempeño que realiza la institución.

Del mismo modo Estrella (2020), realizó la investigación cuyo propósito es analizar la relación de la gestión del empleado, lo cual es percibido por los trabajadores administrativos del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión de Pasco, 2018, y su repercusión en el Desempeño Laboral". La investigación fue explicativa, descriptiva, no experimental, correlacional, transeccional, se utilizó una muestra de 30 trabajadores, los instrumentos demostraron la validez y confiabilidad. Los resultados se observaron que el 43.3% consideran que el área de recursos humanos trabaja eficiente y sólo el 3.3% de los trabajadores trabajan en equipo, Dado que p –valor es igual a 0.001. Por consiguiente, la gestión del talento humano incide en el desempeño laboral, recomendando que es necesario fortalecer la gerencia de recursos humanos.

También, el trabajo de investigación de Atoche (2020), busca estudiar la relación de la Gestión del talento humano en el Hospital Nacional arzobispo Loayza, y el rendimiento laboral, en el cercado de Lima, 2020". Aplica el enfoque cuantitativo, hipotético-deductivo, correlacional, tipo básica. Concluye ratificando la correlación media con el rendimiento, aplicó método no experimental, transeccional, con una muestra de 77 colaboradores. Se empleó el coeficiente

Alfa de Cronbach mostraron $V1 = 0.939$; $V1 = 827$, dicho resultado señala la confiabilidad del instrumento; Sin embargo, como conclusión propuso mejorar la gestión de los colaboradores, y conseguir mejor rendimiento laboral. Recomendando mejorar los procesos organizacionales del sistema de recursos humanos a fin de optimizar su compromiso y desempeño laboral.

Asimismo, Silvestre (2020), en la investigación planteo como propósito identificar la relación de la Gestión del Talento Humano en el centro de salud Mariscal Castilla del distrito del Rímac – 2019, con el Desempeño Laboral de los trabajadores. La metodología fue cuantitativo, correlacional, no experimental, descriptivo; con una muestra de 29 colaboradores, La correlación muestra un Rho 0.534, con un sig. en el nivel 0,01; ello indica como conclusión la existencia de la correlación positiva media entre las variables en estudio, durante el estudio se encontró que existen dificultades especialmente en la selección del personal y el cumplimiento de la tarea o funciones, Se recomendó al área de personal que debe diseñar estrategias de selección de personal.

De igual manera Farfán (2020) estudia proponiendo como propósito la “Gestión del Talento Humano Hospital Nivel III–E de Trujillo 2019, relacionado con el Desempeño Laboral Personal Administrativo. La metodología usada es correlacional simple, no experimental, cuantitativo, con una muestra de 36 trabajadores. Según Alpha de Cronbach, logrando una confiabilidad alta para la variable $V1, = 0.876$ y $V2 = 0.859$; En consecuencia, existe correlación entre las variables del estudio con un 69%, así mismo las dimensiones capacitación y evaluación del personal con 61%; respectivamente, también la selección del personal con 30% y el desempeño laboral con un 39% está considerándose de un nivel excelente. En suma, existe correlación entre las variables del estudio.

Del mismo modo, Rojas y Vílchez (2018), estudio realizado teniendo el propósito de identificar la Gestión del talento humano, y el Desempeño laboral de los trabajadores, del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús – Lima, enero 2018 es de aplicación cuantitativo, no experimental, correlacional aplicada. La muestra fue 50 colaboradores. Alcanzó la confiabilidad, con alfa de Cronbach, $= 0,885$ es buena. En sus resultados se observó que el 48% están de acuerdo con el tipo de capacitación que reciben y el 50% afirman que existe una correlación

directa entre las variables en estudio. La misma recomienda implementar el área de Gestión del Talento Humano.

Por último, Jara, Asmat, Alberca y Medina (2018), en su investigación aplicado en la Administración central del Ministerio de Salud de Perú 2018”, buscando identificar el propósito de la gestión del talento humano y el desempeño laboral. Utilizó el método no experimental, hipotético deductivo, transversal, aplicado a 336 trabajadores. Los resultados reflejan en cada una de las dimensiones que corresponden al desempeño laboral como lo son la selección (24.4%), la capacitación (33.3%), existiendo variables que se relacionan entre sí; Concluyeron que las variables en el estudio se correlacionan, denotando en la capacitación de los servidores.

Con referencia al nivel local, se tienen las investigaciones: Núñez De La Cruz (2020), quien planteo el propósito de estudiar la relación de la Gestión del talento humano en el Centro de Salud “Los Licenciados”, Ayacucho 2019, con el desempeño laboral; siendo el estudio cuantitativo, transversal, correlacional no experimental, el instrumento se aplicó a 109 trabajadores. Se obtuvieron los resultados, logrando un Rho Spearman = 0.468. La confiabilidad según alfa Cronbach para las variables fueron 0.760, 0,887, nivel confiable. El estudio señala en resumen la existencia de la correlación, baja positiva. Sin embargo, se muestra que no existe relación entre las dimensiones conocimientos y el desempeño laboral, justamente porque la empresa brinda escasa capacitación en conocimientos, en consecuencia, se recomendó impulsar programas de capacitación.

También, Zagastizabal (2018), en su estudio propuso como objetivo analizar la Gestión del talento humano de los trabajadores del Hospital II EsSalud Huamanga, 2017, con el desempeño laboral; pues considera al trabajador como impulsor de la organización, y elemento fundamental del éxito o fracaso de una entidad; utilizó lo deductivo inductivo de diseño descriptivo, el cálculo requirió la elaboración de tablas estadísticas calculando con estadígrafos de dispersión, correlacional, transversal; además se presenta el valor de taub. =0,685 y al ser el p. valor=0,000, con un nivel de sig del 5%, y además propuso el intervalo del 95%. La muestra comprendió a 50 trabajadores.

Además según Alpha de Cronbach, para la variable X de 0,876 y para variable Y de 0,859, los resultados tienen un nivel confiable. Además, los trabajadores encuestados indican que el 68% se correlacionan las variables en estudio, fuerte y positivamente de forma directa. Esto es el empleado cuenta con la mejor fortaleza que es el conocimiento y experiencia, con ello coadyuva a la productividad, creando, utilizando su sapiencia, y utilizando, la difusión, para mejorar el rendimiento en el trabajo, explicando y determinando sus funciones.

Asimismo, Chávez (2018), propuso relacionar el talento humano como finalidad, aplicando en Hospital Regional de Ayacucho, 2018, entre el desempeño laboral, la misma fue descriptiva, cuantitativo, no experimental, correlacional. El estudio se aplicó el cuestionario a 60 trabajadores, logrando el alfa de Cronbach que fue de 0.931 y 0.767, según corresponda, por consiguiente, es fiable.

En resumiendo el 65.0% indican a veces y el 75,0% indican a veces gestionan y hacen buen desempeño respectivamente, pues los trabajadores piensan y ejecutan actividades, con superación; además con la motivación y satisfacción de sus necesidades, mejoran sus conductas. Se resume que hay una correlación positiva media en las variables del estudio. La investigación recomienda desarrollar roles, funciones específicas, las labores, tareas, deben orientarse a incrementar los resultados y valores, complementando con capacitación, para la mejora y el cumplimiento de las acciones y actividades asignadas.

Con relación al estudio, se obtuvo información privilegiada para analizar algunas nociones afines o complementarios al estudio, prevaleciendo las definiciones cercanas al estudio:

Con referencia a la variable la gestión del talento humano refiere a las directrices, instructivos, políticas, normatividad necesaria que pueda aplicarse en toda organización Chiavenato (2020, p, 9); es decir, se deben seguir esas orientaciones para alcanzar los objetivos, en la cual el reclutamiento es fundamental donde la valoración de los desempeños de sus colaboradores es esencial, Cuesta, Fleitas, García, Hernández, Anchundia y Mateus, 2018, p.26). Para Silva, Dugarte y Rueda (2020, p.17) la administración del recurso humano conlleva una preocupación constante de capacitar, retroalimentar y apoyar a sus

colaboradores, lo cual les permitirá lograr una visión más amplia de las competencias que necesita la organización para en forma conjunta lograr el éxito.

Por otro lado, Agudelo (2019, p. 133), señaló que se debe ejecutar la gestión de personal por competencias para incrementar la productividad y ser más competitivos ante otras organizaciones que brindan el mismo servicio o productos.

Por otra el trabajo de investigación, Chiavenato (2020, p.19), la define conceptual como la administración de las capacidades humanas en una combinación de encaminamientos con evolución de conocimientos, praxis justificables a fin de direccionar las situaciones gerenciales sobre los individuos o el personal; así tenemos el enrolamiento, la elección, capacitación, sueldos y el examen del rendimiento, para desarrollar personas. Otros autores como Cuesta, Fleitas, García, Hernández, Anchundia y Mateus, 2018, P. 2) la gestión del talento humano; utiliza los instructivos, directrices, normas, políticas que sirven para toda organización, con el fin supremo de lograr metas al servicio del cliente, en la cual el reclutamiento es fundamental en la cual la valoración de los desempeños de sus colaboradores es esencial.

Asimismo, Silva, Dugarte y Rueda (2020, p.17), El estudio identifica la nueva gestión del talento humano primordialmente sugiere capacitar, retroalimentar y apoyar a sus colaboradores, lo cual les permitirá lograr una visión más amplia de las competencias que necesita la organización para en forma conjunta lograr el éxito. Por otro lado, Agudelo (2019, p. 133) señaló que se debe ejecutar la gestión del talento humano por competencias para incrementar la productividad y ser más competitivos ante otras organizaciones que brindan el mismo servicio o productos.

Por consiguiente, la gestión de talento humano, debe desarrollarse con programas operacionales aplicables, con las vocaciones, competencias laborales, experiencias, conocimientos, revisiones periódicas, capacidades, habilidades para desarrollar pautas personales, aptitudes, estilos de liderazgo, tendencias, eficacia, así como la responsabilidad en la realización de sus labores y a la acción de efectuar actividades (Pantoja, 2019, p.19). Para Verona (2019, p. 1) la gestión del

talento humano, mejora los desempeños de sus colaboradores, aplicando diversas estrategias para ser competitivos ante las otras organizaciones.

También, la Administración del talento humano se sustenta en el enfoque humanístico ya que la razón de ser es el desarrollo de personas, por lo que las organizaciones en el siglo XXI deben ser organizaciones inteligentes, donde busca constantemente lograr la motivación al personal para que sean más competentes (Chávez, 2018, p. 554).

Además, la Administración del talento humano son sustentadas por la motivación y la necesidad de superación de los colaboradores, es fundamental para su desarrollo en la organización; asimismo, la valoración como seres humanos les da otra perspectiva para realmente superarse y lograr los compromisos organizaciones en equipo; por otro lado, esta teoría promueva la participación de cada integrante en el logro de las metas organizacionales (Madero y Rodríguez, 2018, p: 96). También se tiene la teoría de la motivación y la personalidad propuesta, donde los colaboradores se sienten motivados por sus líderes y sienten la confianza de lograr sus metas personales (autorrealización y trascendencia) e institucionales ya que la motivación es un elemento esencial para el logro de propósitos con éxito en la organización y en la actualidad las organizaciones realizan inversión económica en motivar a su personal, ya que la motivación se relaciona con la conducta humana (Peña y Villón, 2018, p: 183).

Respecto a la definición operacional la variable X: gestión del talento humano y para lograr los objetivos de la investigación, se utilizó el instrumento encuesta, y cuestionario que se aplica, cuyos resultados se procesaran en el SPS versión 26, y los resultados se interpretan. Además, se utilizarán otros métodos de análisis estadísticos. Cuya definición es sostenida por Chiavenato (2020, p.19)

Concerniente a las dimensiones de la variable X: Gestión del talento humano son: (a) Selección del personal;(b) Capacitación del personal y (c) Desarrollo de las personas.

En relación a la Dimensión 1: Selección de recurso humanos; Chiavenato (2020, p: 137) indicó que se debe filtrar el ingresar a la organización, donde el personal seleccionado presente características que aporten a la organización desde el perfil que la organización ha diseñado. Para Rivera (2019, p: 64) la

selección de personal es la elección, entre un grupo de candidatos calificados mediante el proceso de reclutamiento, asimismo, se recalca la importancia de una entrevista para conocer más a profundidad a los candidatos. Armijos, Bermúdez y Mora (2019, p: 166) consideraron que es necesario la selección del personal teniendo los parámetros establecidos según los requerimientos de la organización con el propósito de ofrecer personal idóneos y capaces de mantener o mejorar la eficiencia de la organización.

Con referencia al indicador de *proceso de selección*, está definido como un conjunto de pruebas divididas en distintas etapas con el fin de elegir un aspirante sobre el perfil de un puesto determinado en una empresa (Carazo, J, 2020; Santa Cruz, G 2020). En referencia al *puesto de trabajo*, podemos describir como el conjunto de tareas y responsabilidades que asume un colaborador recogiendo las principales particularidades de la posición que se busca cubrir (Sánchez, J, 2021; Begoña, T 2020); Asimismo se refiere a la *Funciones laborales*, como el detalle de tarea y manera de como ejecutarlo y los requisitos mínimos para que el puesto sea eficientemente desempeñado (Taype, M. 2017).

Según Morales, S., Hershberger, R. (2020), para el indicador de evaluación de competencias, procura organizar la enseñanza de tal manera que desarrollen sus capacidades para la resolución de problemas reales; Asimismo para Neill, D. y Cortez, L. (2018, P. 57) el Grado o Nivel de conocimiento, es aquella capacidad que tiene el hombre para establecer conceptos en forma de lenguaje, transferir por medio de símbolos abstractos; también, La comunicación, se refiere al intercambio de entregar y recepcionar la información, en diferentes formas tenemos para transmitir un mensaje, conforme avanza la sociedad y las nuevas tecnologías, ampliando los tipos de comunicación que existían (Yirda, A. 2021; Peiró, R. 2020)

A proposito de la dimensión 2: Capacitación del personal; considerado como un medio para el logro de un buen desempeño en un área determinado, asimismo se considera a la capacitación como el medio para que el personal sea más competitivo, creativo e innovador lo cual el personal se hace más valioso para la organización (Chiavenato, 2020, p: 371). Por otra parte, Rivera (2019, p: 67) señaló que la preparación, actualmente, coadyuva la mejora de los

conocimientos, técnicas, y habilidades de los colaboradores, pues mejora sus desempeños.

En referencia a lo indicado, como: inversión de recursos, consiste en dedicar recursos con el objetivo de tener un beneficio o un logro futuro, siendo la inversión por la capacitación un beneficio trascendental en el aumento de conocimiento López, J 2018; Pérez, J. 2021, Rosales, A., Llanos, L. (2020: p. 6); En relativo al indicador de jornada de capacitación, es definida como una herramienta efectiva para mejorar el desempeño de los colocados, busca que adquieran capacidades o habilidades de una determinadas acciones, habiendo de aplicarse en diferentes etapas y sus propias características y necesidades, es una actividad planificada para preparar y formar al recurso humano (Cota, J., Rivera, J. 2017; Pérez, J., Gardey, A. 2016: p. 13).

Asimismo, en el indicador de responsabilidad, definida como la capacidad de calcular e identificar los efectos de un determinado hecho. Es calificada un valor y una cualidad de la persona (Pérez, M. 2021; Westreicher, G. 2020: p. 16); del indicador capacitación permanente, se define a la capacitación como el conjunto de actividades didácticas o de enseñanza orientadas a ampliar los conocimientos, expandir sus habilidades o aptitudes que permitan tener un mejor desempeño en sus actuales y futuros cargos. Y permanente es definida como un adjetivo que se aplica a aquello que persiste o que consigue perdurar en el tiempo, la capacitación permanente es la técnica especializada y planificada por medio del cual el colaborador obtendrá conocimientos y habilidades necesarias para acrecentar su eficacia Equipo editorial, 2021; Pérez, M. 2021; Pérez J. y Gardey, A. 2021: p. 23).

También se entiende al indicador de formación profesional, son todos los aprendizajes encauzados a la inserción, actualización laboral, reinserción, se utiliza para prepararse en un tipo de empleo u oficio (Concepto definición, 2021; Wikipedia, 2021: p. 14),

Al respecto de la dimensión 3: Desarrollo de personas; Chiavenato (2020, p: 366) estableció la necesidad de desarrollar a las personas, ya que no solamente es darle información, conocimiento, si no también brindarle apoyo emocional, es decir lograr exteriorizar ese estado latente y el talento creador de

las personas hacia afuera. El desarrollo de personas es fundamental, ya que trata directamente con el comportamiento del ser como persona; por lo que el reclutar al personal debe contar con criterios establecidas por un área específica de recursos humanos, lo cual contribuirá con la buena marcha de la organización. Asimismo, Ramírez y Dávila (2018, p: 18) indicaron que los líderes son el modelo que los colaboradores siguen, por lo que se debe promover el compañerismo y la socialización para lograr el desarrollo de las personas.

Con referencia al anterior párrafo López, Díaz, Segredo y Pomares (2017, p: 9) indicaron que también se debe incluir la enseñanza de los valores y la cultura para formar personas más competentes para la organización.

Además, los indicadores presentados para esta dimensión son: Desarrollo personal, busca la autorrealización, en el cual el individuo se centra en descubrir determinados aspectos para llevarlos a la práctica y mejorar, implica también que tengas la determinación de trascender, asumiendo de una vez por todas la responsabilidad de tu vida. (Peiró, R, 2021: p. 5 - 9; Fuen, J. 2019: p. 12; Jiménez, J, 2020: p.12). En referencia al indicador de motivación, es el impulso para la ejecución o la inejecución de una acción, pudiendo ayudar a cualquier individuo a mantenerse en acción para conseguir un logro, La motivación del personal juega un papel y esencial para la conducción de una compañía (Peiró, R. 2020; Chóez, M., Vélez, L. 2021: p. 12 - 22).

Al respecto del indicador de oportunidad de mejora, definido como aquel momento que resulta ser favorable para algo, siendo los momentos benéficos para efectuar una acción (Ucha, F. 2009: p. 12 ; Pérez, J. y Gardey, A. 2021: 22); Para el indicador de fomento del diálogo, se define como el fomento como una protección, asistencia, ayuda que se le brinda a alguien; y el dialogo como un intercambio de información entre dos o más personas, interactuando entre sí mostrando sus ideas sobre un tema, siendo el fomento al diálogo el que favorece el conocimiento mutuo, la comprensión, el entendimiento y el consenso. (REA, 2020: p.11; Pérez J., y Merino M. (2021: p. 5 - 9); Martínez, A. 2021; Martínez M. 2018: p. 24).

Del mismo modo, en el indicador de contribución de experiencias se define a la contribución como: la acción y efecto de contribuir, cuota o cantidad que se paga para algún fin; a la experiencia como el conocimiento que se obtiene a

través de las experiencias obtenidas durante cierto acaecimiento, y a la experiencia laboral como el conjunto de aptitudes y conocimientos obtenidos por una persona, en un determinado puesto laboral (REA 2020; Yirda, A. 2021; Westreicher, G. 2020: p.14), finalmente el reconocimiento laboral se utiliza para expresar estimación, motivar a los empleados por su desempeño. El objetivo es reforzar comportamientos, prácticas o actividades que resulten un mejor rendimiento organizacionales (Sordo, A. 2021: p., 72; Silva, D. 2021: p.18)

En relación con la variable desempeño laboral, para Bautista, Cienfuegos y Aquilar (2020, p: 4) el desempeño laboral son las actividades y proceder de los trabajadores teniendo como meta alcanzar y cumplir los propósitos de la organización; asimismo, indicaron que es una fortaleza lograr buenos desempeños para los resultados óptimos de la organización. Por otro lado, Davidescu, Apostu, Paul y Casuneanu, 2020: p. 79). El desempeño laboral se precisa como la característica específica de ejecutar actividades y tareas de según al perfil del puesto; Griffin, Phillipis y Gully, (2017, p: 6) y Chiavenato, 2019 señalaron que, para el logro de la eficiencia y eficacia de una organización, se debe tener presente la identidad de cada trabajador son su organización; asimismo deben contar con reconocimientos y capacitaciones para el trabajo armónico y sin conflictos.

Para Rodríguez, (2020 p. 1), cuando hablamos de desempeño laboral nos estamos refiriendo a la calidad del servicio o del trabajo que realiza el empleado dentro de la organización. Aquí entran en juego desde sus competencias profesionales hasta sus habilidades interpersonales, y que incide directamente en los resultados de la organización.

Con respecto a la definición conceptual: Para el presente trabajo de investigación sobre desempeño laboral, se sustenta según la teoría de Chiavenato (2019, p: 206) es el suceso de llevar a cabo, poner en práctica, es decir involucra la manera como la organización en coordinación con el trabajador se pone de acuerdo para ejercer sus funciones o actividades con el fin de lograr las resultas en la entidad.

Por otra parte, el desempeño laboral según Bautista, Cienfuegos y Aquilar, 2020, p: 3) indicó que este modelo brindó características relacionadas a las conductas lo cual permite verificar si se llegan a cumplir los objetivos planteados.

Así mismo, el desempeño laboral se relaciona con la motivación (Mateus, 2018, p: 39); ya que en una organización existen una variedad de necesidades de cada trabajador; por lo que, los líderes deben buscar y generar estrategias para motivarlos (teoría de las necesidades de Maslow). Asimismo, también se debe considerar que cada ser humano es único por lo que existen marcadas diferencias en sus rasgos personales, valores, necesidades y aspiraciones lo cual es un factor clave para un desempeño fundamentadas en las teorías de: McClelland y Herzberg; Bohórquez, Pérez, Caiche y Benavides (2020: p 1-9).

En referencia a la definición operacional: Para lograr el estudio de la variable Y: Desempeño Laboral se aplicó 30 preguntas distribuidos en cada dimensión; cuyos resultados se procesaron en el SPS versión 26, cuyos resultados se interpretan; además, se utilizaron otros métodos de análisis estadísticos.

En efecto se muestra y define las dimensiones del desempeño laboral son: (a) Compromiso institucional, (b) Conocimiento del trabajo y (c) Productividad.

En referencia a la dimensión 1: Compromiso institucional; son sentimientos por lo que se identifican los colaboradores hacia su organización manteniendo el interés de permanecer en ella (Hernández, Ruiz, Ramírez, Sandoval y Méndez, 2018). El compromiso institucional se vincula con la forma de ser década integrante de la organización ya que cada uno es un ser diferente, autónomo con principios, valores, cultura e identificación Griffin, Phillipis y Gully, (2017: p. 5; Genoud y Broveglio, (2020: p. 1- 9).

Esta dimensión propone con indicadores como; El conocimiento institucional está relacionado con las competencias de los trabajadores y su relación con la capacitación para fomentar la producción y contribuido al éxito en las acciones emprendidas para la institución, potencia en las empresas la capacidad de su personal, facilita cambios estructurales, genera rápida adaptación al cambio, mejora sus procesos internos y una innovación constante, (Cuello, J., Erazo J., Narváez C. 2020; Hellriegel, Jackson y Solum, (2017: p. 80); En referencia al indicador del compromiso en la organizacional, se define como un proceso por el cual el trabajador establece una relación con la organización, estando relacionado al comportamiento en la organización y por

parte de los trabajadores a sus creencias, valores y actitudes (Guzmán, Valdivia, Aguilera y Alvarado, 2020; Griffin, Phillipis y Gully, (2017: p. 12); Genoud y Broveglio, (2020: p. 7)

Asimismo, de la dimensión 2: referente al conocimiento del trabajo; en la actualidad el conocimiento juega un rol muy importante en una organización ya que se relaciona con las competencias según el cargo a desempeñar, es decir las competencias laborales tienen que guardar relación con el conocimiento, los valores, las actitudes y habilidades (Hellriegel, Jackson y Solum, 2017: p. 8). La formación es clave para el logro de un rendimiento eficaz y eficiente lo cual contribuyen en ser competentes (Pérez, M. 2021: p 10).

También los indicadores de esta dimensión referente a **competencias** que refiere a aquéllas que deben haber desarrollado a lo largo de su formación educativo, para poder lograr su realización personal, ejercer ciudadanía, posee competencia profesional quien dispone de los preparaciones, destrezas y aptitudes precisos para ejercer su profesión (Rodríguez, J., Cruz, P. (2020: p. 76); Machado, E. y Montes, N. 2020: p. 25); sostiene la definición de **la capacitación** como un elemento clave para mejorar aspectos necesarios de la Administración de los recursos humanos, optimiza el desempeño laboral y organizacional; es un proceso de desarrollo individual que conduce y desarrolla habilidad para realizar investigaciones (An, Meier, Ladenburg 2019; Pástor, D., Arcos G. y Lagunes A. 2020: p.18),

En relación a la dimensión 3: Señala que la productividad; Chiavenato I. (2019; p. 9) afirmó que la productividad es la consecuencia de la administración de los recursos ya que La productividad es el resultado, la respuesta, la salida de cómo se ha trabajado, como se aplicaron los recursos y luego se debe valorar dicho producto. Verona (2019: p.12) señaló que la productividad laboral es la media de la producción en un determinado tiempo que cumple un trabajador.

En lo concerniente a los indicadores de la productiva, como la motivación laboral son multifactorial, porque obedece a muchas causas que influyen el comportamiento del trabajador para optimizar su productividad. La motivación es una de las prioridades fundamentales para las empresas. En la actualidad, la motivación es un elemento que se encuentra presente en todos los períodos de la

vida Narrea, V. (2020: p. 72); Huichi N. 2019; Peña H, Villón S. 2017: p. 36); así, también, el indicador de responsabilidad es el cumplimiento de las compromisos, siendo calificada como un valor y una cualidad del ser humano, una persona puede definirse responsable porque saber tomar decisiones consciente y también es capaz de asumir cualquier consecuencia de sus decisiones (Pérez, M. 2021; Pacheco, J. 2021: p. 15)

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

En consecuencia, el trabajo fue aplicada, según lo sustenta Baena (2017: p.18), refiere ser aplicada a problemas exactos para solucionar con recursos rápidos, pudiendo acoplar una teoría actualmente existente para averiguar nuevos resultados. Respecto al nivel de estudio, fue correlacional, descriptivo puesto que, en su primer momento, representando los niveles de cada una en las variables; siendo correlacional, porque instaura la correlación e intensidad de las diferentes variables (Hernández y Mendoza, 2018, p: 732).

Igualmente, se respalda con el enfoque cuantitativo, porque se proyectaron hipótesis y se contrastan haciendo uso sobre la inferencia estadística, (Hernández, Fernández y Baptista, 2016, p: 4).

3.1.2 Diseño de investigación

Al mismo tiempo el estudio fue transeccional, no experimental, ya que ninguna de las variables fue sometida a manipulación; también es de corte transversal ya que se aplicó una sola vez los instrumentos de medición a cada integrante de la muestra los cual reflejó su percepción respecto a cada una de las variables en estudio (Hernández y Mendoza, 2018, p: 227).

Esquema del diseño no experimental:

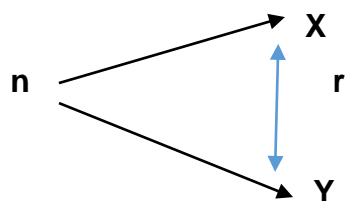


Figura 1. Diseño correlacional

Dónde:

n: Muestra

OX: variable X: Gestión del talento humano.

OY: variable Y: Desempeño laboral.

r : relación

3.2. Variables y operacionalización

También el trabajo presenta las siguientes variables: Gestión del talento humano: con escala ordinal Chiavenato (2020, p.19) definió como “La administración de las capacidades humanas es una combinación de características, encaminamientos y praxis justificables con la finalidad de encaminar situaciones gerenciales sobre la empresa, los individuos o el personal”.

Desempeño laboral: Variable cualitativa, media en escala ordinal. Chiavenato (2019, p. 206), define “como la piedra angular para desarrollar con efectividad y éxito en la entidad, pues es el conjunto de aspectos que caracterizan el cumplimiento de tareas, con eficiencia en el plazo establecido, aplicando sus capacidades de rendimiento de una persona, equipo u organización para quede satisfecho el cliente, Así mismo se observa en los comportamientos, o valores que aporta el empleado, enfocando sus esfuerzos en las metas difíciles, a veces se manifiesta a través de la conducta personal”. Además, existen elementos que ayudan al desempeño las retribuciones, tareas asignadas, conocimientos, habilidades, capacitación constante, aptitudes (competencias), factores motivacionales, expectativas del empleado, cultura organizacional.

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis-

En cuanto a la población Sánchez H, Reyes C, Megia K. (2018, p: 102). indica que es un conjunto de seres: (personas, animales, u objetos), formado por todos los elementos que posee una serie de características comunes, o grupos finito o infinito; sean estos individuos, objetos o acontecimientos, que comparten determinadas características o un criterio; y que se encuentran en un área de interés, en un periodo dado; Así mismo la unidad de a análisis es el equipo de atención asistencial COVID 19 población fue identificado 132 trabajadores que laboraron en el periodo de estudio en el Hospital Regional de Ayacucho.

En cuanto a la evidencia de los encuestados se encuentra en la planilla de sueldos y salarios de la entidad.

En relación al tiempo de ejecución de la investigación: la aplicación del cuestionario se ha realizado la primera, segunda y tercera semana de julio del 2021.

Muestra

Se realizó aplicando un método simple un muestreo simple probabilístico aleatorio, aplicando procedimientos, y criterios para seleccionar elementos, y la cantidad de los componentes de la población conocida, siguiendo formulas lógicas, procedimientos: Hernández, Mendoza, 2018). La muestra es la representación de la población a quienes se les aplica la técnica y el instrumento, para recopilar la información; la muestra estuvo compuesta por 132 trabajadores del Hospital Regional de Ayacucho del año 2021.

En cuanto a los criterios de selección se consideró la inclusión a todo el personal, asistencial, independientemente del tipo de contrato que tengan con la entidad, con la finalidad de estudiar la problemática que se presenta en personal de la institución.

Criterios de inclusión: Trabajadores independientemente de su condición de tipo de contrato que laboran en el Hospital Regional de Ayacucho, 2021.

Criterios de exclusión: Los empleados que se rehusaron a formar parte de la investigación. Asimismo, los que contaban con descanso médico o personal que se encuentra de vacaciones, con licencias generales y por aislamiento; personas mayores de edad, personal de servicios por terceros.

Muestreo

La técnica para obtener la muestra representativa fue el muestreo no probabilístico intencional, es decir la muestra no fue seleccionada aleatoriamente sino más bien por la intención del investigador en la cual en los tiempos de Covid-19 solo fueron accesibles dicha muestra.

El muestreo por conveniencia es un subconjunto de datos no probabilístico perteneciente a una población constituido por observaciones, por lo que se utilizará para recoger, ordenarlos, y analizar los datos. El propósito es facilitar el trabajo de la persona que realiza la investigación (Hernández y Mendoza, 2018).

La unidad de análisis está conformada por 132 personas servidores de salud personal asistencial y administrativo y la entidad Hospital Regional de Ayacucho.

Con relación a la evidencia de personal asistencial y administrativo se verifica en la planilla de sueldos de la institución.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos Técnica

A propósito, se utilizó la técnica para el recojo de datos con el cuestionario, aplicando el enfoque cuantitativo donde se recopiló la información según los problemas planteados en la investigación y en los tiempos de covid19 se realizó por medio de formularios de google drive para luego sistematizar los datos según las preguntas de cada una de las variables (Feria, Mantilla y Mantecón, 2020, p: 1).

El cuestionario utilizado en la presente investigación mostró las siguientes características: el cuestionario tuvo una escala de apreciación de cinco niveles de opinión, entre estos se encontraron los siguientes: nunca, casi nunca, algunas veces, casi siempre, siempre; se dividió en dos partes, como variable X: independiente y la variable Y: dependiente. Donde la primera variable se dividió en tres dimensiones y fue compuesta por diez preguntas por dimensión y la segunda variable se dividió en tres dimensiones y estuvo conformada por 10 preguntas por dimensión.

El instrumento aplicado fue el cuestionario en la cual cada pregunta respondió a un indicador correspondiente a sus respectivas dimensiones de las variables, para acercarse o afrontar problemas y fenómenos, extrayendo de una realidad problemática, los cuales se registran datos, que pueden ser en test formularios, listas de chequeo u otros, para tratarlos estadísticamente (López, Avello, Palmero, Sánchez y Quintana, 2020, P: 2).

A propósito, el cuestionario utilizado para la variable gestión de talento humano, estaba compuesto por tres dimensiones con sus respectivos indicadores y de las que se obtienen 30 preguntas que permiten medir esta variable. Y para la variable desempeño laboral se tuvo 3 dimensiones de las cuales se tuvieron sus respectivos indicadores y se obtuvieron 30 preguntas para recoger la información de los colaboradores de la entidad.

Para hallar la fiabilidad del instrumento de se ha desarrollado como prueba piloto en una entidad similar logrando el resultado fiable.

Validez

La validez es la revisión del contenido, indica el contraste de los indicadores los ítems, que miden variables, además miden el grado en la cual los instrumentos de medición miden realmente lo que deben medir como el hecho de la prueba planteada; y la validez del instrumento (Ventura, 2017, P: 7). Considera la medición de un concepto con precisión, la validez del constructo, como el grado de asociación, y confianza, que cuenta el instrumento al efectuar la encuesta con los contenidos propuestos los que se verifican los contenidos, dado a un nivel de significancia estadística, haciendo uso de la revisión los jueces verificaron la validez de criterio, homogeneidad, pertinencia, convergencia, relevancia, evidencia teórica y claridad de cada ítem, los cuales valoraron la prueba bajo los criterios de correspondencia predictiva, coherencia, convergente, con el planteamiento del problema, la hipótesis, el objetivo del estudio.

La encuesta utilizada fue evaluada por los siguientes expertos en el tema:

Tabla 1

Validez de contenido

| VALIDADORES | DECISION |
|------------------------------|-----------|
| Dra. Edith Rosales Domínguez | ACEPTABLE |
| Dra. Teresa Narváez Aranibar | ACEPTABLE |
| Dr. Arce Álvarez, Edwin | ACEPTABLE |

Fuente: el Investigador

Confiabilidad

La confiabilidad indica el grado en la cual un instrumento medido en varias oportunidades indica el mismo coeficiente y la señala la consistencia interna de los ítems (Hernández y Mendoza, 2018, P: 228). Los cuestionarios aplicados en el estudio fueron medidos en escala ordinal por lo que corresponde aplicar el Alfa de Cronbach donde el coeficiente aceptado es de mayor o igual 0.75

Tabla 4

Coeficientes de fiabilidad de los instrumentos de medición

| Instrumento de medición | Alfa de Cronbach | Nº elementos |
|----------------------------|------------------|--------------|
| Gestión del talento humano | 0.956 | 30 |
| Desempeño aboral | 0.812 | 30 |

Fuente: el Investigador.

3.5. Procedimientos

A propósito del procedimiento de recolección de datos, se ejecutó por medio del procedimiento estadístico de la información, según Hernández y Mendoza (2018) consiste en tener mayor profundidad del estudio. La investigación realizó las solicitudes pertinentes, para pedir la autorización para realizar la investigación y aplicar los cuestionarios a los trabajadores que laboran en la entidad de estudio; luego se procedió a validar los instrumentos de investigación; se aplicó un ensayo con 20 trabajadores diferente a la muestra de estudio; teniendo la validez y confiabilidad de los 2 instrumentos se procedió aplicar los cuestionarios a la muestra de estudio y luego obtener la matriz de datos en Excel.

3.6. Método de análisis de datos

A si mismo el análisis de información fue descriptivo, así como resume, sintetiza, organiza, describe información para obtener características generales del grupo en estudio para representar a través de tablas o figuras para obtener conclusiones. También en el estudio teniendo la matriz de datos en Excel se separó los ítems por variables y dimensiones y luego se creó una data en el software SPSS versión 26 en castellano para recodificar lo datos según los niveles y rangos con la finalidad de aplicar la estadística descriptiva en tabla y figuras. Para la estadística inferencial se utilizaron las puntuaciones finales de cada dimensión y variable y se utilizó el estadístico Rho de Spearman.

En relación a los datos serán examinados utilizando las técnicas de la estadística inferencial, que efectúa estimaciones e hipótesis, por lo que se analiza, y contrasta los datos de una población a partir de la muestra mediante el

grafico de barras aplicando las probabilidades. Igualmente se aplicará el análisis de correlaciones para desarrollar el estudio, de la relación entre las variables estudiadas, para lo toma de decisiones y desarrollar las predicciones correspondientes.

3.7. Aspectos éticos

Inicialmente, la solicitud a la autoridad competente del Hospital Regional de Ayacucho y llegó los consentimientos informados de los que formaron parte de la muestra y se respetó la opción de aquellos que no quisieron formar parte de ella. Se aplicó las Normas Apa en las citas y referencias, asimismo se respetó el derecho de autor referenciando a cada autor en las referencias bibliográficas. En lo resultados estadístico se respetaron los resultados sin ninguna manipulación de los datos. Asimismo, el estudio evita la plagia, y auto plagia.

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo de los resultados estadísticos

También se aprecia los resultados aplicados a 132 encuestados, para conocer sobre la gestión del talento humano y desempeño laboral. El resumen logrado fue el siguiente:

Tabla 5

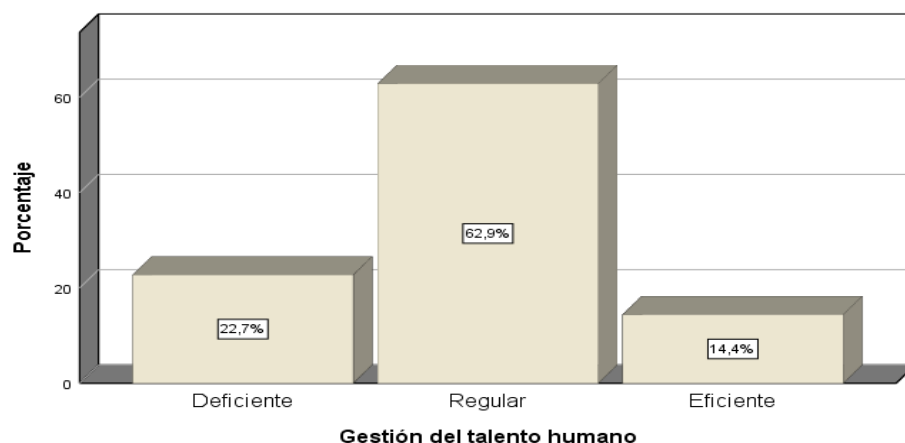
Niveles de la gestión del talento humano

| Niveles | Frecuencia (f) | Porcentaje (%) |
|------------|----------------|----------------|
| Deficiente | 30 | 22.7 |
| regular | 83 | 62.9 |
| Eficiente | 19 | 14.4 |
| Total | 132 | 100% |

Fuente: Propia

Figura 1

Niveles de la gestión del talento humano



Fuente: Propia

Interpretación: Se observó de la muestra de 132 trabajadores encuestados, 83 de ellos, que representa el 62.9% de trabajadores indicaron que la gestión del talento humano presentó un nivel regular; mientras que 30 de ellos que representan el 22.7% indicaron que la gestión del talento humano se encuentra en un nivel deficiente y 19 de ellos que representa el 14.4% señalaron que se encuentra en un nivel eficiente.

Tabla 6

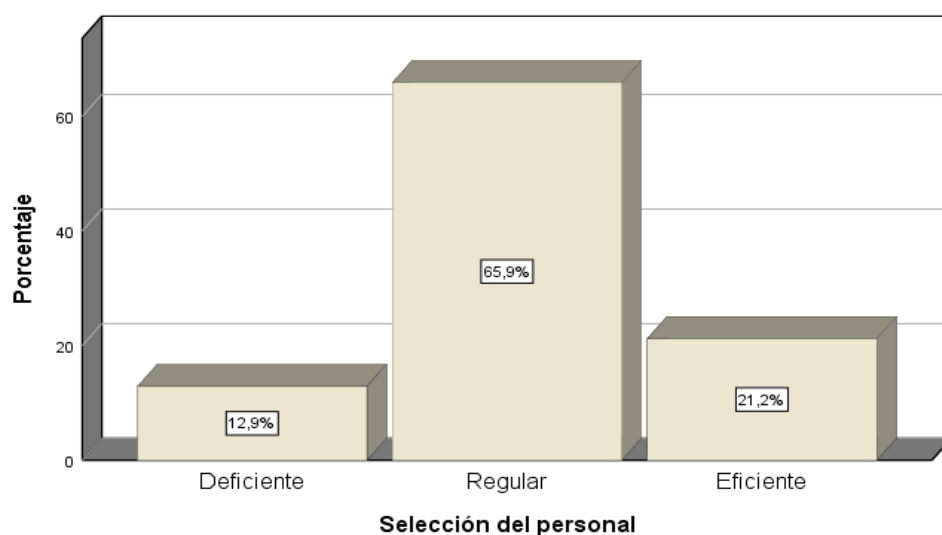
Niveles de la dimensión selección del personal

| Niveles | Frecuencia (f) | Porcentaje (%) |
|------------|----------------|----------------|
| Deficiente | 17 | 12.9 |
| Regular | 87 | 65.9 |
| Eficiente | 28 | 21.2 |
| Total | 132 | 100% |

Fuente: Propia

Figura 2

Descripción de los niveles de la dimensión selección del personal



Fuente: Propia

Interpretación: Se observó de la muestra de 132 trabajadores encuestados, 87 encuestados que representa el 65.9% indicaron que la selección del personal presentó una característica regular; mientras que 28 de encuestados que representa el 21.2% indicaron que se encuentra en un nivel eficiente y 17 de los encuestados que representa el 12.9% señalaron que la selección de personal es deficiente. Los resultados de la tabla muestran que la selección de personal se realiza de manera regular.

Tabla 7

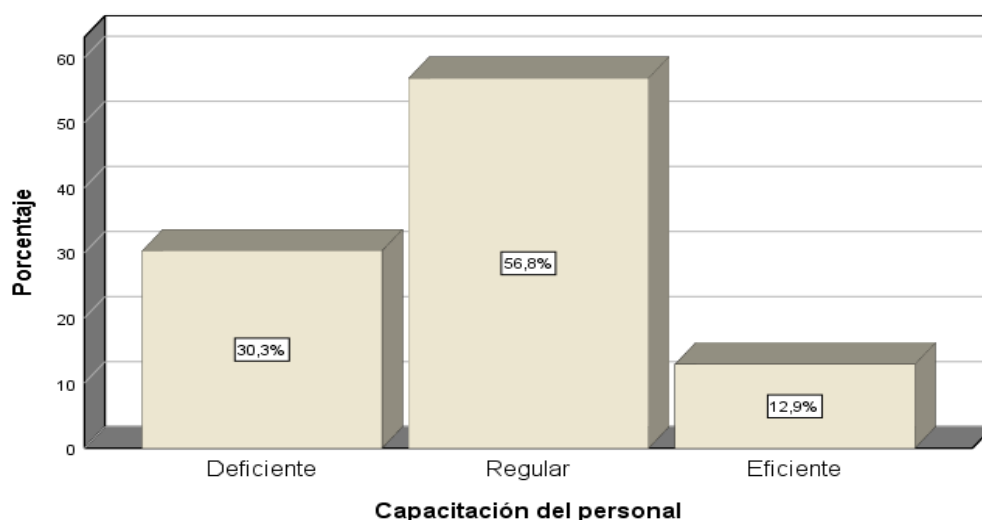
Niveles de la dimensión capacitación del personal

| Niveles | Frecuencia (f) | Porcentaje (%) |
|------------|----------------|----------------|
| Deficiente | 40 | 30.3 |
| Regular | 75 | 56.8 |
| Eficiente | 17 | 12.9 |
| Total | 132 | 100% |

Fuente: Propia

Figura 3

Niveles de la dimensión capacitación del personal.



Fuente: Propia

Interpretación: Se observó de la muestra de 132 trabajadores del hospital Regional de Ayacucho, 75 encuestado que representa el 56.8% indicaron que la capacitación del personal presentó un nivel regular; de 40 encuestados que representa el 30.3% indicaron que la capacitación de personal presenta un nivel deficiente y de 17 encuestados que representa el 12.9% señalaron que la capacitación presenta un nivel eficiente.

Tabla 8

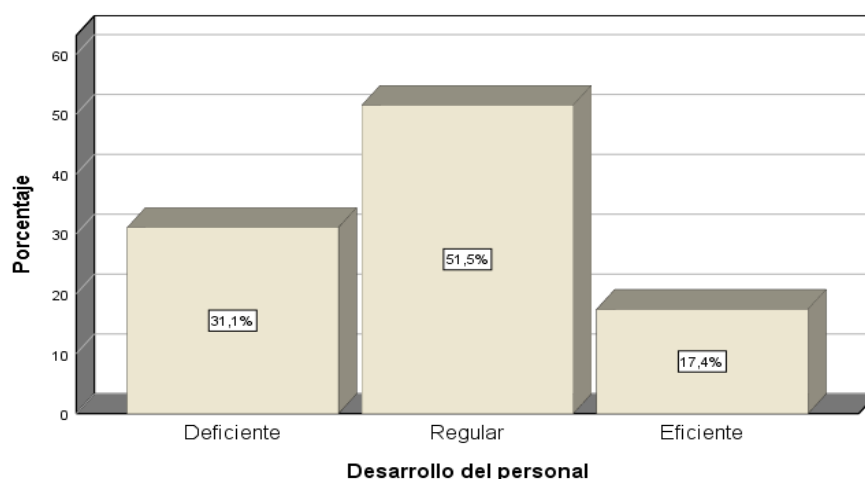
Niveles de la dimensión desarrollo del personal

| Niveles | Frecuencia (f) | Porcentaje (%) |
|------------|----------------|----------------|
| Deficiente | 41 | 31.1 |
| Regular | 68 | 51.5 |
| Eficiente | 23 | 17.4 |
| Total | 132 | 100% |

Fuente: Propia

Figura 4

Niveles de la dimensión desarrollo del personal



Fuente: Propia

Interpretación: Se observó de la muestra de 132 trabajadores del hospital Regional de Ayacucho, 68 encuestados que representa el 51.5% indicaron que el desarrollo de personas presentó un nivel regular; 41 encuestados que representa el 31.1% señalaron que el desarrollo de personas presentó un nivel deficiente y de 23 encuestado que representa el 17.4% señalaron que representa un nivel eficiente.

Tabla 9

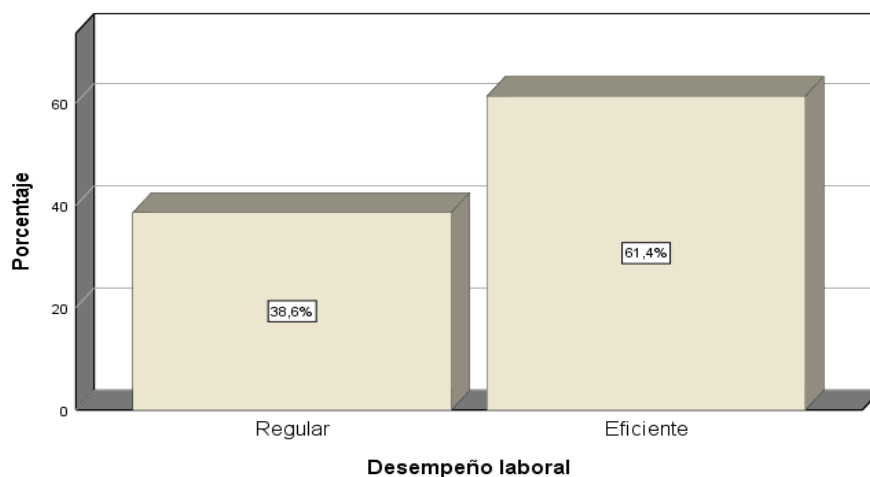
Descripción de los niveles del desempeño laboral

| Niveles | Frecuencia (f) | Porcentaje (%) |
|------------|----------------|----------------|
| Deficiente | 00 | 00.0 |
| Regular | 51 | 38.6 |
| Eficiente | 81 | 61.4 |
| Total | 132 | 100% |

Fuente: Propia

Figura 5

Descripción del desempeño laboral



Fuente: Propia

Interpretación: Se observó de la muestra de 132 trabajadores del hospital Regional de Ayacucho, de la tabla y la figura se observó que 81 encuestados que representan el 61.4% de la muestra de estudio señalaron que el desempeño laboral presentó un nivel eficiente y de 51 encuestados que representa el 38.6% indicaron un nivel de desempeño laboral es regular.

Tabla 10

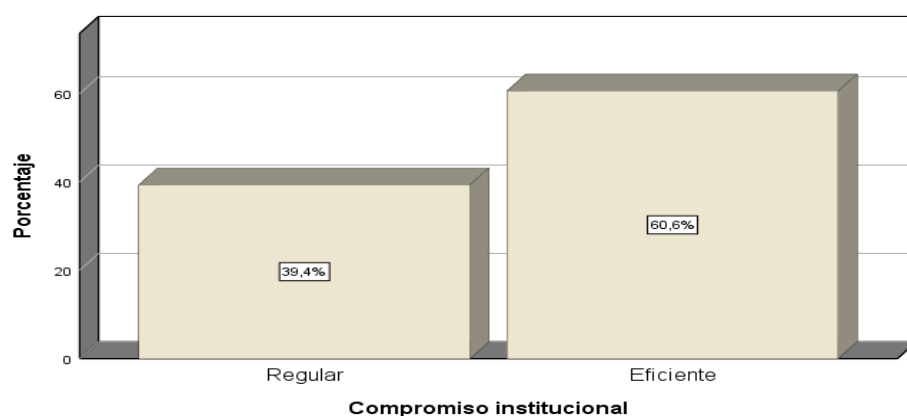
Descripción de los Niveles de la dimensión compromiso institucional

| Niveles | Frecuencia (f) | Porcentaje (%) |
|------------|----------------|----------------|
| Deficiente | 00 | 00.0 |
| Regular | 52 | 39.4 |
| Eficiente | 80 | 60.6 |
| Total | 132 | 100% |

Fuente: Propia

Figura 6

Descripción de las dimensiones del compromiso institucional



Fuente: Propia

Interpretación: Se observó de la muestra de 132 trabajadores del hospital Regional de Ayacucho, de 80 encuestados que representa el 60.6% indicaron que el compromiso institucional presentó un nivel eficiente y 52 encuestados que representa el 39.4% indicaron un nivel regular del compromiso institucional.

Tabla 11

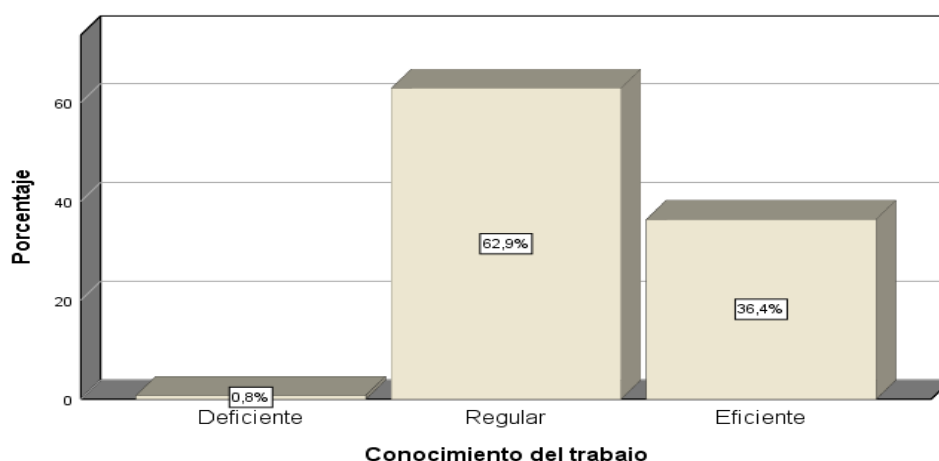
Niveles de la dimensión conocimiento del trabajo

| Niveles | Frecuencia (f) | Porcentaje (%) |
|------------|----------------|----------------|
| Deficiente | 1 | 0.8 |
| Regular | 83 | 62.9 |
| Eficiente | 48 | 36.4 |
| Total | 132 | 100% |

Fuente: Propia

Figura 7

Descripción de las dimensiones del conocimiento del trabajo



Fuente: Propia

Interpretación: Se observó de la muestra de 132 trabajadores del hospital Regional de Ayacucho, que de 83 encuestados que representa el 62.9% indicaron que el conocimiento del trabajo presentó un nivel regular; 48 encuestados que representa el 36.4% indicaron un nivel conocimiento del trabajo es eficiente, mientras que solo 01 encuestado que representa el 0.8% señaló un nivel deficiente.

Tabla 12

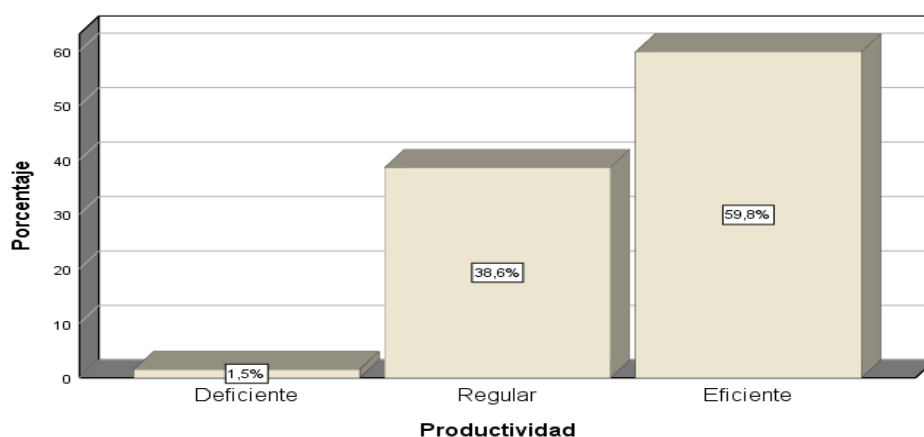
Niveles de la dimensión productividad

| Niveles | Frecuencia (f) | Porcentaje (%) |
|------------|----------------|----------------|
| Deficiente | 2 | 1.5 |
| Regular | 51 | 38.6 |
| Eficiente | 79 | 59.8 |
| Total | 132 | 100% |

Fuente: Propia

Figura 8

Descripción de la dimensión productividad.



Fuente: Propia

Interpretación: Se observó de la muestra de 132 trabajadores del hospital Regional de Ayacucho, que 79 encuestados que representa el 59.8% indicaron que la productividad presentó un nivel eficiente; 51 encuestados que representa el 38.6% indicaron un nivel regular en la productividad, mientras 02 encuestados que representa el 1.5% señalaron un nivel deficiente en la productividad.

4.2 Resultados inferenciales

Tabla 13

| <i>Coefficiente de Correlación por Rangos de Spearman</i> | |
|--|-------------------------------|
| Valor del Coeficiente r (positivo o negativo) | Significado |
| -0.7 a -0.99 | Correlación negativa alta |
| -0.4 a -0.69 | Correlación negativa moderada |
| -0.2 a -0.39 | Correlación negativa baja |
| -0.01 a -0.19 | Correlación negativa muy baja |
| 0 | Correlación nula |
| 0.01 a 0.19 | Correlación positiva muy baja |
| 0.2 a 0.39 | Correlación positiva baja |
| 0.4 a 0.69 | Correlación positiva moderada |
| 0.7 a 0.990 | Correlación positiva alta |

Fuente: Hernández y Mendoza, 2018

Hipótesis general:

H₀: No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en el hospital Regional Ayacucho en tiempos de covid - 19, 2021.

H_i: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en el hospital Regional Ayacucho en tiempos de covid - 19, 2021.

Tabla 14

Correlación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral

| | | Gestión del talento humano | Desempeño laboral |
|-------------------|----------------------------|----------------------------|-------------------|
| Rho de Spearman | Gestión del talento humano | Coeficiente de correlación | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,390** |
| | | N | 132 |
| Desempeño laboral | Desempeño laboral | Coeficiente de correlación | ,390** |
| | | Sig. (bilateral) | 1,000 |
| | | N | 132 |

Fuente: Propia

Interpretación: En los resultados se observa una correlación positiva baja entre las variables del estudio con un Rho de Spearman de 0.390 (Hernández y Mendoza,2018) y $p = 0.000$ menor que 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específica 1:

H₀: No existe relación significativa entre la selección de personal y el desempeño laboral en el hospital Regional Ayacucho en tiempos de covid - 19, 2021.

H_i: Existe relación significativa entre la selección de personal y el desempeño laboral en el hospital Regional Ayacucho en tiempos de covid - 19, 2021.

Tabla 15

Correlación entre la selección del personal y el desempeño laboral

| | | | Selección del personal | Desempeño laboral |
|-------------------|------------------------|----------------------------|------------------------|-------------------|
| Rho de Spearman | Selección del personal | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,509** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 132 | 132 |
| Desempeño laboral | Desempeño laboral | Coeficiente de correlación | ,509** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 132 | 132 |

Fuente: Propia

Interpretación: En los resultados se observa la existencia de una relación positiva moderada entre la dimensión selección del personal y el desempeño laboral, mostrando un Rho de Spearman de 0.509 (Hernández y Mendoza,2018) y $p = 0.000 < 0.05$ en consecuencia se rechaza la H₀.

Hipótesis específica 2:

H₀: No existe relación significativa entre la capacitación del personal y el desempeño laboral en el hospital Regional Ayacucho en tiempos de covid - 19, 2021.

H_i: Existe relación significativa entre la capacitación del personal y el desempeño laboral en el hospital Regional Ayacucho en tiempos de covid - 19, 2021.

Tabla 16

Correlación entre la capacitación del personal y el desempeño laboral

| | | Capacitación del personal | Desempeño laboral |
|-------------------|---------------------------|----------------------------|-------------------|
| Rho de Spearman | Capacitación del personal | Coeficiente de correlación | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,337** |
| | | N | 132 |
| Desempeño laboral | Desempeño laboral | Coeficiente de correlación | ,337** |
| | | Sig. (bilateral) | 1,000 |
| | | N | 132 |

Fuente: Propia

Interpretación: En los resultados se observa la existencia de una relación positiva baja entre la dimensión capacitación del personal y el desempeño laboral, con un Rho de Spearman de 0.337 (Hernández y Mendoza,2018) y $p = 0.000$ menor 0.05 en resumen se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específica 3:

H₀: No existe relación significativa entre el desarrollo del personal y el desempeño laboral en el hospital Regional Ayacucho en tiempos de covid - 19, 2021.

H_i: Existe relación significativa entre el desarrollo del personal y el desempeño laboral en el hospital Regional Ayacucho en tiempos de covid - 19, 2021.

Tabla 17*Correlación entre el desarrollo de persona y el desempeño laboral*

| | | | Desarrollo del personal | Desempeño laboral |
|-------------------|-------------------------|----------------------------|-------------------------|-------------------|
| Rho de Spearman | Desarrollo del personal | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,296** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,001 |
| | | N | 132 | 132 |
| Desempeño laboral | Desempeño laboral | Coeficiente de correlación | ,296** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,001 | . |
| | | N | 132 | 132 |

Fuente: Propia

Interpretación: En los resultados se observó la existencia de una relación positiva baja, entre la dimensión desarrollo del personal y el desempeño laboral de los empleados del hospital Regional Ayacucho en tiempos de covid - 19, 2021, con un coeficiente de Rho de Spearman de .296 indicando una correlación positiva baja (Hernández y Mendoza,2018) y $p = 0.001 < 0.05$ en suma se rechaza la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

A propósito: La investigación aborda las variables de gestión del talento humano y desempeño laboral, donde según los resúmenes descriptivos, se observó que la mayoría de trabajadores de la entidad, indicaron que la gestión del talento humano es representativa y de acuerdo a la estadística inferencial, se ha considerado con un p.v. es 0.000 menor que el valor de 0.05, un margen de error de $\alpha=0.05$ con un 95% de confianza $\alpha=0.05(95\%,z=\pm 1.96)$, por lo que rechaza la hipótesis nula ($p < \alpha$: se rechaza H_0 y acepta la hipótesis alternativa o de investigación ($p > \alpha$: se acepta H_0), con una significancia bilateral 0.00; en la cual la gestión del talento humano se correlaciona con el desempeño laboral logrando un resultado de $Rho = ,390^{**}$.

Lo anterior confirma una Correlación positiva baja entre las variables en estudio, comparada a la tabla 15 del baremo de coeficiente de Correlación por Rangos de Spearman, que indica que la gestión del talento humano se correlaciona de forma positiva baja en las variables en estudio. Por lo tanto se denota que el proceso de selección del personal asistencial y administrativo dedicada a la pandemia como médicos, enfermeras, técnicos se presenta con escasa contribución a la eficiencia en la atención de la pandemia, por la baja experiencia, grado de conocimiento entre otros, la escasa capacitación del personal, baja formación profesional, deficiente función y observancia de los procedimientos, escaso manejo de tecnología de información y comunicación actualizada, deficiente uso de recursos directamente recaudados, donaciones y transferencias;

De las evidencias anteriores todo estuvo relacionado con la inadecuada satisfacción de protección de personal contra la pandemia con el uso de los equipos de protección de personal EPP, escasa motivación para la atención de la pandemia, así como la escasa motivación laboral por la competencia, conocimientos, valores, actitudes y habilidades, y la escasa responsabilidad consciente de rendir cuentas. Por lo tanto, la pandemia demostró la vulnerabilidad de los hospitales para la atención del público en la situación de emergencia de la pandemia Covid 19.

Al respecto en las investigaciones tanto nacionales como internacionales se tienen resultados diferentes a nivel internacional como el de Zeballos (2019), establece que la gestión del talento humano se correlaciona directamente con el desempeño laboral comparada al baremo Rho de Spearman es igual a 0.687 (más cerca de +1 que de 0), se concluye que existe un alto nivel de relación positiva entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral; por lo que propone una guía de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa INCERMAZ S.R.L. en la ciudad de Sucre, Sugiere su reestructuración orgánica y funcional, favoreciendo el establecimiento de la “Unidad de Gestión del Talento Humano”, para mejorar los procesos de reclutamiento, selección, contratación, capacitación, inducción, salud ocupacional y seguridad industrial, propiciando que el nuevo clima organizacional mantenga al trabajador satisfecho en el desempeño de sus funciones.

Es por esta razón que el reclutamiento de personal es la búsqueda de trabajadores que cumplan los requisitos exigidos, ofreciendo sueldos, así como las condiciones laborales, y los entrenamientos, por distintos medios como las redes sociales, sitios web, previamente identificando con un diagnóstico de las necesidades, y perfiles profesionales deseados, para un determinado servicio, y atraerlos a los candidatos adaptados a las tecnologías sanitarias, para mejorar los servicios, asegurando el cumplimiento de las metas con eficiencia.

Vinculado a esto, la investigación propuesta por Zeballos (2019: p. i), identifica la calidad del trabajo y trabajo en equipo de la variable dependiente; sin aplicar modelos de gestión, y el hallazgo principal es que la gestión RHH no está en el nivel deseado, para superar aspectos organizacionales y mejorar el desempeño laboral. En consecuencia, las entidades que mejoran la gestión del talento humano, logran un mejor desempeño laboral al servicio de la población.

En ese mismo sentido Castro, Luna y Erazo (2020) presentaron sus resultados indicaron la existencia estadísticamente positiva entre sus variables, Gestión de talento humano para la mejora laboral, asimismo encontró resultados en la cual se debe mejorar las capacitaciones del personal; El modelo de gestión de talento humano propuesto, permitió potenciar su a los trabajadores, convirtiéndose en capital organizacional, este permitirá generar ventajas

competitivas para la misma, con ello se espera optimizar recursos económicos y financieros para poder llegar al éxito empresarial.

Sin embargo los datos similares fueron encontrados a nivel nacional, Castro y Delgado (2020), concluyó que existe una aceptable gestión del talento humano y del desempeño laboral según los colaboradores del PEHCBM, es decir a que a mejor gestión del talento humano mejora el desempeño laboral, siendo lo más resaltante las capacitaciones y estímulos de desempeño que realiza la institución; Del mismo modo Estrella (2020), determinó que al relacionar la variable Gestión del talento humano y desempeño laboral, se obtuvo un resultado donde el p –valor es igual a 0.001, y se llega a la conclusión que “La Gestión del talento humano repercute significativamente en el desempeño laboral percibido por los trabajadores administrativos del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión de Pasco, 2018.

Debido a esto, el resultado obtenido en la investigación guarda relación entre la investigación antecedente, porque en ambas investigaciones buscan mejorar gestión.

Igualmente, el trabajo de investigación de Atoche (2020), es parecido a los resultados de la investigación, además busca analizar, y determinar su propósito con la relación entre la Gestión del talento humano en el Hospital Nacional arzobispo Loayza, y el rendimiento laboral, en el cercado de Lima, 2020. Aplica el enfoque cuantitativo, hipotético-deductivo, correlacional, tipo básica. Concluye ratificando la gestión del talento humano, y su correlación media con el rendimiento, diseño no experimental de corte transversal, con una muestra de 77 colaboradores. Aplicó el coeficiente Alfa de Cronbach mostraron $V1 = 0.939$; $V1 = 827$, dicho resultado señala la confiabilidad del instrumento;

De las evidencias anteriores, en conclusión, propuso mejorar la gestión de los colaboradores, para lograr mayor rendimiento laboral. Recomendando mejorar los procesos organizacionales del sistema de recursos humanos a fin de optimizar lograr resultados al servicio del usuario. Asimismo, Silvestre (2020), en la investigación planteo como propósito identificar la relación de la Gestión del Talento Humano en el centro de salud Mariscal Castilla del distrito del Rímac – 2019, relacionándola con el Desempeño Laboral del personal, con un valor relacional de 0.534, en resumen la Gestión del Talento Humano es una

herramienta de mucha importancia, ya que permite al Centro de Salud Mariscal Castilla distrito del Rímac realizar estrategias de la administración del personal para mejorar los resultados.

Algo similar ocurre con Farfán (2020) en la Investigación correlacional simple, con muestra probabilística compuesta por 36 trabajadores administrativos, concluye que la a gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo con un alto grado de relación $r = 0.614^{**}$ y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.000 (p valor < 0.05), correlación considerada en un nivel alto, propone realizar capacitaciones, talleres, para incentivar al personal, recomienda plantear estrategias de mejora en la gestión; identificar fortalezas y debilidades en el desempeño del capital intelectual.

Así como Rojas y Vílchez (2018), afirma con los resultados obtenidos que existe una correlación entre estas dos variables donde se obtuvo un p -valor de 0.000; el cual según la hipótesis estadística indica que si el p -valor $< 0,05$, el coeficiente de correlación fue 0,641 se establecía una correlación estadísticamente significativa entre las variables en estudio.

También datos similares fueron encontrados a nivel local También, Zagastizabal (2018), en su estudio propuso como objetivo analizar la Gestión del talento humano de los trabajadores del Hospital II EsSalud Huamanga, 2017, con el desempeño laboral; pues considera al trabajador como impulsor de la organización, y elemento fundamental del éxito o fracaso de una entidad; utilizó el método deductivo inductivo de diseño descriptivo, el cálculo requirió la elaboración de tablas estadísticas calculando con estadígrafos de dispersión, correlacional, transversal; además se presenta el valor de $t_{\text{tab.}} = 0,685$ y al ser el p . valor $= 0,000$, con un nivel de sig del 5%, y además propuso el intervalo del 95%. La muestra comprendió a 50 trabajadores.

Debido a esto el método Alpha de Cronbach aplicado muestra para la variable X de 0,876 y para variable Y de 0,859, los resultados tienen un nivel confiable. Además, los trabajadores encuestados indican que el 68% se correlacionan las variables en estudio, fuerte y positivamente de forma directa. Esto es el empleado cuenta con la mejor fortaleza que es el conocimiento y experiencia, con ello coadyuva a la productividad, creando, utilizando su

sapiencia, y utilizando, la difusión, para mejorar el rendimiento en el trabajo, explicando y determinando sus funciones.

También hubo resultados diferentes en la cual se considera a Sarmiento (2017), quien dentro del estudio, consideró mejorar la evaluación de desempeños ya que no se difunden los aciertos y desaciertos del tratamiento de la pandemia, puesto que el personal desconoce por falta del seguimiento y control, así como de la información sistematizada cierta, oportuna, clara; por ello propuso estudiar a través del análisis bivariado entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral del servidor que el factor negativo es el subsistema Evaluación de desempeño, estableciendo la relación de la primera y la segunda variable; mientras que: Lopez, Dias, Segrugo, 2017, en sus resultados concluyó que la percepción sobre la gestión del talento humano en la institución encontraron deficiencias en la evaluación y sobre todo en los cambios de actitud, que es de suma importancia para la optimización de los desempeños.

A propósito del objetivo específico 1, los resultados descriptivos indicaron que la selección del personal se encontró en nivel regular, encontrando en las tablas de resultados estadísticos que el 65.9% de encuestados indicaron que la selección del personal presentó un nivel regular, mientras que el 21.2% indicaron que se encuentra en un nivel eficiente, y el 12.9% señalaron que la selección de personal es deficiente. Se observa la existencia de una relación positiva y significativa entre la dimensión selección del personal y el desempeño laboral de los trabajadores del hospital Regional Ayacucho en tiempos de Covid - 19, 2021, mientras el Rho de Spearman de 0.509 lo cual señaló una correlación positiva moderada (Hernández y Mendoza, 2018) y $p = 0.000 < 0.05$; Los hallazgos estadísticos señalaron una relación positiva entre la selección del personal y el desempeño laboral;

Dentro de este marco el proceso de selección de personal asistencial y administrativo en estos tiempos de pandemia en el hospital Regional de Ayacucho, se realiza de manera inexacto, debido a que la evaluación de competencias, la acreditación de experiencia y el grado de conocimiento no son evaluados de manera óptimas, siendo que el personal médico, enfermeras y técnicos que se selecciona no se encuentra preparados en los puestos laborales y en las funciones que van asumir para enfrentar la pandemia.

Así mismo existe resultado semejante presentado por Farfán (2020) en la Investigación correlacional simple, con muestra probabilística compuesta por 36 trabajadores administrativos, concluye que la a gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo con un alto grado de relación $r = 0.614^{**}$ y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.000 (p valor < 0.05), correlación considerada en un nivel alto, propone realizar capacitaciones, talleres, para incentivar al personal, recomienda plantear estrategias de mejora en la gestión; identificar fortalezas y debilidades en el desempeño del capital intelectual.

Además el resultado del estudio es similar a los encontrados por Zagastizabal (2018) en su estudio propuso como objetivo analizar la Gestión del talento humano de los trabajadores del Hospital II EsSalud Huamanga, 2017, con el desempeño laboral; pues considera al trabajador como impulsor de la organización, y elemento fundamental del éxito o fracaso de una entidad; utilizó el método deductivo inductivo de diseño descriptivo, el cálculo requirió la elaboración de tablas estadísticas calculando con estadígrafos de dispersión, correlacional, transversal; además se presenta el valor de $t_{\text{aub.}} = 0,685$ y al ser el p . valor $= 0,000$, con un nivel de sig del 5%, y además propuso el intervalo del 95%. La muestra comprendió a 50 trabajadores. Según Alpha de Cronbach, para la variable X de 0,876 y para variable Y de 0,859, los resultados tienen un nivel confiable.

Finalmente, los trabajadores encuestados indican que el 68% se correlacionan las variables en estudio, fuerte y positivamente de forma directa. Esto es el empleado cuenta con la mejor fortaleza que es el conocimiento y experiencia, con ello coadyuva a la productividad, creando, utilizando su sapiencia, y utilizando, la difusión, para mejorar el rendimiento en el trabajo, explicando y determinando sus funciones.

En efecto sobre la base de las consideraciones anteriores, investigadores como, Estrella (2020) tuvo hallazgos significativos en la cual el área de recursos humanos se desarrolla eficientemente, caso contrario fue la investigación de Silvestre (2020) donde sus resultados indicaron problemas en la selección del

personal y para mejorar los desempeños se deben fundamentar en estrategias de innovación en el área de recursos humanos.

De acuerdo al objetivo específico 2, se tuvieron hallazgos descriptivos donde la capacitación del personal afirmó una correlación positiva baja, encontrando en las tablas de resultados estadísticos que el 56.8% encuestados indicaron que la capacitación del personal presentó un nivel regular; el 30.3% indicaron que la capacitación de personal presenta un nivel deficiente y el 12.9% señalaron que la capacitación presenta un nivel eficiente. En contrastación de la hipótesis se observa la existencia de una relación positiva y significativa entre la dimensión capacitación del personal y el desempeño laboral de los trabajadores del hospital Regional Ayacucho en tiempos de covid - 19, 2021,

Se confirma con un Rho de Spearman de 0.337 lo cual permitió establecer una correlación positiva baja (Hernández y Mendoza,2018) y $p = 0.000$ menor 0.05 por lo que se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula, es decir si se mejora la capacitación de los colaboradores mejoraría el desempeño laboral; Los resultados muestran que si se mejora la capacitación de los colaboradores mejoraría el desempeño laboral, esto implica que el hospital regional de Ayacucho invierte escasos los recursos directamente recaudados y de donaciones transferencias para capacitar y preparación en la formación actualización manejo tecnología de información y comunicación actualizada del personal que labora en el hospital, siendo la capacitación permanente en estos tiempos de pandemia permite mejorar a los técnicos y médicos los procedimientos y responsabilidades en sus función de trabajadores.

Finalmente, datos similares encontrados por Rojas y Vílchez (2018) en sus hallazgos de investigación indicaron que la capacitación del personal presenta un nivel confiabilidad buena, mientras que mientras el Rho de Spearman es 0,885 y con un Sig. Bilateral equivalente (p valor < 0.05). Al ser el p valor=0,00 que resulta ser menor al nivel de significancia $\alpha=0,05$; encontrando como resultado en las tabla estadística que poco menos de la mitad (48%) de trabajadores estuvieron de acuerdo, en capacitación del personal, En suma en la investigación se propone desarrollar un diagnóstico de necesidades de conocimientos, habilidades y técnicas, para la labor diaria de los trabajadores, así como debe efectuarse el fortalecimiento de capacidades a través de la capacitación, de conformidad a las

prioridades que ayuden mejorar los conocimientos y lograr el cumplimiento de objetivos de desarrollo.

De acuerdo al objetivo específico 3, se observó descriptivamente que el desarrollo de personas logro una correlación Positiva Baja, encontrándose en las tablas de resultados estadísticos que el 51.5% de encuestados indicaron que el desarrollo de personas presentó un nivel regular; En contrastación de la hipótesis se observó la existencia de una relación positiva baja entre la dimensión desarrollo de personas y el desempeño laboral de los trabajadores del hospital Regional Ayacucho en tiempos de covid - 19, 2021, con un coeficiente de Rho de Spearman de 296** indicando una correlación positiva baja (Hernández y Mendoza,2018),

Sobre la base de las consideraciones anteriores, los resultados muestran que si se mejora el desarrollo de personas mejoraría el desempeño de los colaboradores hospital regional Ayacucho, quiere decir que la motivación a los colaboradores con mejora en los incentivos salarial para atención en pandemia en el hospital es incompleto, evidenciando que el incremento salarial que realiza el hospital se efectúa al nuevo personal contratado para enfrentar la pandemia, teniendo reclamos de los trabajadores antiguos que desean ser motivados o reconocidos en incremento salarial, cambio ocupacional del sector; el hospital a abandonado al personal que realiza trabajo remoto o los que solicitaron licencia, puesto que mucho de ellos son personal con gran experiencias que pueden contribuir a la atención; estas dificultades sin duda se logra solucionar con diálogo entre el hospital y los trabajadores.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

Se ha determinado que la gestión del talento humano tiene una relación positiva baja, con el desempeño laboral con un $Rho = 0.390$ estableciéndose una significancia de $p = 0.000 < 0.05$, por lo tanto, se acepta la $H1$ alterna se rechaza la $H0$, por lo que se infiere; sí, se mejora de la gestión del talento humano mejora el desempeño laboral. En consecuencia, el proceso de selección del personal asistencial y administrativo dedicada a la pandemia con profesionales médicos, enfermeras, técnicos presenta una baja eficiencia en la atención de la pandemia, por la escasa experiencia, bajo grado de conocimiento entre otros, la escasa capacitación del personal, baja formación profesional, deficiente función y observancia de los procedimientos, escaso manejo de tecnología de información y comunicación actualizada.

Lo anterior confirma la inadecuada satisfacción de protección de personal contra la pandemia con el escaso uso de los equipos de protección de personal EPP, deficiente motivación en la atención de la pandemia, así como la baja motivación laboral por la competencia, conocimientos, valores, actitudes y habilidades. Por lo tanto, la pandemia demostró la vulnerabilidad del hospital para la atención del público en la situación de emergencia de la pandemia COVID 19.

Segunda:

Se ha determinado que la selección del personal tiene una relación positiva moderada con el desempeño laboral con $Rho = 0.509$ con $p = 0.000 < 0.05$. Es decir, sí, se mejora los procesos de selección mejora el desempeño laboral de los colaboradores. En consecuencia, el proceso de selección del personal asistencial y administrativo por pandemia es deficiente; Siendo el proceso selección de personal asistencial y administrativo en tiempos de pandemia se realizó sin tomar en cuenta el contexto de la pandemia que se desarrollaba en el hospital Regional de Ayacucho, debido a que la evaluación de competencias no está claramente determinada, la acreditación de experiencia y el grado de conocimiento no fueron evaluados de manera óptimas.

Lo anterior confirma que el personal médico, enfermeras y técnicos que se seleccionaron no contaban con las experiencia o destrezas en los puestos laborales y en las funciones que asumir para enfrentar la pandemia. Por lo tanto, la pandemia demostró que en el mercado laboral no se contaba con profesionales preparados para afrontar la pandemia.

Tercera:

Se ha determinado que la capacitación del personal tiene una relación positiva con el desempeño laboral con $Rho = 0.337$ lo cual indicó una correlación positiva baja con un $p = 0.000 < 0.05$, si se mejora la capacitación de los colaboradores mejoraría el desempeño laboral, esto implica que el hospital regional de Ayacucho ha realizado deficiente inversión de los recursos directamente recaudados y de donaciones transferencias para capacitar al personal que hacía frente la pandemia, muchos de los cuales realizaron su preparación por sus propios medios; la pandemia permito desnudar las dificultades y la escasa herramientas con las que contaba el hospital para la formación actualización de manejo tecnología de información y la comunicación actualizada que en aquellos momentos se necesitaba para actualizar y conocer la pandemia;

De este modo el hospital dejo de realizar capacitación permanente y esto se reflejó en la deficiente formación del profesional en tiempos de pandemia. Por lo tanto, la pandemia mostro que el hospital carecía de medios tecnológicos de comunicación adecuados para capacitar a su personal que luchaba en la pandemia.

Cuarta:

Se ha determinado que el desarrollo del personal tiene una relación positiva con el desempeño laboral con $Rho = 0.296$, lo cual indicó una correlación positiva débil y significativa con $p = 0.001 < 0.05$, es decir si mejora el desarrollo del personal mejora el desempeño laboral. Es decir, si mejora el desarrollo de personas mejora el desempeño laboral. En consecuencia el proceso de motivación con incentivos para los trabajadores del hospital que realizan la atención en pandemia se realizaron a los colaboradores nuevos mientras que al personal antiguo o de planta se implementaron pocas oportunidades, sobre todo con lo relacionado a las mejora salarial que en pandemia se duplicaron los

sueldos, al reconocimientos cambio ocupacional en el sector salud que fue necesario para contar con mayor personal sobre todo de enfermería;

Dentro de esta situación el personal capacitado y con experiencia con riesgos en su salud fueron puestos a trabajar bajo la modalidad remota o con licencia, esto conllevó que se perdiera personal que venía contribución con su experiencias, dejando de utilizar la tele medicina como alternativa en esta emergencia sanitaria, estos proceso no se lograron a realizar por el escaso dialogo entre los trabajadores y los directivos del hospital; Por lo tanto, durante los casi un año de pandemia se perdieron oportunidades de fortalecer las mejoras entre los trabajadores y el hospital regional Ayacucho.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

Se recomienda al director del hospital Regional de Ayacucho elaborar políticas de cambio respecto a la selección, capacitación y desarrollo de los trabajadores la cual es fundamental para lograr los cambios en el desempeño laboral donde la innovación, la comunicación y la valoración a las personas sea prioridad.

Segunda:

Se recomienda al área de selección del personal innovar con nuevas estrategias ofreciendo sueldos, y condiciones laborales de seguridad, para que la selección de los nuevos colaboradores sea lo más eficiente para lograr la atención las enfermedades y en especial el tratamiento de la pandemia en el hospital Regional.

Tercera:

Se recomienda al área encargado de las capacitaciones al personal que se establezcan horario y frecuencias según la disponibilidad de los colaboradores en la cual se logre un mayor porcentaje de participación y que dichas capacitaciones sean motivadoras para lograr las metas de la institución. Además, se propone la capacitación permanente, la Formación profesional en conocimientos, habilidades, y técnicas específicas al cargo, es decir en las acciones, labores y tareas.

Cuarta:

Se propone mejorar la protección personal de los trabajadores que realizan acciones directas en la atención del covid19, cumplir con los protocolos y contar los equipos de protección personal como gorros, guantes, mandilones, mamelucos, botas, y dotar de otros insumos de protección.

REFERENCIA

- Agudelo, B. (2019). Formación del talento humano y la estrategia organizacional en empresas de Colombia. *Entramado*, 15(1), 116-137. <http://www.scielo.org.co/pdf/entra/v15n1/1900-3803-entra-15-01-116.pdf>
- An, S., Meier, K., Ladenburg, J. (07 Mayo 2019), Leadership and Job Satisfaction: Addressing Endogeneity with Panel Data from a Field Experiment, *Review of Public Personnel Administration* 40 (4): 589-612. DOI: <https://doi.org/10.1177/0734371X19839180>.
- Armijos, F., Bermúdez, A. y Mora, N. (2019). Management of Human Resources. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(4), 163-170. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v11n4/2218-3620-rus-11-04-163.pdf>
- Atoche, M. (2020). *Gestión del talento humano y rendimiento laboral en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Cercado de Lima, 2020* [Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo]. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2125703>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. (3ª ed.). México: Grupo Editorial Patria, S.A. de C.V.; http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf
- Bautista, R., Cienfuegos, R. y Aquilar, J. (2020). Job performance from a theoretical perspective. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54-60. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>.
- Begoña Riva, Triay (28 de octubre de 2020), La definición de puestos de trabajo: por qué es esencial, <http://blog.criteria.es/la-definicion-de-puestos-de-trabajo-por-que-es-esencial>
- Blanco, M. (2018). La importancia de escuchar al empleado. Consultado el 8 de octubre del 2020. <http://www.ticpymes.es/autonomos/noticias/1104851025204/importancia-de-escucharal-empleado.1.html>
- Boada, N. (11 de octubre de 2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú.

- Journal of Economics Finance and International Business, 3(1). DOI: <http://dx.doi.org/10.20511/jefib.2019.v3n1.398>
- Bohórquez, E., Pérez, M. Caiche, W. y Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385
- Cabrera, W. (2021). *Gestión del talento humano y su influencia en desempeño laboral de colaboradores de Gerencia Regional de Salud Lambayeque – 2019* [Tesis doctoral. Universidad César Vallejo]. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2081465>
- Carazo Alcalde, Janire (08 de abril, 2020), Proceso de selección. *Economipedia.com*, <https://economipedia.com/definiciones/proceso-de-seleccion.html>,
- Casana Jara, K. y Carhuancho Mendoza, I. (2019). Análisis de la gestión del talento humano en una institución pública, en Perú. *Investigación Cualitativa en Ciencias Sociales*, 120-125. Obtenido de <https://proceedings.ciaiq.org/index.php/CIAIQ2019/article/view/1991/1927>
- Castro Vivar, K.; Luna Altamirano, K. y Erazo Álvarez, J. (2020). Gestión de talento humano para la mejora laboral en el Banco solidario. *TELOS: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 22 (1), 184-203. DOI: www.doi.org/10.36390/telos221.13
- Castro, K. y Delgado, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo2020. *Ciencia Latina, Revista Multidisciplinar*, 4(2), 684-703. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107
- Centro Nacional de Estimación, Prevención y Reducción del Riesgo de Desastre - CENEPRED (2021). Escenario de riesgo por COVID-19 ciudad de San Miguel, Provincia de la Mar y Departamento de Ayacucho. https://sigrid.cenepred.gob.pe/sigridv3/storage/biblioteca//11632_escenario-de-riesgo-por-covid-19-para-la-ciudad-de-san-miguel-provincia-de-la-mar-y-departamento-ayacucho.pdf

- Chávez, R. (2018). *Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal Administrativo. Hospital Regional de Ayacucho, 2018* [Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo]. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_5f780ad39bb6394262b576feed703361
- Chávez, L. (2018). Human talent management as a business strategy. *Revista Perspectiva*, 19 (4), 553-558. http://mail.upagu.edu.pe/files_ojs/journals/27/articles/614/submission/review/614-133-2215-1-4-20190131.pdf
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del talento humano El nuevo papel de los Recursos Humanos en las organizaciones* (5ta. ed.). Madrid, España: McGraw-Hill Publishing Co.
- Chiavenato, I. (2019). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones* (10ma. ed.). México, D.F.: McGraw-Hill Interamericana Editores.
- Chóez, M. y Vélez, L. (05 de abril de 2021). Artículo de investigación: Ciencias económicas y empresariales, "Motivación laboral y su relación con el nivel de compromiso organizacional en las escuelas de conducción", file:///C:/Users/rober/Downloads/Dialnet-MotivacionLaboralYSuRelacionConElNivelDeCompromiso-7926977.pdf
- Cota, J. y Rivera, J. (2017), La capacitación como herramienta efectiva para mejorar el desempeño de los empleados, Instituto Tecnológico de Sonora, de Ciudad Obregón, Sonora, México, <http://www.cyta.com.ar/ta1602/v16n2a3.htm>
- Conceptodefinicion.de, Redacción. (Última edición:12 de octubre del 2018). Definición de Formación Profesional, Consultado el 27 de diciembre del 2021, Recuperado de: <https://conceptodefinicion.de/formacion-profesional/>
- Cuello, J., Erazo J., Narváez, C. (2020), Universidad Católica de Cuenca, Ecuador, *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, Fundación Koinonía, Venezuela, *Visión sistémica de la gestión del conocimiento en el sector financiero cooperativo*. <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/105/1051316021/html/>

- Cuesta, A., Fleitas, S., García, V., Hernández, I., Anchundia, A. & Mateus, L. (2018). Evaluación del desempeño, compromiso y gestión de recursos humanos en la empresa. *Ingeniería Industrial*, 34(1), 24-35. <http://scielo.sld.cu/pdf/rii/v39n1/rii04118.pdf>
- Da Silva, D. (23 julio 2021), Web Content & SEO Associate, Artículo: Reconocimiento laboral: el poder de los empleados felices, publicado <https://www.zendesk.com.mx/blog/reconocimiento-laboral/>
- Davidescu, A. A., Apostu, S. A., Paul, A., & Casuneanu I. (2020). Work Flexibility, Job Satisfacción, and Job Performance among Romanian Employees- Implications for Sustainable Human Resource Management. *Sustainability*, 12(15), 6086. <http://dx.doi.org/10.3390/su12156086>.
- Dirección Regional de Salud Ayacucho - DIRESA (2021) Resolución directoral regional sectorial N° 558-2021- GRA7GG-GRDS-DIRESA-D, de la dirección regional de salud de Ayacucho que aprueba “*Plan regional de preparación y respuesta ante posible tercera ola pandémica por Covid-19*”. https://www.saludayacucho.gob.pe/diresadocs_/contenido_/Documentos/Documentos_gestion/POI-2021-I-SEMESTRE.pdf
- Estrella, E. (2020). *Gestión del talento humano y su repercusión en el desempeño laboral percibido por los trabajadores administrativos del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión de Pasco, 2018* [Tesis de Maestría. Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión]. http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/1958/1/T026_41523105_M.pdf
- Farfán, B. (2020). *Gestión del talento humano relacionado con el desempeño laboral en el personal administrativo de un Hospital Nivel III – E*. [Tesis de maestría. Universidad César Vallejo]. <http://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/3202432>
- Feria, H., Mantilla, M. y Mantecón, S. (2020). La entrevista y la encuesta: ¿Métodos o técnicas de indagación empírica? *Revista Didasc@lia: D&E. Publicación del CEPUT-Las Tuna. Cuba*,11(3), 62-79. <http://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalía/article/view/992>

Formación profesional (22 de octubre 2021). En Wikipedia, https://es.wikipedia.org/w/index.php?title=Formaci%C3%B3n_profesional&oldid=139218436.

Fuen J. (29 marzo 2019) Desarrollo Personal: Características E Importancia, <https://jesusfuenmayor.com/2019/03/29/desarrollo-personal-caracteristicas-e-importancia/>

Genoud, M. y Broveglio, G. (2020). El trabajo como fuente de resultados. Hacia una conceptualización más integrada del diagnóstico del enriquecimiento del trabajo en América Latina. *Revista Empresa y Humanismo*, 23 (2), 67-105. DOI: 10.15581/015.XXIII.2.67-105

Griffin, R., Phillips, J. y Gully, S. (2017). *Comportamiento organizacional. Administración de personas y organizaciones* (12ava. ed.). México: Cengage Learning. https://www.academia.edu/40093889/Comportamiento_Organizacional_Administraci%C3%B3n_de_personas_y_organizaciones

Guzmán, G., Valdivia, M., Aguilera, A. y Alvarado, A. (15 diciembre 2020), Artículo: Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias, Universidad Tecnológica el Retoño, México, <https://www.redalyc.org/journal/944/94465715006/html/>

Hellriegel, D., Jackson, S. y Solum, J. (2017). *Administración. Un enfoque basado en competencias* (12ava. ed.). México: Cengage Learning, file:///C:/Users/rober/Downloads/Administraci%C3%B3n%20un%20enfocado%20basado%20en%20competencias%20by%20Hellriegel%20-%20Jackson%20-%20Slocum%20-%20Franklin%20(z-lib.org).pdf

Hernández, B., Ruiz, A., Ramírez, V., Sandoval, S. y Méndez, L. (2018). Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(16). <https://doi.org/10.23913/ride.v8i16.370>

Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2016). *Metodología de la Investigación*. México D.F., Mc Graw Hill Interamericana Editores S.A. Sexta Edición. Recuperado de

<https://metodologiaecs.wordpress.com/2016/01/31/libro-metodologia-de-la-investigacion-6ta-edicion-sampieri-pdf/>

- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixta*. México: Mc Graw Hill.
- Huichi Quequejana, N. (2019), trabajo de investigación Motivación Laboral, Escuela Profesional de Administración, Universidad Peruana Unión, https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2630/Carolina_Trabajo_Bachillerato_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Jara, A., Asmat, N., Alberca, N. y Medina, J. (2018). Human talent management as a factor for improving public management and job performance. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 740-758. <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/29058775014.pdf>
- Jiménez, J. (26 agosto del 2020), El Desarrollo Personal te hace cocreador de tu vida, Coach Juan Nabor, <https://poderpersonalmexico.com/pensamientos-habituales-y-desarrollo-personal.html>
- López, José Francisco (13 de julio 2018), *Inversión*. Economipedia.com, <https://economipedia.com/definiciones/inversion.html>
- López, P., Díaz, Z., Segredo, A. y Pomares, Y. (2017). Evaluation of the human talent management in the Cuban hospital setting. *Revista Cubana Salud Pública*, 43(1), 3-15. <http://scielo.sld.cu/pdf/rcsp/v43n1/spu02117.pdf>
- López, R., Avello, R., Palmero, D., Sánchez, S. y Quintana, M. (2020). Validation of instruments as a guarantee of credibility in scientific research. *Revista Cubana de Medicina Militar*, 48(2), 1-9. <http://www.revmedmilitar.sld.cu/index.php/mil/article/view/390/331>
- Machado, E. y Montes de Oca, N. (01 de setiembre del 2020), artículo: Competencias, currículo y aprendizaje en la universidad. Examen de los conceptos previos y configuración de una nueva definición, 20Universidad de Camagüey, "Ignacio Agramonte Loynaz", Camagüey, Cuba, http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-29552020000300405

- Madero, S. y Rodríguez, D. (2018). Relationships between McGregor's X and Y theory, compensation form, and job satisfaction. *Ciencia UAT*, 13(1), 95-107. <https://doi.org/10.29059/cienciauat.v13i1.1014>
- Mamonte, X. (2019), Tesis Gestión del talento humano y competencias laborales del personal del Hospital Sagrado Corazón de Jesús provincia de los Ríos Ecuador, 2019, Universidad Cesar Vallejo, https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58030/Mamonte_GXP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Martínez, A. (30 de julio del 2021). Definición de Diálogo, Consultado el 12 de diciembre del 2021, Recuperado de: <https://conceptodefinicion.de/dialogo/>.
- Martínez, M. (07 diciembre del 2018), Artículos: El valor del diálogo para compartir desacuerdos, Fuente: <https://otrasvoceseneducacion.org/archivos/295942http://eldiariodelaeducacion.com/convivenciayeducacionenvalores/2018/11/28/el-valor-del-dialogo-para-compartir-desacuerdos/>
- Mateus, L. (2018). Evaluación del desempeño. Caso asamblea nacional de Angola. *Facultad de ingeniería industrial*, 39(2), 115-123. Recuperado de <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=130249418&authtype=shib&lang=es&site=eds-live&custid=s4509042>
- Morales López, S.; Hershberger del Arenal, R. y Acosta Arreguín, E. (05 Marzo 2021), versión On-line ISSN 2448-4865 versión impresa ISSN 0026-1742, Revista de la Facultad de Medicina, México; Evaluación por competencias: cómo se hace, http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0026-17422020000300046
- Narrea Hidalgo, V. (2020) tesis para obtener el título profesional de: Licenciada en Psicología, Motivación laboral y factores asociados: una revisión sistemática Universidad Cesar Vallejo, https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56872/Narrea_HVM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Neill, D. y Cortez Suárez, L. (2018), libro: Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica, Editorial Universidad Técnica de Machala,

Machala–Ecuador,

<http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14231/1/Cap.3->

[Niveles%20del%20conocimiento.pdf](http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14231/1/Cap.3-Niveles%20del%20conocimiento.pdf)

Núñez De La Cruz, O. (2020). *Gestión del talento humano y desempeño laboral de los profesionales del Centro de Salud “Los Licenciados”, Ayacucho 2019* [Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo].

<http://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/3209395>

OMS (Organización Mundial de la Salud) (16 de abril de 2020). *Consideraciones relativas a los ajustes de las medidas de salud pública y sociales en el contexto de la COVID19 (Orientaciones provisionales, 16 de abril de 2020)* (OMS 2020). <https://apps.who.int/iris/handle/10665/331970>

OPS (Organización Panamericana de la salud) (10 de septiembre de 2020). Preguntas frecuentes para la gestión de los trabajadores de salud como respuesta a la COVID-19 2ª edición, 10 de septiembre del 2020. https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/52732/OPSIMSHSSCOVID-19200033_spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pacheco, J. (06 de diciembre del 2021), Responsabilidad (tipos, definición y principios), Web y Empresas, Retrieved from <https://www.webyempresas.com/responsabilidad/>.

Pantoja, G. (2019). Gestión del talento humano en micro, pequeñas y medianas empresas de servicios en Colombia: aproximaciones a un modelo de diagnóstico organizacional. *Revista EAN*, 87, 13-26. <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2441>.

Pástor, D., Arcos G., Lagunes A. (16 de Setiembre del 2020), artículos de investigación, Desarrollo de capacidades de investigación para estudiantes universitarios mediante el uso de estrategias instruccionales en entornos virtuales de aprendizaje, http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-61802020000100006

Peiró, Rosario (01 de diciembre 2020), Tipos de comunicación. Economipedia.com; <https://economipedia.com/definiciones/tipos-de-comunicacion.html>

- Peña, H. y Villón, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Scientific*, 3 (7), 177-192. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Pérez, J. y Gardey, A. (2016), actualizado 2021, Definición de: Definición de capacitación. <https://definicion.de/capacitacion/>
- Pérez J. y Merino, M. (26 de octubre del 2021), definición de: Definición de inversión, <https://definicion.de/inversion/>
- Pérez, M. (2 de julio del 2021). Definición de Responsabilidad. Recuperado de: <https://conceptodefinicion.de/responsabilidad/>. Consultado el 13 de diciembre del 2021 <https://conceptodefinicion.de/responsabilidad/>
- Ramírez Lira, E., Dávila Ibarra, E. (3 de septiembre de 2018). Validación de la escala para la caracterización de la cultura organizacional en mipymes. *Psicología Desde El Caribe*, (35), 22-44. https://www.researchgate.net/publication/331457131_Validacion_de_la_Escala_para_la_Characterizacion_de_la_Cultura_Organizacional_en_mipymes
- Rivera, L. (2019). Recruitment and selection of business personnel. <https://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/65/8>.
- Rodríguez, C. (2020) Qué es el desempeño laboral y cómo medirlo. <https://www.bizneo.com/blog/como-evaluar-desempeno-laboral/#respond>.
- Rodríguez, J. y Cruz, P. (20 de enero del 2020), article: From competences to key competences in early Childhood Education. Comparative and upgrading of the competences in the curriculum, Universidad de Castilla la Mancha, Toledo, España, Vol. 8, N° 1. <http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v8n1/2310-4635-pyr-8-01-e366.pdf>
- Rojas, R. y Vílchez, S. (2018). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús – Lima, enero 2018* [Tesis de Maestría. Universidad Norbert Wiener]. <http://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/123456789/1712/MAESTRO%20%20Rojas%20Reyes%2C%20Ruth%20Rosario.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Rosales, A., Llanos, L. (12 octubre 2020), L. Effect of training investment on sales and salaries in PYMES, *Investigación Administrativa*, vol. 50, núm. 127, pp. 45-68, 202, Instituto Politécnico Nacional, <https://www.redalyc.org/journal/4560/456065109005/html/>
- Real Academia Española. (REA. 2020). Cultura. En *Diccionario de la lengua española*. Recuperado el 10 de febrero de 2020, de <https://dle.rae.es/contribuci%C3%B3n>
- Sánchez Galán, Javier (02 de septiembre, 2021), definición de Puesto de trabajo, *Economipedia.com*. <https://economipedia.com/definiciones/puesto-de-trabajo.html>
- Sánchez H, Reyes C, Megia K, (2018), *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Lima, Perú: Universidad Ricardo palma. <file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Santa Cruz, Graciela (2020), *Proceso de Selección ¿En qué consiste? – Core Global Partners*, <https://coreglobalpartners.com.pe/proceso-de-seleccion-en-que-consiste/>.
- Santiago Torner, C. (21 junio del 2021). *Motivación laboral en un entorno Covid19. Relación e impacto respecto al desempeño organizacional en una empresa del sector eléctrico colombiano*. *Innovation & Technological Development*, 2(1), 5-30. <https://www.mlsjournals.com/Innovation-Technological-Develop/article/view/585/1087>
- Sarmiento, J. (2017). *Relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del área central de la Universidad Central [Tesis de Maestría. Escuela Politécnica Nacional, Ecuador]*. <https://bibdigital.epn.edu.ec/handle/15000/17091>
- Silva, C., Dugarte, J. y Rueda, Y. (2020). El talento humano, una perspectiva desde la gerencia en las mipymes. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 89 (1), 1-27. <https://doi.org/10.21158/01208160.n89.2020.2814>
- Silvestre, L. (2020). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del centro de Salud Mariscal Castilla distrito del Rímac*

- 2019 [Tesis de licenciatura. Universidad de Huánuco].
[http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2470/Silvestre%20Orihuela%2c%20Luis%20Sime%2c%20Sime%2c%20Sime.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2470/Silvestre%20Orihuela%2c%20Luis%20Sime%2c%20Sime%2c%20Sime%2c%20Sime.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Sordo, A. (14 de mayo de 2021), Reconocimiento laboral: por qué deberías practicarlo desde hoy, actualizado el 22 de septiembre de 2021, fuente: <https://blog.hubspot.es/service/reconocimiento-laboral>
- Ucha, F. (2009), Sitio: Definición ABC, Título: Oportunidad, URL: <https://www.definicionabc.com/general/oportunidad.php>
- Verona, J. (19 de enero de 2019). Grupo Verona. Recuperado el 28 de febrero de 2020, de Productividad laboral: <https://grupoverona.pe/productividad-laboral/>
- Ventura, J. (2017). The importance of reporting validity and reliability in measuring instruments: Comments to Arancibia et al. Revista médica de Chile, 145(7), 955-956. DOI: <http://dx.doi.org/10.4067/s0034-98872017000700955>
- Westreicher, G. (04 de agosto, 2020, Responsabilidad, Economipedia.com, <https://economipedia.com/definiciones/responsabilidad.html>
- Yirda, Adrián (16 de marzo del 2021), Definición de Comunicación, Recuperado, <https://conceptodefinicion.de/comunicacion/>.
- Zagastizabal, L. (2018). Gestión del talento humano y desempeño laboral en trabajadores del Hospital II Es Salud Huamanga, 2017 [Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo]. https://www.lareferencia.info/vufind/Record/PE_713c4057b1743112e1b1406ec26a5f7e
- Zeballos, R. (2019). Gestión del talento humano y el desempeño Laboral de los trabajadores en la empresa de Industria de cerámicas Mattaz Zeballos Sociedad de responsabilidad limitada en la ciudad de Sucre [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/634/1/2019-018T-MBA-RIZS.pdf>

ANEXO

Anexo 1: Matriz de operacionalización de las variables

Tabla

Operacionalización de la variable gestión de talento humano

| Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de Medición | Nivel y rango por dimensión |
|---|---|---|---|------------------------------------|
| Selección de persona | - Proceso de selección: elegir candidatos adecuados. | 1,2 | Ordinal/Likert la encuesta está compuesta por 30 reactivos de opción múltiple: | Deficiente Regular Eficiente |
| | - Puesto laboral: conjunto de funciones y responsabilidades de un puesto. | 3, 4 | | |
| | - Funciones laborales: cumpla únicamente funciones | 5,6 | | |
| | - Evaluación: evalúa sus capacidades y habilidades | 7 | | |
| | - Grado de conocimiento: conocimiento del puesto. | 8 | | |
| | - Comunicación: comunicación de resultado de selección | 9 10 | | |
| Capacitación del personal | - Recursos: invierte recursos para capacitación | 11 12 | 1. Nunca | Deficiente Regular Eficiente |
| | - Preparación y formación: promueve jornadas de capacitación. | | 13 14 | |
| | - Responsabilidades: mejoras con la capacitación. | 15 16 | 3. A veces | |
| | - Función: logra habilidades y destrezas con la capacitación. | 17 | 4. Casi siempre | |
| | - Capacitación permanente: realiza jornada de capacitación | 18 19 | siempre | |
| | - Formación profesional: brinda facilidades para capacitar | 20 | 5. Siempre | |
| | Desarrollo del personal | Necesidades de desarrollo: necesidades de desarrollo personal | 21, 22 | |
| Motivación: promueve estímulos | | 23, 24 | | |
| Oportunidad: oportunidades de superación | | 25, 26 | | |
| Diálogo: fomenta el compañerismo | | 27, 28 | | |
| Contribución: reconoce tu aporte | | 29 | | |
| Reconocimientos: brinda reconocimientos o estímulos | | 30 | | |

Anexo 2: Matriz de operacionalización de las variables

Operacionalización de la variable desempeño laboral

| Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de Medición | Nivel y rango por dimensión |
|--------------------------|--|--------------------|---|------------------------------------|
| Compromiso institucional | Conocimiento del trabajo: competencias de los trabajadores para fomentar la productividad | 1,2, 3 | Ordinal/Likert la encuesta está compuesta por 30 reactivos de opción múltiple: 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre | Deficiente Regular Eficiente |
| | | 4, 5 | | |
| | Compromiso: establecer relación con la organización y sus valores | 6,7, 8 9, 10 | | |
| Conocimiento del trabajo | Competencias: conocimientos y habilidades que determina desempeño adecuado | 11,12,13 14, 15 | 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre | Deficiente Regular Eficiente |
| | Capacitación: fortalecer capacidades o competencias que permitan mejorar el desempeño labora | 16,17,18 19, 20 | | |
| Productividad | Motivación Laboral: fuerza o impulso para alcanzar un objetivo individual | 21,22,23 24, 25 | 4. Casi siempre 5. Siempre | Deficiente Regular Eficiente |
| | Responsabilidad: el nivel consciente de rendir cuentas por el resultado del trabajo asignado | 26,27,28 29,30 | | |

Anexo 3: Instrumento de investigación 1

ENCUESTA: "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL HOSPITAL REGIONAL DE AYACUCHO EN TIEMPOS DE COVID-19, 2021"

Estimado Sr./ Sra.: Reciba un afectuoso saludo, y alcanzamos a usted este cuestionario, que cuenta con el conocimiento y la autorización correspondiente, donde su opinión es muy importante para el desarrollo de un trabajo de investigación con fines académicos.

Se solicita la mayor sinceridad, se presenta una serie de enunciados a los cuales usted deberá responder marcando con X o + según corresponda: (marcar una sola respuesta)

¿Cuál es su Grupo profesional?

Médicos Enfermeras(os) Obstetras Técnicos de enfermería Administrativo Otros

| Nº | DIMENSIONES / ítems | 1. Nunca | 2. Casi nunca | 3. Algunas veces | 4. Casi siemp re | 5. Siemp re |
|---|---|-------------|---------------------|------------------------|------------------------|-------------------|
| DIMENSIÓN: SELECCIÓN DE PERSONAL | | | | | | |
| 1 | Considera adecuado la selección de personal (asistencial y administrativo) que realiza el hospital en tiempo de pandemia. | | | | | |
| 2 | Los contenidos de las pruebas de selección de personal (asistencial y administrativo) miden conocimiento sobre el Covid 19 | | | | | |
| 3 | Los puestos de trabajo que convoca tu institución, están de acuerdo a las capacidades profesionales que se necesitan tiempo de pandemia. | | | | | |
| 4 | El personal (médicos, enfermeras, técnicos, otro) que son seleccionados cumple con los requisitos para afrontar la pandemia. | | | | | |
| 5 | El Hospital Informa sobre las funciones del personal, concernientes al cargo en el área Covid, al que postula | | | | | |
| 6 | Considera que los puestos de trabajo ofertados por su institución, están orientados a resolver los problemas concerniente al Covid 19. | | | | | |
| 7 | El hospital en la selección de personal evalúa la experiencia y acreditación en el área covid-19 | | | | | |
| 8 | Creer que el hospital durante el proceso de selección de personal realiza una evaluación adecuada | | | | | |
| 9 | La institución Informa al postulantes, sobre el cargo al que postula y sus funciones ante el covid-19 | | | | | |
| 10 | La difusión de convocatorias para atraer personal calificado se desarrolla de manera adecuada mediante web, radio y tv. | | | | | |
| DIMENSIÓN: CAPACITACIÓN DEL PERSONAL | | | | | | |
| 11 | Su Institución invierte recursos económicos suficientes en la capacitación del personal. | | | | | |
| 12 | La inversión que realiza el hospital para capacitar a sus trabajadores es suficiente | | | | | |
| 13 | El Hospital promueve jornadas de capacitación utilizando la tecnología de información y comunicación actualizado de acuerdo a la realidad del Covid 19. | | | | | |
| 14 | Los planes o programas de capacitación son desarrollados utilizando la tecnología de informática como wasap zoom y otros | | | | | |
| 15 | Con la capacitación recibida por tu institución, mejora el procedimientos técnico y/o médicos en tu puesto de trabajo | | | | | |
| 16 | Con la capacitación recibida por el hospital, cree que ha mejorado sus habilidades y procedimientos en el manejo de Covid 19 | | | | | |
| 17 | Ha logra habilidades y procedimientos después de recibir capacitación por su Institución | | | | | |
| 18 | Recibes ayuda del Hospital para mejorar tu desempeño laboral | | | | | |
| 19 | Su institución, realiza jornadas de capacitación permanente en prevención del COVID 19 | | | | | |
| 20 | Su Institución brinda facilidades para que puedas acudir a cursos de formación profesional / técnicos organizados por otras entidades. | | | | | |
| DIMENSIÓN DESARROLLO DE PERSONAL | | | | | | |
| 21 | El Hospital presta atención a tus necesidades de desarrollo profesional durante la pandemia | | | | | |
| 22 | El Hospital ha cumplido en proveer con dotación de protección personal y capacitación permite durante la pandemia | | | | | |
| 23 | Su institución promueve entre su personal motivación con incentivos para atención en pandemia. | | | | | |
| 24 | Su institución promueve reconocimientos para lograr el compromiso del personal en pandemia | | | | | |
| 25 | El hospital Le brinda oportunidades de mejora salarial y mejoras laborales para atención durante la pandemia | | | | | |
| 26 | El personal del Hospital tienen las mismas oportunidades de mejorar su salario para atención en pandemia | | | | | |
| 27 | La Institución fortalece el dialogo y prevención en el manejo de protocolo entre sus trabajadores. | | | | | |
| 28 | La institución muestra una actitud abierta al diálogo entre sus trabajadores en pandemia | | | | | |
| 29 | Se reconoce la contribución del trabajo que realiza usted en tu institución | | | | | |
| 30 | Le brindan reconocimientos o estímulos al personal por su labor destacada, como cambio ocupacional en el sector salud | | | | | |

Anexo 4: Instrumento de investigación 2

| Nº | DIMENSIONES / ítems | 1. Nunca | 2. Casi nunca | 3. Algunas veces | 4. Casi siemp re | 5. Siemp re |
|----|---|-------------|---------------------|------------------------|------------------------|-------------------|
| | DIMENSIÓN: COMPROMISO INSTITUCIONAL | | | | | |
| 31 | Los trabajadores están comprometidos con la misión de la Institución. | | | | | |
| 32 | Ud. se identifica con los valores institucionales durante la pandemia | | | | | |
| 33 | Considera que su conocimiento de su trabajo, fomenta la productividad | | | | | |
| 34 | Conoce las nuevas funciones del cargo que desempeña en este tiempo de pandemia. | | | | | |
| 35 | Usted entiende y asume los objetivos y metas de su institución. | | | | | |
| 36 | Participa voluntariamente de las actividades que le realiza la Institución. | | | | | |
| 37 | Los trabajadores aportan positivamente en el logro de los objetivos institucionales en este tiempo de pandemia. | | | | | |
| 38 | El hospital promueve el cumplimiento de los protocolos sanitarios para prevenir el Covid 19 de las actividades asignadas. | | | | | |
| 39 | Tiene Ud. conocimientos y habilidades necesarias para desempeñar en su cargo. | | | | | |
| 40 | Existe predisposición del personal para resolver problemas ocasionados por la pandemia | | | | | |
| | DIMENSIÓN: CONOCIMIENTO DEL TRABAJO | | | | | |
| 41 | Cuenta usted con mejores conocimientos y habilidades necesarias para desempeñarse en su cargo en tiempos de pandemia. | | | | | |
| 42 | Conoce bien las funciones de su cargo en estos tiempos de pandemia | | | | | |
| 43 | Los trabajadores del hospital, toman decisiones institucionales adecuadas frente al Covid 19 | | | | | |
| 44 | Considera que su desempeño en estos tiempos de pandemia ha sido eficiente en el área Covid 19. | | | | | |
| 45 | El personal del Hospital está bien capacitado y entrenado para brindar atención en pandemia | | | | | |
| 46 | Consideras que todos los trabajadores conocen adecuadamente las funciones de sus puestos de trabajo. | | | | | |
| 47 | Considera que su institución se preocupa de la capacitación de sus trabajadores. | | | | | |
| 48 | Ud. se capacita de manera constante, para afrontar la pandemia | | | | | |
| 49 | Ud. realiza una autoevaluación, para mejorar procedimiento frente a la pandemia. | | | | | |
| 50 | Considera que tiene los conocimientos de protocolo técnicos, suficientes para desempeñar su trabajo frente al Covid 19 | | | | | |
| | DIMENSIÓN PRODUCTIVIDAD | | | | | |
| 51 | Los trabajadores están motivados para innovar en su desempeño laboral. | | | | | |
| 52 | Considera que su trabajo es importante como parte de un equipo de su institución. | | | | | |
| 53 | Se encuentra conforme de las actividades realizadas durante la pandemia | | | | | |
| 54 | Los trabajadores del hospital se encuentran en situaciones bajo presión y de estrés en estos tiempos de pandemia | | | | | |
| 55 | Los trabajadores del hospital, realizan labores en equipo durante la atención en tiempo de pandemia. | | | | | |
| 56 | Considera que trabaja bien, aun cuando no lo están supervisando. | | | | | |
| 57 | Consideras que es muy importante el uso de la tecnología informática en pandemia. | | | | | |
| 58 | Considera que su desempeño laboral es óptimo y eficiente en estos momentos de pandemia | | | | | |
| 59 | Ud. Planifica y organiza correctamente su área de trabajo en estos tiempos de pandemia | | | | | |
| 60 | Verifica su trabajo que realiza durante la semana en tiempo de pandemia | | | | | |

Anexo 9: Validez a Juicio de Expertos 1



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

Variable: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EQUIPOS DE VENTA

| N° | INDICADORES / Items | Evidencia 1 | | | Evidencia 2 | | | Evidencia 3 | | | Sugerencias |
|---|---|-------------|---|---|-------------|---|---|-------------|---|---|-------------|
| | | R | D | N | R | D | N | R | D | N | |
| DIMENSIÓN 1: SELECCIÓN DE PERSONAL | | | | | | | | | | | |
| 1 | Considera adecuado la selección de personal (asistencial y administrativo) que realiza el hospital en tiempo de pandemia. | | | | | | | | | | |
| 2 | Los contenidos de las pruebas de selección de personal (asistencial y administrativo) miden conocimientos sobre el COVID-19 | | | X | | | X | | | X | |
| 3 | Los puestos de trabajo que convoca su institución están de acuerdo a las especialidades profesionales que se necesitan en tiempo de pandemia. | | | X | | | X | | | X | |
| 4 | El personal (médicos, enfermeras, técnicos, otros) que son seleccionados cumple con los requisitos para afrontar la pandemia. | | | X | | | X | | | X | |
| 5 | El Hospital informa sobre las funciones del personal, concerniente al cargo en el área COVID-19, al que postula | | | X | | | X | | | X | |
| 6 | Considera que los puestos de trabajo ofertados por su institución están orientados a resolver los problemas concerniente al Covid-19. | | | X | | | X | | | X | |
| 7 | El hospital en la selección de personal evalúa la experiencia y acreditación en el área covid-19 | | | X | | | X | | | X | |
| 8 | Cada Ud. que el hospital durante el proceso de selección de personal realiza una evaluación adecuada | | | X | | | X | | | X | |
| 9 | La institución informa al postulante, sobre el cargo al que postula y sus funciones ante el covid-19 | | | X | | | X | | | X | |
| 10 | La difusión de convocatorias para atraer personal calificado se desarrolla de manera adecuada mediante web, radio y tv. | | | X | | | X | | | X | |
| DIMENSIÓN 2: CAPACITACIÓN DEL PERSONAL | | | | | | | | | | | |
| 11 | La institución invierte recursos económicos suficientes en la capacitación del personal. | | | X | | | X | | | X | |
| 12 | La inversión que realiza el hospital para capacitar a sus trabajadores es suficiente | | | X | | | X | | | X | |
| 13 | El Hospital promueve jornadas de capacitación utilizando la tecnología de información y comunicación actualizado de acuerdo a la realidad del COVID-19. | | | X | | | X | | | X | |
| 14 | Los planes o programas de capacitación son desarrollados utilizando la tecnología de informática como PowerPoint u otros | | | X | | | X | | | X | |
| 15 | Con la capacitación recibida por su institución, mejora el procedimiento técnico o metodológico en su puesto de trabajo. | | | X | | | X | | | X | |
| 16 | Con la capacitación recibida por el hospital, eres que ha mejorado sus habilidades y procedimientos en el manejo de COVID-19 | | | X | | | X | | | X | |
| 17 | Ha logrado habilidades comunicativas después de recibir capacitación por su institución | | | X | | | X | | | X | |
| 18 | Recibe ayuda del Hospital para mejorar su desempeño laboral | | | X | | | X | | | X | |
| 19 | Su institución, realiza jornadas de capacitación permanente en prevención del COVID-19 | | | X | | | X | | | X | |
| 20 | Su institución brinda facilidades para que pueda acudir a cursos de formación profesional / técnicos organizados por otras entidades. | | | X | | | X | | | X | |
| DIMENSIÓN 3: DESARROLLO DE PERSONAS | | | | | | | | | | | |
| 21 | El Hospital presta atención a sus necesidades de desarrollo profesional durante la pandemia | | | X | | | X | | | X | |
| 22 | El Hospital ha cumplido en proveer con dotación de protección personal y capacitación permitida durante la pandemia | | | X | | | X | | | X | |
| 23 | Su institución promueve entre su personal, campañas con incentivos para atención en pandemia | | | X | | | X | | | X | |
| 24 | Su institución promueve reconocimientos para lograr el compromiso del personal en pandemia | | | X | | | X | | | X | |
| 25 | El hospital le brinda oportunidades de mejora salarial y mejoras beneficios sociales durante la pandemia | | | X | | | X | | | X | |
| 26 | El personal del Hospital tiene las mismas oportunidades de mejorar su salario para atención en pandemia | | | X | | | X | | | X | |
| 27 | La institución fortalece el diálogo y prevención en el manejo de protocolo entre sus trabajadores. | | | X | | | X | | | X | |
| 28 | Su institución muestra una actitud abierta al diálogo entre sus trabajadores en pandemia | | | X | | | X | | | X | |
| 29 | Se reconoce la contribución del trabajo que realiza en su institución | | | X | | | X | | | X | |
| 30 | Le brinda reconocimientos o estímulos al personal por su labor destacada, como cambio ocupacional en el sector salud | | | X | | | X | | | X | |

Observaciones: SI APLICA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador DR. EDWIN ARCE ALVAREZ

DNI: 23833025

SAN JUAN DE LURIGANCHO 20 AGOSTO DEL 2021

Especialidad del validador: Investigador.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Edwin Arce Alvarez

DNI: 23833025

Firma del Experto Informante.
Especialidad

Observaciones: SI APLICA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dra./Mg.: EDIHT ROSALES DOMÍNGUEZ

DNI: 25703679

Especialidad del validador: Investigador.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Lima 15 de Julio del 2021



DRA, EDITH ROSALES DOMÍNGUEZ
DNI

: 25703679

Observaciones: APLICA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador DRA. NARVAEZ ARANIBAR TERESA DNI: 10122038

Especialidad del validador: Investigadora

SAN JUAN DE LURIGANCHO 20 DE AGOSTO DEL 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



DRA TERESA NARVAEZ ARANIBAR

DNI 10122038

Firma del Experto Informante.

Anexo 10: Validez a Juicio de Expertos 2



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

Variable: DESEMPEÑO LABORAL

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EQUIPOS DE VENTA

| N° | DESCRIPCIÓN ÍTEM | Fidelidad 1 | | | Validez 1 | | | Cierzo 1 | | | Supuestos |
|----|--|-------------|----|----|-----------|----|----|----------|----|----|-----------|
| | | BI | LI | NI | BI | LI | NI | BI | LI | NI | |
| | DIMENSIÓN 1: Compromiso institucional | | | | | | | | | | |
| 1 | Los trabajadores están comprometidos con la misión de la institución. | | | X | | | X | | | X | |
| 2 | Ud. se identifica con los valores institucionales durante la pandemia | | | X | | | X | | | X | |
| 3 | Considera que su conocimiento de su trabajo mejoró la productividad | | | X | | | X | | | X | |
| 4 | Conoce las nuevas funciones del cargo que desempeña en este tiempo de pandemia. | | | X | | | X | | | X | |
| 5 | Ente, entiende y conoce los objetivos y metas de su institución. | | | X | | | X | | | X | |
| 6 | Participa voluntariamente de las actividades que realiza su institución. | | | X | | | X | | | X | |
| 7 | Los trabajadores apertan positivamente en el logro de los objetivos institucionales en este tiempo de pandemia. | | | X | | | X | | | X | |
| 8 | El hospital garantiza el cumplimiento de los protocolos sanitarios para prevenir al Covid-19 de las actividades asignadas. | | | X | | | X | | | X | |
| 9 | Tiene Ud. conocimientos y habilidades necesarias para desempeñar su cargo actualmente. | | | X | | | X | | | X | |
| 10 | Existe predisposición del personal para resolver problemas ocasionados por la pandemia | | | X | | | X | | | X | |
| | DIMENSIÓN 2: Conocimiento del trabajo | | | | | | | | | | |
| 11 | Cuenta usted con mejores conocimientos y habilidades necesarias para desempeñar su cargo en tiempos de pandemia. | | | X | | | X | | | X | |
| 12 | Conoce bien las funciones de su cargo en estos tiempos de pandemia | | | X | | | X | | | X | |
| 13 | Los trabajadores del hospital toman decisiones institucionales adecuadas frente al Covid-19 | | | X | | | X | | | X | |
| 14 | Considera que su desempeño en estos tiempos de pandemia ha sido eficiente en el área Covid-19. | | | X | | | X | | | X | |
| 15 | El personal del Hospital está bien capacitado y entrenado para brindar atención en pandemia | | | X | | | X | | | X | |
| 16 | Considera que todos los trabajadores conocen adecuadamente las funciones de sus puestos de trabajo. | | | X | | | X | | | X | |
| 17 | Considera que su institución se preocupa de la capacitación de sus trabajadores. | | | X | | | X | | | X | |
| 18 | Ud. se capacita de manera constante, para afrontar la pandemia | | | X | | | X | | | X | |
| 19 | Ud. realiza una autoevaluación, para mejorar el procedimiento frente a la pandemia. | | | X | | | X | | | X | |
| 20 | Considera que tiene los conocimientos de protocolo científicos, suficientes para desempeñar su trabajo frente al Covid-19 | | | X | | | X | | | X | |
| | DIMENSIÓN 2: Productividad | | | | | | | | | | |
| 21 | Los trabajadores están motivados para innovar en su desempeño laboral. | | | X | | | X | | | X | |
| 22 | Considera que su trabajo es importante como parte de un equipo de su institución. | | | X | | | X | | | X | |
| 23 | Se encuentra conforme de las actividades realizadas durante la pandemia | | | X | | | X | | | X | |
| 24 | Los trabajadores del hospital se encuentran en situaciones bajo presión y de estrés en estos tiempos de pandemia | | | X | | | X | | | X | |
| 25 | Los trabajadores del hospital realizan labores en equipo durante la atención en tiempo de pandemia. | | | X | | | X | | | X | |
| 26 | Considera que trabaja bien, aun cuando no lo está supervinando. | | | X | | | X | | | X | |
| 27 | Considera que es muy importante el uso de la tecnología informática en la pandemia. | | | X | | | X | | | X | |
| 28 | Considera que su desempeño laboral es óptimo y eficiente en estos momentos de pandemia | | | X | | | X | | | X | |
| 29 | Ud. Planifica y organiza correctamente su área de trabajo en estos tiempos de pandemia | | | X | | | X | | | X | |
| 30 | Ud. Verifica su trabajo que realiza durante la semana en tiempo de pandemia | | | X | | | X | | | X | |

Observaciones: SI APLICA

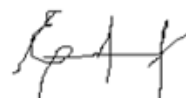
Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr. /Mg DR. EDWIN ARCE ALVAREZ DNI: 23833025

Especialidad del validador: Investigador.

SAN JUAN DE LURIGANCHO 20

AGOSTO 2021



Edwin Arce Alvarez

DNI: 23833025

Firma del Experto Informante.

Especialidad

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico-formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Observaciones: SI APLICA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dra./Mg.: EDITH ROSALES DOMÍNGUEZ

DNI: 25703679

Especialidad del validador: Investigador.

Lima 15 de Julio del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico-formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



DRA. EDITH ROSALES DOMÍNGUEZ

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dra.: TERESA NARVAEZ ARANIBAR DNI: 10122038

Especialidad del validador: Investigadora

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico-formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



TERESA NARVAEZ ARANIBAR

DNI 10122038

na del Experto Informante.

Anexo 12: Solicitud para realizar el proyecto de investigación

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia"
"Perú suyunchikpa Iskay Pachak Watan: iskay pachak watañam qispisqanmanta karun"



Ayacucho, 05 de julio del 2021

Carta N° 001-2021/RMVC-TESIS



Señor:

MC Mario Octavio Perez Velarde

Director Ejecutivo del Hospital Regional "Miguel Ángel Llerena" de Ayacucho

Asunto: Carta de presentación del estudiante Roberto Michael Velez Cervantes

De mi consideración

Es grato dirigirme a usted, para presentarme, soy el Br. ROBERTO MICHAEL VELEZ CERVANTES, identificado con DNI N° 32970769 Y código de alumno 7001146327; estudiante de la Escuela de Administración de la UCV, en la sede de San Juan de Lurigancho, quien me encuentro desarrollando el trabajo de Investigación (Tesis), para optar el grado de Licenciado de Administración, trabajo titulado:

"Gestión del talento humano y Desempeño laboral en el Hospital Regional Ayacucho en tiempos de Covid - 19, 2021"

En ese sentido, solicito a su digno despacho autorizar y brindar las facilidades de acceso a su institución para poder aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Seguro de la atención que brinde al presente, es propicia la oportunidad para reiterarle las muestras de mi especial consideración y estima persona

Anexo 13: Consentimiento informado

Consentimiento informado

Universidad César Vallejo

Título: Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Regional Ayacucho en tiempos de COVID-19, 2021

Hospital Regional de Ayacucho, contexto del COVID-19, Ayacucho 2021.

Investigadora principal: Br Roberto Michael Velez Cervantes

Contenido:

Estimada/o participante, recibe mi cordial saludo, se le solicita a Ud. su participación de manera voluntaria en este proyecto de investigación sobre la Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Regional Ayacucho en tiempos de COVID-19, 2021. Personalmente, agradeceré su generosa participación. Este cuestionario es totalmente anónimo y le tomará entre 10 a 15 minutos aproximadamente, por lo que se le solicita tomarse la libertad posible.

Este estudio tiene como objetivo establecer la relación entre Gestión del talento humano y desempeño laboral de uds. estimados participantes, que experimentan día a día la vocación de servicio en este contexto del COVID-19. Si tiene alguna pregunta, gentilmente se le aclarará sin dificultad alguna. La información que se recabe será totalmente confidencial, y las respuestas que consideren serán solo de uso académico, reservándose el cuidado de no ser comunicada a terceras personas, por criterios éticos que norma la institución.

Por tanto, conociendo el contenido de este consentimiento informado, sin desmedro ni intereses hacia su persona, firma este documento, accediendo a la participación en el estudio.

Ayacucho, Julio del 2021