

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN



**Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de la
Unidad de Logística del Hospital de Apoyo II -2 Sullana, 2021**

Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Administración

Autora

Francia Aguirre, Carmen María
Código ORCID 0000-0003-3898-1126

Asesor

González Chávez, Carlos Manuel
Código ORCID 0000-0003-4279-7145

Piura – Perú

2022

1. Palabras clave:

Tema	Gestión del talento humano, desempeño laboral
Especialidad	Administración

Key words

Theme	Human talent management, work performance
Specialty	Management

Línea de investigación

Línea : Talento humano

Área : Ciencias Sociales

Sub Área : Economía y negocios

Disciplina : Negocios y Management

2. Título

Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de la unidad de logística del
Hospital de Apoyo II -2 Sullana, 2021

3. Resumen

La intención de la presente tesis ha sido determinar cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el trabajo o desempeño que realizan el personal de la Unidad de Logística del Hospital de Apoyo II – 2 Sullana. Fue una investigación de tipo básica, no experimental, de nivel descriptivo correlacional, de corte transversal y de enfoque cuantitativo. La población del estudio estuvo compuesta por 30 colaboradores de la empresa en estudio, y la muestra poblacional fue de 30 colaboradores. Se empleó como técnica una encuesta y como instrumentos se utilizó el cuestionario, el mismo que para su validación se recurrió a los juicios de expertos y para su confiabilidad se aplicó el Alfa de Cronbach. De acuerdo a las resultas se determinó que la GTH si presenta relación con el desempeño laboral, en la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2, durante el año 2021, conforme a nivel de significatividad de 0.045 que es inferior a 0.05: por lo que se recomienda que los directivos de la institución fortalezcan el sistema de gestión del recurso principal de la entidad y así su desempeño sea mucho más efectivo.

4. Abstract

The intention of this thesis has been to determine the relationship between the management of human talent and the work or performance carried out by the staff of the Logistics Unit of Hospital de Apoyo II – 2 Sullana. It was a basic, non-experimental research, with a correlational descriptive level, cross-sectional and quantitative approach. The study population consisted of 30 employees of the company under study, and the population sample was 30 employees. A survey was used as a technique and the questionnaire was used as instruments, the same as for its validation, expert judgments were used and for its reliability, Cronbach's Alpha was applied. According to the results, it was determined that the GTH is related to job performance, in the logistics unit of the Support Hospital II-2, during the year 2021, according to a significance level of 0.045, which is less than 0.05: for what is recommended that the directors of the institution strengthen the management system of the main resource of the entity and thus its performance is much more effective.

INDICE

1. Palabras clave.....	i
2. Título.....	ii
3. Resumen.....	iii
4. Abstract.....	iv
5. INTRODUCCIÓN.....	01
5.1. Antecedentes y Fundamentación Científica.....	01
5.2. Justificación de la Investigación.....	10
5.3. Problema.....	11
5.4. Conceptualización y Operacionalización de las variables.....	12
5.4.1. Conceptualización.....	12
5.4.2. Operacionalización de las variables.....	12
5.5. Hipótesis.....	15
5.6. Objetivos.....	15
6. METODOLOGÍA.....	16
6.1. Tipo y diseño de Investigación.....	16
6.2. Población y muestra.....	16
6.3. Técnica e instrumento de Investigación.....	17
6.4. Procesamiento y análisis de la información.....	17
7. RESULTADOS.....	18
8. ANALISIS Y DISCUSIÓN.....	24
9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	27
10. AGRADECIMIENTO.....	29
11. REFERENCIA BIBLIOGRAFICAS.....	30
12. ANEXOS Y APENDICES.....	33

5. Introducción

Antecedentes y fundamentación científica

Antecedentes de nivel internacional

Ramírez et. al. (2019) en su investigación presentó como objetivo analizar la GTH desde una perspectiva estratégica enfocado en el sector de minería de los países de Venezuela, Colombia y de Chile. Se hizo uso del método de investigación cuantitativo, de tipo descriptivo, y de diseño transversal no experimental. Se llegó aplicar un cuestionario a cincuenta y cinco trabajadores gerentes, los mismos que están agregados a la empresa en estudio. Se llegó a encontrar como resultado que existen diferencias significativas y altas; asimismo se detectó que la estrategia que predominó es la organizacional, seguida de la estrategia de los rasgos por último la de actual tendencia, además se encontró falencias en el modelo funcional.

López et. al. (2017) presentaron como objeto de su estudio evaluar la gestión del capital humano en una entidad de salud, investigación realizada en el año 2015, se consideró como muestra a 32 colaboradores del establecimiento, a quienes se les llegó aplicar un cuestionario de 68 preguntas relacionado al desempeño, liderazgo, motivación, cultura organizacional. Como resultado se obtuvo valores positivos sobre la GTH; por otro lado, se encontró que se podía mejorar la evaluación de la gestión del conocimiento en el personal, así como sus necesidades de autorrealización. Uno de los aspectos poco estimulantes se encontró la autonomía para tomar decisiones y la poca disponibilidad para los tiempos libres. Otro de los aspectos negativos que se encontró es que los trabajadores reciben pocas recompensas a pesar del esfuerzo que realizan, además de la excesiva burocracia que no contribuye al mejor desarrollo del personal. Finalmente se llegó a la conclusión que la GTH en el hospital es positiva, pero con algunos aspectos a mejorar.

Antecedentes de nivel Nacional

Valentín (2017) es su trabajo realizado sobre la GTH y el trabajo que realizan los trabajadores en el sector salud de Huaylas en el año 2016, estudio de tipo no experimental y transversal de un nivel explicativo, presentó como población de estudio a 161 trabajadores entre trabajadores asistenciales y administrativos de la entidad de la investigación, llegándoseles a aplicar la encuesta sobre las variables de estudio. Se concluyó que existe influencia alta y significativa entre las variables estudiadas.

Por otro lado, Rojas y Vilchez (2018) presentaron su tesis sobre la GTH y el trabajo realizado de sus colaboradores en un centro de salud, se trató de un estudio aplicado, cuantitativo, de un diseño de investigación no experimental con un nivel correlacional, se tomó como muestra, bajo el criterio de inclusión, a cincuenta colaboradores del centro de salud. Se llegó a utilizar como instrumentos para recoger datos a la entrevista, la encuesta y la observación. Se reveló que hay relación significativa entre las variables abordadas; asimismo hay relación entre la variable GTH y las dimensiones del desempeño laboral: calidad del trabajo y trabajo en equipo en el establecimiento de salud.

Espinoza y Montalvo (2021) en su estudio analizó la GTH y el desempeño que realiza el personal administrativo de un establecimiento público en la zona de Huancayo, fue una investigación básica, cuyo diseño fue no experimental, correlacional y descriptivo, con un enfoque cuantitativo. Se consideró como muestra a la totalidad del personal administrativo los mismos que fueron un total de 24 trabajadores de la institución, a esta muestra se le aplicó un cuestionario que estuvo diseñado de 19 interrogantes relacionadas a las variables de la investigación. se concluyó que si hay influencia entre las variables que se abordaron, además de encontrarse dependencia positiva buena, conforme al coeficiente de correlación de Pearson.

Castro y Delgado (2020) investigaron sobre las condiciones de la GTH y el desempeño del personal que labora en el proyecto especial Huallaga Central y Bajo Mayo en el año 2020, presentaron como propósito determinar un modelo de GTH que ayude a mejorar el desempeño del personal de la entidad donde se realizó el estudio. Se trató de una investigación básica, no experimental de tipo descriptivo y transversal. Se utilizó como instrumento para recoger información un cuestionario formulado con preguntas de cada una de las variables; concluyendo que hay una aceptable GTH, así como un aceptable desempeño laboral, lo que más resaltaron los trabajadores fueron las capacitaciones y los estímulos que reciben para que realicen un buen desempeño el personal de la compañía.

Ramírez y Vásquez (2019) su tesis sobre la incorporación de personal y el desempeño de los trabajadores en una empresa de servicios de Cajamarca en el año 2018, tuvo el objetivo de determinar la relación entre ambas variables. Se encontró que en la empresa en estudio no se lleva un adecuado procedimiento para la definición de puestos, al igual al momento de realizar el reclutamiento no se realiza conforme a un procedimiento, de la misma manera para la selección del personal; en cuanto al desempeño del personal se encontró que en su gran parte del personal no realizan sus funciones con efectividad, esto se debe a que el recurso humano no se encuentra involucrado con la cultura de la empresa. Finalmente se pudo evidenciar que la incorporación del talento humano presenta relación directa con el desempeño laboral que realiza el personal de la empresa Betoscar Servis EIRL

Cano (2019) en su investigación presentó como objetivo determinar si existe relación ente las variables de su tesis, siendo estas la GTH y el desempeño laboral, fue una investigación no experimental, además de transversal, de diseño correlacional. Su muestra fue de noventa y cuatro trabajadores de una empresa comercializadora de Lima. Para el recojo de la información se utilizó un cuestionario para la evaluación de la GTH y otro para la evaluación del desempeño del personal de la compañía. Se llegó a concluir que existe correlación directa

positiva alta entre las variables abordadas, conforme al estadístico de Pearson; además se halló una reciprocidad entre las dimensiones de la primera variable: integración, organización, recompensa, desarrollo y retención del talento humano con la variable desempeño del personal.

Callante y Velásquez (2019) en su estudio realizado acerca del desarrollo del capital humano y el desempeño que realiza el personal de la UGEL de Arequipa, concluyó que hay una relación positiva entre ambas variables estudiadas por lo que se puede deducir que cuanto mayor sea el desarrollo de los trabajadores mejor llegará ser el desempeño de sus colaboradores.

Antecedentes a nivel Local

Reyna y García (2018) en su tesis realizada en una entidad pública de Piura presentaron como objetivo lograr determinar la importancia que tiene la evaluación del desempeño que realizan sus trabajadores, se trató de un estudio observacional, prospectivo, transversal y descriptivo. Se aplicó la encuesta a los treinta y cinco funcionarios del centro de empleo de la DRT, y se obtuvo que el nivel de desempeño de su personal en un 65.71% es adecuado y para el resto es inadecuado.

Garcés (2020) en su investigación buscó determinar la relación que existe las variables de la GTH y el desempeño del personal que labora en el colegio de ingenieros de Piura. Fue una investigación de tipo correlacional, de diseño no experimental además de transversal. Tomó como población a los trabajadores de la institución los mismos que son un total de 60, se consideró como muestra cincuenta y dos de ellos, aplicándoseles un cuestionario de 29 preguntas, validado aplicándolo a una muestra piloto de donde se obtuvo un alfa de Cronbach de 0.836 considerado aceptable. Se llegó a la conclusión que la variable GTH influye de manera significativa en cada una de las dimensiones del desempeño laboral: tarea individual,

comportamientos y características, además existe relación lta y directa entra las variables de estudio de esta investigación.

Fundamentación científica

Gestión del talento humano - GTH

Es aquella que permite manejar eficazmente la colaboración de los recursos humanos, teniendo como meta promover la identificación de los trabajadores con la empresa, siempre basándose en elementos importantes como la comunicación y el enfoque participativo. Cuanto mayor sea la predisposición que el colaborador tenga para hacer crecer la empresa, mayor será también la efectividad de la gestión de este talento humano y por lo tanto el incremento de la competitividad de la organización (Batallas, 2007).

Por otra parte, Montes et al (2006), indica que esta gestión es aquel grupo de actividades a realizar con el fin de conseguir la productividad del talento humano considerando que es de gran utilidad para el crecimiento de la empresa.

Importancia y enfoques de GRH

De acuerdo al Ministerio de Salud (MINSa 1999), la importancia de este recurso se puede evaluar tomando en cuenta tres enfoques:

Primer Enfoque: Crecimiento y Desarrollo de las Organizaciones.

Se encarga de explicar que el pasado siglo (XX) tiene la característica de presentar una cantidad creciente de empresas que, por medio de su servicio, han permitido que el ser humano pueda tener un nivel de vida cada vez mejor. Afirmando que este tipo de aportaciones a la sociedad continuarán dándose en campos como la medicina, hallando curas para enfermedades que hoy en día no las tienen. Todos estos avances van de la mano de los recursos humanos que serán indispensables para llevar a cabo dichos planes.

Segundo Enfoque: Búsqueda de la Excelencia en las Organizaciones.

Lo propuso Edward Deming, indicando que una forma en la que la empresa puede mostrarse competitiva es logrando que los trabajadores se comprometan y se concentren en mejorar su calidad laboral. Cuando se consigue asentar debidamente una calidad total en la organización, permite seguir adecuadamente el camino hacia la excelencia. Por este motivo se ve a la calidad total como un proceso de mejora en el cual tienen participación todos aquellos que intervienen en la empresa, sin excepción alguna.

Tercer Enfoque: La Globalización.

Indica que las empresas modernas tienen algunas características en específico, las cuales son:

- Globalizada: Es la propensión de las empresas a encontrarse en distintos mercados mundiales.
- Competitiva: Es la presencia de diferentes organizaciones que ofrecen el mismo servicio y se encuentran en un mismo mercado.
- Cambiante: Es la necesidad de encontrarse en constante variación debido a los cambios en las necesidades de la población o a los adelantos que pueda tener la competencia.

Los actuales mercados globalizados hacen que las organizaciones se vean obligadas a cumplir con algunas condiciones básicas, las cuales les permiten verse como empresas competitivas, estas son cinco:

- El servicio ofrecido debe ser sobresaliente.
- El producto se debe suministrar considerando la cantidad solicitada.
- El producto debe entregado oportunamente.
- Se deben fijar precios moderados.
- El producto debe ser entregado con un servicio óptimo.

Las empresas dedicadas al sector salud no son exceptas de tener que cumplir con estas condiciones, pues la competencia también existe en este mercado.

Indicadores de la GTH

Según lo trabajado por Chiavenato (2009), se llegó a identificar los siguientes indicadores:

- Incorporación:

Se define como un proceso de revisión a través del cual sólo llegarán a formar parte de la empresa las personas que cuenten con las características que se están requiriendo. De esta manera se mantendrá a salvo la productividad y la eficiencia de cada uno de los empleados, por consiguiente, también la operatividad de la organización.

Conforme a Vásquez (2006), el procedimiento antes mencionado se debe realizar como una acción formal, tomando como referencia las necesidades de la empresa al buscar un empleado y las características que este debe poseer al momento de incorporarse en el cargo; lo más adecuado es que todos los puntos competentes a tal proceso sean revisados rigurosamente por un experto en el campo que contiene la labor, además de un psicólogo que evalúe debidamente al aspirante al cargo.

- Capacitación

Es aquel recurso perteneciente a la GTH que se basa en la potenciación de la capacidad de los colaboradores, instruyéndolos con los dotes y el conocimiento necesario para hacerse más competentes en el cargo que desempeñan y de esta manera incrementar la eficacia de la empresa.

- Retención

Son las estrategias utilizadas con la finalidad de promover a que las personas se comprometan con la compañía y al mismo tiempo satisfagan sus necesidades particulares, esto se realiza a través de la remuneración al colaborador y a sus beneficios sociales.

- Desarrollo

Son los procedimientos usados con el fin de acrecentar el desarrollo del trabajador, tanto profesional como personal. Se considera como parte de la formación del empleado, buscando desarrollar sus capacidades y habilidades para que estén al servicio de la entidad.

- Evaluación

Es la valoración que se puede obtener al apreciar el desempeño del colaborador en el puesto que ejecuta. Tiene como utilidad hacer un análisis del progreso personal del empleado, pero más aún la contribución que su trabajo hace a la compañía.

- Incentivos.

Se definen como la remuneración, ya sea tangible o no tangible, que el trabajador percibe y por la cual invierten sus recursos personales como el tiempo, conocimientos, esfuerzo, etc.

Desempeño laboral

En función de lo sostenido por Palaci (2004), esta variable es el valor que el trabajador espera contribuir a la organización por medio de su labor. Las actividades que dicho empleado realice, de ser correctamente ejecutadas, servirán de aporte para incrementar la eficacia de la entidad.

Teoría del Desempeño Laboral

Conforme a lo sostenido por Robbins y Coulter (2000), el desempeño laboral se centra en evaluar lo valiosa que es una empresa teniendo en cuenta el cumplimiento de sus objetivos y propósitos laborales.

El concepto que representa a esta variable se refiere a la forma con la que se realiza el trabajo. Conforme a esto, se analizan las cualidades del colaborador, el uso que les da al momento de

trabajar y el nivel en el que las posee. También se le puede relacionar con un incremento en el sueldo, pero estas situaciones no son muy frecuentes. (García, 2017)

Importancia del desempeño laboral

De acuerdo con Chiang y San Martín (2017), el desempeño debe ser considerado de suma importancia, de la misma manera como se valora la rentabilidad, ya que esta variable representa alcanzar los objetivos laborales propuestos en un tiempo determinado, haciendo uso eficiente de los recursos proporcionados.

Factores del desempeño laboral

Con base en lo expuesto por Arias (2011), el desempeño laboral se rige por distintas dimensiones, tales que se pueden dar a conocer como:

- Conocimiento: Hace referencia al conjunto de saberes teóricos y prácticos que permiten al trabajador realizar su labor de manera adecuada.
- Habilidades: Se refiere a las capacidades que el empleado tenga y estén relacionadas al cargo que desempeña.
- Personalidad: Contiene la capacidad de la persona para relacionarse con su entorno, así como las emociones y el carácter que exterioriza.
- Expectativas: Hace alusión a lo que se espera del desempeño, refiriéndose tanto a las recompensas como a las sanciones por sus actos.

El liderazgo en el desempeño laboral.

Este factor es un elemento de gran importancia dentro del desempeño, ya que existe una gran cantidad de colaboradores que pueden contar con esta cualidad.

De acuerdo a lo mencionado con Rodríguez (2017), ser líder implica tener algunas capacidades que lo distinguen del resto, como pueden ser, la creatividad o la aptitud de análisis al proponer las estrategias que se utilizaran con el fin de guiar adecuadamente el desempeño de los colaboradores.

Una persona que ejerza el liderazgo es un elemento fundamental en la entidad, esto debido a que se necesita alguien capaz de manejar conscientemente a su equipo de trabajo y logrando que sean más eficientes. Este líder tiene que contar con cualidades tales como la proactividad, el poder de iniciativa, la innovación y sobre todo la buena comunicación con el resto de los colaboradores. Referente a esto, Weber citado por Malvaiz (2015) comenta:

El concepto de lo que conforma el liderazgo se puede reducir a breves términos; un líder debe encaminar a su equipo de forma habilidosa con el objetivo de alcanzar los propósitos de la empresa. Se le puede conocer como un guía o un jefe, ya que este es el cargo que se les ofrece, siendo en cualquiera de dichos casos que debe contar con aquellas características favorables que conforman el carácter de un líder.

Justificación de la investigación

Justificación Teórica

La presente tesis busca cooperar en perfeccionar la gestión del recurso humano y el desempeño que realiza el personal del Hospital de Apoyo, 2021. Por otro lado, la investigación es relevante, porque comprobará la relación que existe entre las variables gestión del talento humano y el desempeño laboral y corroborará las teorías existentes para que aporte conocimientos, procedimientos y además ampliar referencias futuras.

Justificación practica

La investigación ejecutada es importante para empresas públicas como privadas. Se conoce que es primordial que en las organizaciones exista una buena gestión del recurso humano para que estos se encuentren satisfechos y motivados al realizar su trabajo, lo que repercute en la productividad y rendimiento, favoreciendo al llegar a efectuar las metas y objetivos de la institución de salud.

Justificación Metodológica

El método consiste en llevar a cabo un diagnóstico de los resultados obtenidos, respondiendo al problema formulado, utilizando la encuesta como técnica, el cuestionario como instrumento y su procesamiento en software para lograr medir las variables abordadas. Se validaron los instrumentos a usar, así como sus técnicas; pudiendo ser usados en investigaciones similares.

Problema

La investigación intenta medir el nivel de la GTH y el desempeño que realizan los colaboradores de la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2 Sullana, durante el periodo 2021, cuyos resultados podrán considerarse como herramienta para el análisis y desarrollo de estrategias orientadas para la mejora del talento humano en el Hospital de Apoyo - II Sullana. Y de esta manera se estaría contribuyendo al bienestar de los trabajadores, brindándole una mejor calidad de vida. Visto a los antes mencionado, se plantea la siguiente interrogante:

¿Cómo se relaciona la GTH y el desempeño laboral del personal de la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2, 2021?

Conceptuación y operacionalización de las variables

Definición conceptual

Gestión del talento humano

El recurso más importante de toda institución es una herramienta necesaria para desafiar los retos que se muestran en la actualidad, situando el nivel de competitividad de cada persona en la entidad donde labora. (Mora, 2012).

Desempeño laboral

Cubillos et al. (2014) señala que el desempeño que realiza cada trabajador se ajusta por los elementos que se afinan entre sí, y la entidad debe tomar en cuenta en la destreza en el instante de realizar la selección del personal, de la misma forma se necesita evaluar periódicamente el desempeño de los colaboradores para poder mantener el equilibrio entre las destrezas y la motivación.

Matriz de Operacionalización de las variables

Variable 1: Gestión del talento humano

Variable 2: Desempeño laboral

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Ítems
Variable 1 Gestión del talento humano	El recurso más importante de toda institución es una herramienta necesaria para afrontar los retos que se presentan en la actualidad, situando el nivel de competitividad de cada persona en la entidad donde labora. (Mora, 2012).	La gestión del capital humano es un proceso mediante el cual se atrae, capta, selecciona e incorpora a los mejores candidatos para la empresa.	Incorporación	Planeamiento	Preg. 01
				Reclutamiento	Preg. 02
				Selección	Preg. 03
					Preg. 04
			Retención	Remuneración	Preg. 05
					Preg. 06
				Higiene y seguridad	Preg. 07
				Relaciones sindicales	Preg. 08
			Desarrollo	Capacitación	Preg. 09
					Preg. 10
				Desarrollo del personal	Preg. 11
				Desarrollo organizacional	Preg. 12

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Ítems
Variable 2 Desempeño laboral	El desempeño que realiza cada trabajador se ajusta por los elementos que se afinan entre sí, y la entidad debe tomar en cuenta en la destreza en el instante de realizar la selección del personal, de la misma forma se necesita evaluar periódicamente el desempeño de los colaboradores para poder mantener el equilibrio entre las destrezas y la motivación. (Cubillos, Velásquez y Reyes, 2014)	Se refiere a la manera como los trabajadores realizan sus actividades en una organización, tratando de alcanzar los objetivos de la misma.	Habilidad	Realización del trabajo	Preg. 13
				Aporte de ideas	Preg. 14
					Preg. 15
			Orientación de resultados	Preg. 16	
			Conocimiento	Manejo de equipos	Preg. 17
				Procedimientos	Preg. 18
					Preg. 19
				Innovaciones tecnológicas	Preg. 20
			Personalidad	Relaciones interpersonales	Preg. 21
				Trabajo en equipo	Preg. 22
					Preg. 23
			Apertura al cambio	Preg. 24	

Hipótesis

H1: La GTH se relaciona con el desempeño laboral del personal de la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2, 2021.

H0: La GTH no se relaciona con el desempeño laboral del personal de la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2, 2021.

Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación entre la GTH con el desempeño laboral del personal de la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2, 2021.

Objetivos específicos

- Describir la GTH con el desempeño laboral del personal de la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2, 2021.
- Analizar el desempeño laboral del personal de la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2, 2021.
- Establecer la relación entre la incorporación del talento humano con el desempeño laboral del personal de la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2, 2021.
- Determinar la relación entre la retención del talento humano con el desempeño laboral del personal de la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2, 2021.
- Analizar la relación entre el desarrollo del talento humano con el desempeño laboral del personal de la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2, 2021.

6. Metodología

Tipo y Diseño de Investigación

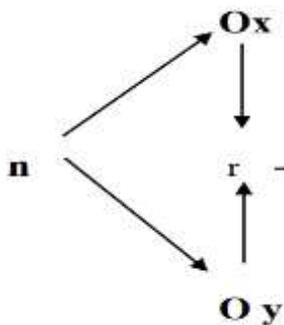
Tipo

En función al problema descrito y a los objetivos expuestos, fue no experimental, de nivel descriptivo correlacional, de corte transversal y cuantitativa. Esto se debe a que se observó y procedió a describir el actuar de cada una de las variables sin llegar a influenciar en cada una de ellas.

Diseño de la Investigación

El diseño utilizado en esta investigación fue, descriptivo – correlacional, de corte transversal.

Fue Correlacional, puesto que llegó a establecer la correspondencia entre las variables abordadas, y transversal debido que la información fue recolectada en un momento único en el tiempo, sin tener que modificar las condiciones que existen.



DONDE:

n = Muestra

Ox = Variable 1 (Gestión del talento humano)

Oy = Variable 2 (Desempeño laboral)

r = Relación entre las dos variables

Población – Muestra:

Población:

La población de estudio fueron los colaboradores de la Unidad de Logística del Hospital de Apoyo II – 2 Sullana, los mismos que fueron un total de treinta (30)

Muestra:

La muestra fueron los 30 colaboradores de la Unidad de Logística del Hospital de Apoyo II – 2 Sullana, los mimos que sumaron un total de 30.

Técnicas e instrumentos de investigación:

Técnicas:

Se procedió a utilizar como técnica la encuesta, la cual fue elaborada para la recopilación de toda la información que se necesitó para la tesis.

Instrumentos:

Se hizo uso de un cuestionario de 24 interrogantes, se diseñó en base a las variables de esta tesis, y sirvió para recoger datos necesarios para esta investigación.

Este instrumento fue autorizado a través del juicio de expertos y para conocer su confiabilidad se le utilizó el Alfa de Cronbach, donde se obtuvo el valor de 0,852 para la variable GTH y 0,761 para la segunda variable desempeño laboral.

Procesamiento y análisis de la información

Los datos que se recogieron se procesaron en el paquete estadístico SPSS versión 25. Los resultados obtenidos se tabularon, analizaron e interpretaron por medio de tabas y figuras estadísticas formalmente estructuradas; asimismo nos apoyamos del Microsoft Excel para la presentación. Finalmente, las tablas y figuras permitieron llegar a las conclusiones y formular las recomendaciones oportunas.

7. Resultados

Tabla 1.

Relación entre GTH y el trabajo de sus colaboradores

Pruebas de chi-cuadr.

	Val	df	Sig. Asint. (bil.)
Chi-cuadr de Pears	290,833 ^a	255	,041
Rzón de veros	119,655	255	1,000
Asoc lin. x lin.	12,423	1	,000
# caso válid	30		

a. 288 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,05.

Interpretación

Acorde a la tabla 01 el nivel de significancia es inferior a 0.05, siendo el valor de 0.041; consecuentemente, se llega a aceptar la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula; es decir la GTH si tiene relación con el trabajo que realiza el personal de la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2, 2021.

Tabla 2.

Correlac. entre la GTH y trabajo que realiza el personal

		GTH	Desempeño labor.
	Correlc de P.	1	,655**
Gestión del TH	Sg. (bil)		,000
	N	30	30
	Correlc de P.	,655**	1
Desempeño labor.	Sg. (bil)	,000	
	N	30	30

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

Interpretación

De acuerdo, en la tabla 02 se puede demostrar que el coeficiente de reciprocidad de Pearson es 0.655, lo que representa que entre la GTH y el trabajo que realiza el personal, hay una reciprocidad positiva alta. Así mismo se corrobora según el nivel de significancia

que es inferior a 0.05, siendo su valor de 0.000, la GTH si tiene relación con el trabajo que realiza el personal de la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2, 2021.

Tabla 3.

Nivel de la GTH en la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2, 2021

	Fr.	Porcent.	Porcent. Vldo	Porcent acu.
Malo	4	13,3	13,3	13,3
Regular	25	83,4	83,3	96,7
Bueno	1	3,3	3,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Interpretación

De acuerdo a la tabla 03, el 83.4% del personal encuestado de la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2, 2021, consideraron que la gestión del talento humano tiene un nivel regular, el 13,3% consideraron que tiene un nivel malo y el 3,3% consideraron que tiene un nivel bueno.

Tabla 4

Nivel del desempeño laboral del personal de la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2, 2021

	Fr.	Porcent.	Porcent. Vldo	Porcent acu.
Malo	1	3,3	3,3	3,3
Regular	15	50,0	50,0	53,3
Bueno	14	46,7	46,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Interpretación

De acuerdo a la tabla 04, el 50% del personal encuestado de la unidad de logística del Hospt de Apy II-2, 2021, consideraron que el desempeño laboral tiene un nivel regular, el 46.7% consideraron que tiene un nivel bueno y el 3,3% consideraron que tiene un nivel malo.

Tabla 5

Relación entre la dimensión incorporación de la GTH y desempeño laboral
Pruebas de chi-cuadr

	Val	df	Sig. Asint. (bil.)
Chi-cuadr de Pears	175,042 ^a	165	,028
Rzón de veros	94,702	165	1,000
Asoc lin. x lin.	8,541	1	,003
# caso válid	30		

a. 192 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,03.

Interpretación

Acorde a la tabla 05 el nivel de significancia es menor que 0.05 ($0.028 < 0.05$); por lo tanto, la dimensión incorporación de GTH si se relaciona con el trabajo que realiza el personal de la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2, 2021.

Tabla 6.

Correlación entre la dimensión incorporación de GTH y trabajo que realiza el personal

		Incorporación	Des. Lab.
Incorporación	Correlc de P.	1	,543**
	Sg. (bil)		,000
	N	30	30
Desempeño laboral	Correlc de P.	,543**	1
	Sg. (bil)	,000	
	N	30	30

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

Interpretación

De acuerdo, en la tabla 06 se demuestra que el coeficiente de reciprocidad de Pearson es 0.543, lo que representa que entre la dimensión incorporación de GTH y el trabajo que realiza el personal, existe una correlación moderada. Así mismo se corrobora según el nivel de significancia inferior al 0.05 ($0.000 < 0.05$), que la incorporación si se relaciona

con el trabajo que realiza el personal en la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2, 2021.

Tabla 7

Relación entre la dimensión retención de GTH y trabajo que realiza el personal
Pruebas de chi-cuadr

	Val	df	Sig. Asint. (bil.)
Chi-cuadr de Pears	126,093a	105	,007
Rzón de veros	77,226	105	,981
Asoc lin. x lin.	4,965	1	,026
# caso válid	30		

a. 128 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,03.

Interpretación

De acuerdo a la tabla 07 el nivel de significancia es menor que 0.05 ($0.007 < 0.05$); por lo tanto, la dimensión retención de la gestión del talento humano si se relaciona con el desempeño laboral, en la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2, 2021.

Tabla 8.

Correlación entre la dimensión retención de GTH y trabajo que realiza el personal

		Retención	Des. Lab
Retención	Correlc de P.	1	,414*
	Sg. (bil)		,023
	N	30	30
Desempeño laboral	Correlc de P.	,414*	1
	Sg. (bil)	,023	
	N	30	30

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

Interpretación

De acuerdo, en la tabla 08 se puede demostrar que el coeficiente de reciprocidad de Pearson es 0.414, lo que representa que entre la dimensión retención de GTH y el trabajo

que realiza el personal, existe una correlación moderada. Así mismo se corrobora según el nivel de significancia que es inferior al 0.05 ($0.023 < 0.05$), que la retención si se relaciona con el trabajo que realiza el personal de la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2, 2021.

Tabla 9

Relación entre la dimensión desarrollo de la gestión del talento humano y trabajo que realiza el personal

Pruebas de chi-cuadr			
	Val	df	Sig. Asint. (bil.)
Chi-cuadr de Pears	154,896a	120	,018
Rzón de veros	86,246	120	,991
Asoc lin. x lin.	12,841	1	,000
# caso válid	30		

a. 144 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,03.

Interpretación

De acuerdo a la tabla 09 el nivel de significancia que es inferior a 0.05 ($0.018 < 0.05$); consecuentemente, la dimensión desarrollo de GTH si se relaciona con el trabajo que realiza el personal de la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2, 2021.

Tabla 10.

Correlación entre la dimensión desarrollo de la gestión del talento humano y trabajo que realiza el personal

		Desarrollo	Des. Lab
Desarrollo	Correlc de P.	1	,665**
	Sg. (bil)		,000
	N	30	30
Desempeño laboral	Correlc de P.	,665**	1
	Sg. (bil)	,000	
	N	30	30

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

Interpretación

De acuerdo, en la tabla 06 se puede demostrar que el coeficiente de reciprocidad de Pearson es 0.665, lo que representa que entre la dimensión desarrollo de GTH y el trabajo

que realiza el personal, existe una correspondencia positiva alta. Así mismo se corrobora según el nivel de significancia que es inferior al 0.05 ($0.000 < 0.05$), que el desarrollo si se relaciona con el trabajo que realiza el personal de la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2, 2021.

8. Análisis y discusión

Se encontró que la GTH si se relaciona con el trabajo que realiza el personal de la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2, 2021; de acuerdo a la tabla 01 el nivel de significancia que es inferior a 0.05 ($0.041 < 0.05$) lo que representa que la GTH si tiene relación o reciprocidad con el trabajo que realiza el personal de la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2, 2021, consecuentemente, se llega a aceptar la hipótesis alternativa y se refuta la nula; resultados que coinciden con Valentín (2017) quien concluyó que existe influencia alta y significativa entre las variables estudiadas, GTH y desempeño del personal en el sector salud de Huaylas en el año 2016; por su parte, Batallas, (2007) señala que la GTH es aquella que permite manejar eficazmente la colaboración de los recursos humanos, teniendo como meta promover la identificación de los trabajadores con la empresa, siempre basándose en elementos importantes como la comunicación y el enfoque participativo. Cuanto mayor sea la predisposición que el colaborador tenga para hacer crecer la empresa, mayor será también la efectividad de la gestión de este personal y consecuentemente el incremento de la competitividad de la organización; además según, Palaci (2004) sostienen que el desempeño laboral es el valor que el empleado espera contribuir a la compañía por medio de su labor. Las actividades que dicho empleado realice, de ser correctamente ejecutadas, servirán de aporte para incrementar la eficacia de la entidad. Asimismo, conforme a la tabla 03, el 83.4% del personal encuestado de la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2, 2021, consideran que la GTH posee un nivel regular, el 13,3% juzgan que tiene un nivel malo y el 3,3% consideran que tiene un nivel bueno; a diferencia de Castro y Delgado (2020) quienes concluyeron que existe un nivel aceptable del PEHCBM 2020; por su lado, Ramírez et. al. (2019) muestra en su estudio que en el sector de minería de Venezuela, Colombia y Chile la GTH le da mayor importancia a la estrategia de tipo organizacional; además, se fundamenta con Mora (2012) quien señala que el recurso más importante de toda institución es una herramienta necesaria para hacer frente a los retos que se vienen presentando en la actualidad, situando el nivel de competitividad de cada persona en la entidad donde labora. Adicionalmente, de acuerdo a la tabla 04, el 50% del personal encuestado de la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2, 2021, consideran que el desempeño laboral posee un nivel regular, el 46.7% consideran que tiene un nivel bueno y el 3,3% consideran que tiene un nivel malo, resultados que difieren de Reyna y García

(2018) en su tesis realizada en una entidad pública de Piura se llegó a obtener que el nivel de desempeño de su personal en un 65.71% es adecuado y para el resto es inadecuado, fundamentándose con Cubillos, et al. (2014) señala que el desempeño que realiza cada trabajador se ajusta por los elementos que se afinan entre sí, y la entidad debe tomar en cuenta en la destreza en el instante de realizar la selección del personal, de la misma forma se necesita evaluar periódicamente el desempeño de los colaboradores para poder mantener el equilibrio entre las destrezas y la motivación. De esta manera, conforme a la tabla 05 el nivel de significancia es menor que 0.05 ($0.028 < 0.05$); consiguientemente, la dimensión incorporación de GTH si se relaciona con el trabajo que realiza el personal de la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2, 2021, resultados que coinciden con Ramírez y Vásquez (2019) quienes evidenciaron que la incorporación de personal si tiene relación de forma directa con el desempeño que realizan las personas de la empresa Betoscar Servis EIRL de Cajamarca, se fundamenta con Vásquez (2006), quien considera que la incorporación de personal se debe realizar como una acción formal, tomando como referencia las necesidades de la empresa al buscar un empleado y las características que este debe poseer al momento de incorporarse en el cargo; lo más adecuado es que todos los puntos competentes a tal proceso sean revisados rigurosamente por un experto en el campo que contiene la labor, además de un psicólogo que evalúe debidamente al aspirante al cargo. También, de acuerdo a la tabla 07 el nivel de significatividad es menos de 0.05 ($0.007 < 0.05$); consiguientemente, la dimensión retención de GTH si presenta relación con el trabajo que realiza el personal de la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2, 2021, coincidiendo con Cano (2019) quien halló que hay relación directa y alta entre la dimensión retención del recurso humano y el desempeño que realizan los recursos humanos de la empresa comercial DECO en Lima; fundamentándose con Chiavenato (2009) quien manifiesta que los procesos de retención son las estrategias utilizadas con la finalidad de promover a que las personas se comprometan con la compañía y al mismo tiempo satisfagan sus necesidades particulares, esto se realiza a través de la remuneración al colaborador y a sus beneficios sociales. Finalmente, conforme a la tabla 05 el nivel de significatividad es inferior a 0.05 ($0.018 < 0.05$); consiguientemente, la dimensión desarrollo de GTH si se relaciona con el desempeño laboral, en la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2, 2021; coincidiendo con Callante y Velásquez (2019) que en su estudio realizado acerca del desarrollo del capital humano y el desempeño que realiza el personal de la UGEL de Arequipa, concluyó que hay una relación positiva entre ambas variables estudiadas por lo que se puede deducir que cuanto mayor sea el desarrollo de

los trabajadores mejor llegará ser el desempeño de sus colaboradores. se fundamenta con Chiavenato (2009) quien refiere que el desarrollo de personal son los procedimientos usados con el fin de acrecentar el desarrollo del trabajador, tanto profesional como personal. Se considera como parte de la formación del empleado, buscando desarrollar sus capacidades y habilidades para que estén al servicio de la entidad.

.

9. Conclusiones y recomendaciones

Conclusiones

- La GTH si presenta relación con el trabajo que desarrollo el personal de la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2, 2021; por el nivel de significatividad inferior a 0.05 ($0.041 < 0.05$) consecuentemente, se llega aceptar la hipótesis alternativa y se rechaza la nula.
- El 83.4% del personal encuestado de la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2, 2021, opinan que la gestión del talento humano posee un nivel regular, el 13,3% juzgan que tiene un nivel malo y el 3,3% juzgan que tiene un nivel bueno
- El 50% del personal encuestado de la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2, 2021, consideran que el desempeño laboral tiene un nivel regular, el 46.7% consideran que tiene un nivel bueno y el 3,3% consideran que tiene un nivel malo
- La dimensión incorporación de GTH si tiene relación con el desempeño laboral, en la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2, 2021, de acuerdo al nivel de significatividad que fue inferior a 0.05 ($0.028 < 0.05$).
- La dimensión retención de GTH si se presenta relación con el desempeño laboral, en la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2, 2021, conforme al nivel de significatividad que fue inferior a 0.05 ($0.007 < 0.05$).
- La dimensión desarrollo de la gestión del talento humano si se relaciona con el desempeño laboral, en la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2, 2021, debido al nivel de significatividad que fue inferior 0.05 ($0.018 < 0.05$).

Recomendaciones

- Los directivos del área de gestión de personal del Hospital de Apoyo II-2 Sullana, deben diseñar estrategias que involucre al personal de la institución y conlleve a mejorar su desempeño
- Fortalecer las acciones que realizan los directivos del área de Recursos humanos del Hospital de Apoyo II-2 Sullana, para mejorar la percepción que tiene los colaboradores hacia la gestión que realizan.
- Evaluar de manera periódica el desempeño del personal del Hospital de Apoyo II-2 Sullana, para alcanzar niveles altos en el desarrollo de sus actividades.
- Revisar de manera periódica los procesos de incorporación de personal del Hospital de Apoyo II-2 Sullana para que el personal asociado a la institución cumpla con las necesidades de la entidad y realice sus funciones de manera efectiva.
- Diseñar estrategias de retención de personal para que el recurso humano se sienta satisfecho de laborar en el del Hospital de Apoyo II-2 Sullana y optimice su desempeño.
- Fortalecer los sistemas de capacitación y desarrollo de personal en el Hospital de Apoyo II-2 Sullana, para que se realice acorde a lo que necesiten y requieren los colaboradores de manera que fortalezca sus capacidades y puedan ponerlas en práctica al desempeñar sus funciones.

10. Agradecimiento

Quiero agradecer primero a Dios, por la vida que me regala cada día, a mi Madre, a mi hija y mis nietos Valentino y Lucas, y en especial a Estefano quién me acompaña siempre.

11. Referencias bibliográficas

- Arias, F. (2011) *Administración de recursos humanos: para el alto desempeño*. México
- Batallas M. (2007). *Gestión calidad y competitividad*, Edición. Madrid España, cargraphis
- Castro, K. y Delgado, J. (2020) *Gestión del talento humano en el desempeño laboral Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo mayo 2020*. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 4(2), 684-703. Recuperado de: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107
- Chiang, M. y San Martin, N. (2015) *Análisis de la Satisfacción y el Desempeño Laboral en los Funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano*. Revista Ciencia y Trabajo. 17(54). 159-165.
- Chiavenato, I. (2009) *Gestión del talento humano*. México, DF México, DF: McGraw Hill.
- Cubillos, B., Velasquez, F. y Reyes, M. (2014) *Plan de mejoramiento de variables del clima organizacional que afectan al desempeño laboral en una entidad del Estado*. Revista ElSevier Doyma.
- Espinoza, K. y Montalvo, J. (2021) *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N.º VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID-19*. (tesis Para optar el Grado Académico de Maestro en Recursos Humanos y Gestión Organizacional) Universidad Continental. Perú. Recuperado de: https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10409/2/IV_PG_M RHGO_TE_Espinoza_Montalvo_2021.pdf
- Garcés, H. (2020) *Gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores del Colegio de Ingenieros del Perú Consejo Departamental Piura, 2020*. (tesis para obtener el grado académico de Maestro en Administración de Negocios – MBA) Universidad Cesar Vallejo. Perú. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46571/Garc%c3%a9s_SHF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- García, J.A (2017) *Diferencias entre rendimiento y desempeño laboral*. Blog Waribo mejorando el sector alimentario. Recuperado de <http://www.waribo.es/blog/diferencias-entrendimiento-y-desempeno-laboral/>

- López, P., Díaz Z., Sagredo, A. y Pomares, Y. (2017) *Evaluación de la gestión del talento humano en entorno hospitalario cubano*. Revista Cubana de Salud Pública. vol 43 (1) Disponible en: <http://www.revsaludpublica.sld.cu/index.php/spu/article/view/751>
- Malvaiz (2015) *Los tipos de liderazgo según Max Weber*. Blog Max weber 4. Recuperado de <http://maxweber4.blogspot.com/>
- MINSA (1999) *Gestión de Recursos Humanos*.
- Montes I.; Utrilla P. Y Mazo C. (2006) *El Epipaleolítico macrolítico en Aragón en el contexto del Valle del Ebro y la Cataluña costera*, En Alday A., El Mesolítico de muescas y denticulados en la cuenca del Ebro y el litoral mediterráneo peninsular
- Mora, C. (2012) *Gestión de Talento Humano*. México
- Palaci. (2004) *Psicología de la organización*. Madrid: Pearson Educación.
- Ramírez, R., Espindola, C., Ruíz, G. y Hugueth, A. (2019) *Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico*. Información Tecnológica Vol. 30(6). Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>
- Reyna, E. y García, D. (2018) *Evaluación del desempeño laboral de los trabajadores del centro de empleo de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo - Sede Piura – 2017*. (tesis para obtener el grado de magister en administración) Universidad Nacional de Piura. Perú. Recuperado de: <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/1615/PMA-REY-GAR-2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Robbins, Stephen, P., y Coulter, M. (2013). *Administración*. Un empresario Competitivo
- Rodríguez, Y. (2017) *10 grandes características del liderazgo*. Blog confilegal. Recuperado de <https://confilegal.com/20170816-10-grandes-caracteristicas-del-liderazgo/>
- 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 para para optar el grado académico de maestro en gestión en salud) Universidad Norbert Wiener. Perú. Recuperado de: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1712/MAESTRO%20-%20Rojas%20Reyes%2C%20Ruth%20Rosario.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Valentín, H. (2017) *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016*. (Tesis para optar el título profesional de licenciado

en Administración) Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Perú. Recuperado de:
<http://intra.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2108/TESIS%20VALENT%20C3%8DN%20RODR%20C3%8DGUEZ%20C%20HUGO%20AM%20C3%89RICO.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Vásquez, A. (2006) *Estrategias de incorporación de personal en las organizaciones laborales*. Santiago de Chile: UCCH.

12. Anexos y apéndice.

Anexo 01 MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO	PROBLEMA	HIPOTESIS	OBJETIVOS	METODOLOGÍA
Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de la Unidad de Logística del Hospital de Apoyo II -2 Sullana, 2021.	¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2, 2021?	<p>H1: La gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral del personal de la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2, 2021.</p> <p>H0: La gestión del talento humano no se relaciona con el desempeño laboral del personal de la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2, 2021.</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral del personal de la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2, 2021.</p> <p>Objetivos específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Describir la gestión del talento humano con el desempeño laboral del personal de la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2, 2021. 2. Analizar el desempeño laboral del personal de la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2, 2021. 3. Establecer la relación entre la incorporación del talento humano con el desempeño laboral del personal de la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2, 2021. 4. Determinar la relación entre la retención del talento humano con el desempeño laboral del personal de la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2, 2021. 5. Analizar la relación entre el desarrollo del talento humano con el desempeño laboral del personal de la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2, 2021. 	<p>TIPO. No experimental</p> <p>DISEÑO. Descriptivo, correlación, de corte transversal</p> <p>POBLACIÓN. 30 colaboradores de la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2, 2021.</p> <p>MUESTRA. 30 colaboradores de la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2, 2021.</p> <p>TÉCNICA. Encuesta</p> <p>INSTRUMENTO. Cuestionario</p>

Anexo 02
MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Ítems
Variable 1 Gestión del talento humano	El recurso más importante de toda institución es una herramienta necesaria para afrontar los retos que se presentan en la actualidad, situando el nivel de competitividad de cada persona en la entidad donde labora. (Mora, 2012).	La gestión del capital humano es un proceso mediante el cual se atrae, capta, selecciona e incorpora a los mejores candidatos para la empresa.	Incorporación	Planeamiento	1. ¿En la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2, se cuenta con el personal conforme a lo planificado?
				Reclutamiento	2. ¿Cuándo se requiere incorporar personal en la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2 se realiza acorde a las necesidades de la institución?
				Selección	3. ¿La selección de personal, en la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2, se realiza en función al perfil del puesto de trabajo)?
			4. ¿El proceso de selección de personal se realiza acorde a los documentos normativos del Hospital de Apoyo II-2		
			Retención	5. ¿La remuneración que percibe en la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2, es acorde a su puesto de trabajo?	
				6. ¿Existe un sistema de remuneraciones justas y equitativas para el personal de la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2?	
				Higiene y seguridad	7. ¿Las condiciones de higiene y seguridad en la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2, son las apropiadas para los trabajadores de la institución?
			Desarrollo	8. ¿Existen buenas relaciones entre el sindicato del Hospital de Apoyo II-2, y los directivos de la institución?	
				Capacitación	9. ¿La capacitación del personal de la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2, se realiza según las necesidades del trabajador?
					10. ¿Se realiza seguimiento y monitoreo de la implementación y/o ejecución de conocimientos recibidos en las capacitaciones?
				Desarrollo del personal	11. ¿La preparación que recibe en la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2, contribuye a su desarrollo personal y profesional?
			Desarrollo organizacional	12. ¿El personal de la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2, contribuye constantemente con el desarrollo de la institución?	

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Ítems
Variable 2 Desempeño laboral	El desempeño que realiza cada trabajador se ajusta por los elementos que se afinan entre sí, y la entidad debe tomar en cuenta en la destreza en el instante de realizar la selección del personal, de la misma forma se necesita evaluar periódicamente el desempeño de los colaboradores para poder mantener el equilibrio entre las destrezas y la motivación. (Cubillos, Velásquez y Reyes, 2014)	Se refiere a la manera como los trabajadores realizan sus actividades en una organización, tratando de alcanzar los objetivos de la misma.	Habilidad	Realización del trabajo	1. ¿El personal de la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2, realizan sus labores con habilidad y esmero en beneficio de la institución?
				Aporte de ideas	2. ¿El personal de la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2, aporta ideas para realizar un buen trabajo en la institución?
					3. ¿Los jefes de la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2, toman en cuenta los aportes que brinda el personal de esta área?
			Orientación de resultados	4. ¿El personal de la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2, orienta sus esfuerzos a lograr los resultados esperados por la institución?	
			Conocimiento	Manejo de equipos	5. ¿El personal de la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2, hace buen uso de los equipos logrando un mejor desempeño laboral?
				Procedimientos	6. ¿El personal de la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2, conoce los procedimientos que se tienen que cumplir en la institución donde labora?
					7. ¿El personal de la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2, cumple con los procedimientos establecidos por la institución al momento de realizar sus funciones?
			Innovaciones tecnológicas	8. ¿Se prepara al personal de la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2, en aspectos tecnológicos para que mejoren su desempeño?	
			Personalidad	Relaciones interpersonales	9. ¿Existen buenas relaciones entre el personal de la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2?
				Trabajo en equipo	10. ¿Se fomenta el trabajo en equipo en la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2?
					11. ¿Se alcanza un mejor desempeño cuando el personal de la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2, trabaja en equipo?
			Apertura al cambio	12. ¿El personal de la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2, siempre está dispuesta al cambio?	

ANEXO 03

CUESTIONARIO DE INVESTIGACIÓN

Estimado colaborador, soy la alumna Francia Aguirre Carmen María egresada de la USP, y para mi trabajo de investigación es muy importante tu colaboración en responder con sinceridad el siguiente cuestionario. Recuerda que es anónimo y por la ética en la investigación, no se compartirá tu identificación.

Gracias

El presente instrumento pretende medir la relación entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral del personal de la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2, 2021.

INSTRUCCIONES:

- Desarrolla todos los reactivos.
- Por favor desarrolle el instrumento con la sinceridad que a usted la caracteriza.
- El desarrollo de este test tiene una duración máxima de 20 minutos.
- Marque con una “X” la respuesta conveniente.
- Para calificar cada reactivo, utilice la siguiente leyenda:

1	Total desacuerdo
2	Desacuerdo
3	Indiferente
4	De acuerdo
5	Completamente de acuerdo

ENUNCIADO		1	2	3	4	5
1	¿En la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2, se cuenta con el personal conforme a lo planificado?					
2	¿Cuándo se requiere incorporar personal en la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2 se realiza acorde a las necesidades de la institución?					
3	¿La selección de personal, en la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2, se realiza en función al perfil del puesto de trabajo)?					
4	¿El proceso de selección de personal se realiza acorde a los documentos normativos del Hospital de Apoyo II-2					
5	¿La remuneración que percibe en la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2, es acorde a su puesto de trabajo?					
6	¿Existe un sistema de remuneraciones justas y equitativas para el personal de la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2?					
7	¿Las condiciones de higiene y seguridad en la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2, son las apropiadas para los trabajadores de la institución?					
8	¿Existen buenas relaciones entre el sindicato del Hospital de Apoyo II-2, y los directivos de la institución?					
9	¿La capacitación del personal de la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2, se realiza según las necesidades del trabajador?					

10	¿Se realiza seguimiento y monitoreo de la implementación y/o ejecución de conocimientos recibidos en las capacitaciones?					
11	¿La preparación que recibe en la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2, contribuye a su desarrollo personal y profesional?					
12	¿El personal de la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2, contribuye constantemente con el desarrollo de la institución?					
13	¿El personal de la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2, realizan sus labores con habilidad y esmero en beneficio de la institución?					
14	¿El personal de la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2, aporta ideas para realizar un buen trabajo en la institución?					
15	¿Los jefes de la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2, toman en cuenta los aportes que brinda el personal de esta área?					
16	¿El personal de la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2, orienta sus esfuerzos a lograr los resultados esperados por la institución?					
17	¿El personal de la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2, hace buen uso de los equipos logrando un mejor desempeño laboral?					
18	¿El personal de la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2, conoce los procedimientos que se tienen que cumplir en la institución donde labora?					
19	¿El personal de la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2, cumple con los procedimientos establecidos por la institución al momento de realizar sus funciones?					
20	¿Se prepara al personal de la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2, en aspectos tecnológicos para que mejoren su desempeño?					
21	¿Existen buenas relaciones entre el personal de la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2?					
22	¿Se fomenta el trabajo en equipo en la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2?					
23	¿Se alcanza un mejor desempeño cuando el personal de la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2, trabaja en equipo?					
24	¿El personal de la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2, siempre está dispuesta al cambio?					

ANEXO 04



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

PLANILLAS DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento, **Cuestionario**, que hace parte de la investigación titulada: **“Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de la Unidad de Logística del Hospital de Apoyo II -2 Sullana, 2021”**.

La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: Yesenia Margot Avila Alcalde
FORMACIÓN ACADÉMICA: Administración de empresas y negocios
ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: Asesoría empresarial
TIEMPO 8 años CARGO ACTUAL : Docente
INSTITUCIÓN: Universidad San Pedro

Objetivo de la investigación:

Determinar la relación entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral del personal de la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2, 2021.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante.

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de la Unidad de Logística del Hospital de Apoyo II -2 Sullana, 2021.

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
Planeamiento	¿En la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2, se cuenta con el personal conforme a lo planificado?	4	4	4	4	
Reclutamiento	¿Cuándo se requiere incorporar personal en la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2 se realiza acorde a las necesidades de la institución?	4	4	4	4	
Selección	¿La selección de personal, en la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2, se realiza en función al perfil del puesto de trabajo)?	4	4	4	4	
	¿El proceso de selección de personal se realiza acorde a los documentos normativos del Hospital de Apoyo II-2	4	4	4	4	
Remuneración	¿La remuneración que percibe en la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2, es acorde a su puesto de trabajo?	4	4	4	4	
	¿Existe un sistema de remuneraciones justas y equitativas para el personal de la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2?	4	4	4	4	
Higiene y seguridad	¿Las condiciones de higiene y seguridad en la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2, son las apropiadas para los trabajadores de la institución?	4	4	4	4	
Relaciones sindicales	¿Existen buenas relaciones entre el sindicato del Hospital de Apoyo II-2, y los directivos de la institución?	4	4	4	4	
Capacitación	¿La capacitación del personal de la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2, se realiza según las necesidades del trabajador?	4	4	4	4	
	¿Se realiza seguimiento y monitoreo de la implementación y/o ejecución de conocimientos recibidos en las capacitaciones?	4	4	4	4	

Desarrollo del personal	¿La preparación que recibe en la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2, contribuye a su desarrollo personal y profesional?	4	4	4	4	
Desarrollo organizacional	¿El personal de la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2, contribuye constantemente con el desarrollo de la institución?	4	4	4	4	
Realización del trabajo	¿El personal de la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2, realizan sus labores con habilidad y esmero en beneficio de la institución?	4	4	4	4	
Aporte de ideas	¿El personal de la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2, aporta ideas para realizar un buen trabajo en la institución?	4	4	4	4	
	¿Los jefes de la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2, toman en cuenta los aportes que brinda el personal de esta área?	4	4	4	4	
Orientación de resultados	¿El personal de la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2, orienta sus esfuerzos a lograr los resultados esperados por la institución?	4	4	4	4	
Manejo de equipos	¿El personal de la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2, hace buen uso de los equipos logrando un mejor desempeño laboral?	4	4	4	4	
Procedimientos	¿El personal de la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2, conoce los procedimientos que se tienen que cumplir en la institución donde labora?	4	4	4	4	
	¿El personal de la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2, cumple con los procedimientos establecidos por la institución al momento de realizar sus funciones?	4	4	4	4	
Innovaciones tecnológicas	¿Se prepara al personal de la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2, en aspectos tecnológicos para que mejoren su desempeño?	4	4	4	4	
Relaciones interpersonales	¿Existen buenas relaciones entre el personal de la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2?	4	4	4	4	
Trabajo en equipo	¿Se fomenta el trabajo en equipo en la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2?	4	4	4	4	

	¿Se alcanza un mejor desempeño cuando el personal de la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2, trabaja en equipo?	4	4	4	4	
Apertura al cambio	¿El personal de la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2, siempre está dispuesta al cambio?	4	4	4	4	

Calificar de 1 a 4 puntos.

ASPECTOS GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del <u>constructo</u> y no fue evaluada.		X	
VALIDEZ			
APLICABLE			SI NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI NO
Validado por: Mg. Yesenia Margot Avila <u>Alcalde</u>			Fecha:
Firma 	Teléfono: 966624699	email: Yesenia.avila@usanpedro.edu.pe	



**UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

PLANILLAS DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento, **Cuestionario**, que hace parte de la investigación titulada: **“Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de la Unidad de Logística del Hospital de Apoyo II -2 Sullana, 2021”**.

La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: PABLO ARNULFO SANTOS DIAZ.

FORMACIÓN ACADÉMICA: ADMINISTRACION DE EMPRESAS.

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: MARKETING, CULTURA ORGANIZACIONAL.

TIEMPO 33 AÑOS CARGO ACTUAL: DOCENTE UNIVERSITARIO.

INSTITUCIÓN: UNIVERSIDAD SAN PEDRO.

Objetivo de la investigación:

Determinar la relación entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral del personal de la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2, 2021.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante.

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de la Unidad de Logística del Hospital de Apoyo II -2 Sullana, 2021.

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
Planeamiento	¿En la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2, se cuenta con el personal conforme a lo planificado?	4	4	4	4	
Reclutamiento	¿Cuándo se requiere incorporar personal en la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2 se realiza acorde a las necesidades de la institución?	4	4	4	4	
Selección	¿La selección de personal, en la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2, se realiza en función al perfil del puesto de trabajo?	4	4	4	4	
	¿El proceso de selección de personal se realiza acorde a los documentos normativos del Hospital de Apoyo II-2?	4	4	4	4	
Remuneración	¿La remuneración que percibe en la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2, es acorde a su puesto de trabajo?	4	4	4	4	
	¿Existe un sistema de remuneraciones justas y equitativas para el personal de la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2?	4	4	4	4	
Higiene y seguridad	¿Las condiciones de higiene y seguridad en la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2, son las apropiadas para los trabajadores de la institución?	4	4	4	4	
Relaciones sindicales	¿Existen buenas relaciones entre el sindicato del Hospital de Apoyo II-2, y los directivos de la institución?	4	4	4	4	
Capacitación	¿La capacitación del personal de la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2, se realiza según las necesidades del trabajador?	4	4	4	4	
	¿Se realiza seguimiento y monitoreo de la implementación y/o ejecución de conocimientos recibidos en las capacitaciones?	4	4	4	4	

Desarrollo del personal	¿La preparación que recibe en la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2, contribuye a su desarrollo personal y profesional?	4	4	4	4	
Desarrollo organizacional	¿El personal de la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2, contribuye constantemente con el desarrollo de la institución?	4	4	4	4	
Realización del trabajo	¿El personal de la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2, realizan sus labores con habilidad y esmero en beneficio de la institución?	4	4	4	4	
Aporte de ideas	¿El personal de la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2, aporta ideas para realizar un buen trabajo en la institución?	4	4	4	4	
	¿Los jefes de la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2, toman en cuenta los aportes que brinda el personal de esta área?	4	4	4	4	
Orientación de resultados	¿El personal de la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2, orienta sus esfuerzos a lograr los resultados esperados por la institución?	4	4	4	4	
Manejo de equipos	¿El personal de la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2, hace buen uso de los equipos logrando un mejor desempeño laboral?	4	4	4	4	
Procedimientos	¿El personal de la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2, conoce los procedimientos que se tienen que cumplir en la institución donde labora?	4	4	4	4	
	¿El personal de la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2, cumple con los procedimientos establecidos por la institución al momento de realizar sus funciones?	4	4	4	4	
Innovaciones tecnológicas	¿Se prepara al personal de la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2, en aspectos tecnológicos para que mejoren su desempeño?	4	4	4	4	
Relaciones interpersonales	¿Existen buenas relaciones entre el personal de la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2?	4	4	4	4	
Trabajo en equipo	¿Se fomenta el trabajo en equipo en la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2?	4	4	4	4	

	¿Se alcanza un mejor desempeño cuando el personal de la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2, trabaja en equipo?	4	4	4	4	
Apertura al cambio	¿El personal de la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2, siempre está dispuesta al cambio?	4	4	4	4	

Calificar de 1 a 4 puntos.

ASPECTOS GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		X	
VALIDEZ			
APLICABLE			SI X NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI X NO
Validado por: Msc Pablo Arnulfo Santos Diaz			Fecha: 10-06-2022
  Firma:	Teléfono: 943643426	Email: Pablito_165333@hotmail.com	



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

PLANILLAS DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento, **Cuestionario**, que hace parte de la investigación titulada: **“Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de la Unidad de Logística del Hospital de Apoyo II -2 Sullana, 2021”**.

La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: WILMER FILOMENO ROBLES ESPIRITU

FORMACIÓN ACADÉMICA: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: UNIDAD DE PERSONAL Y LOGÍSTICA

TIEMPO: 10 AÑOS.

CARGO ACTUAL: ADMINISTRATIVO

INSTITUCIÓN: HOSPITAL LA CALETA.

Objetivo de la investigación:

Determinar la relación entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral del personal de la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2, 2021.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante.

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de la Unidad de Logística del Hospital de Apoyo II -2 Sullana, 2021.

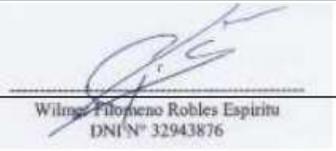
DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
Planeamiento	¿En la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2, se cuenta con el personal conforme a lo planificado?	4	4	4	4	NINGUNA
Reclutamiento	¿Cuándo se requiere incorporar personal en la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2 se realiza acorde a las necesidades de la institución?	4	4	4	4	NINGUNA
Selección	¿La selección de personal, en la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2, se realiza en función al perfil del puesto de trabajo)?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿El proceso de selección de personal se realiza acorde a los documentos normativos del Hospital de Apoyo II-2	4	4	4	4	NINGUNA
Remuneración	¿La remuneración que percibe en la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2, es acorde a su puesto de trabajo?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Existe un sistema de remuneraciones justas y equitativas para el personal de la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2?	4	4	4	4	NINGUNA
Higiene y seguridad	¿Las condiciones de higiene y seguridad en la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2, son las apropiadas para los trabajadores de la institución?	4	4	4	4	NINGUNA
Relaciones sindicales	¿Existen buenas relaciones entre el sindicato del Hospital de Apoyo II-2, y los directivos de la institución?	4	4	4	4	NINGUNA
Capacitación	¿La capacitación del personal de la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2, se realiza según las necesidades del trabajador?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Se realiza seguimiento y monitoreo de la implementación y/o ejecución de conocimientos recibidos en las capacitaciones?	4	4	4	4	NINGUNA

Desarrollo personal	¿La preparación que recibe en la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2, contribuye a su desarrollo personal y profesional?	4	4	4	4	NINGUNA
Desarrollo organizacional	¿El personal de la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2, contribuye constantemente con el desarrollo de la institución?	4	4	4	4	NINGUNA
Realización del trabajo	¿El personal de la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2, realizan sus labores con habilidad y esmero en beneficio de la institución?	4	4	4	4	NINGUNA
Aporte de ideas	¿El personal de la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2, aporta ideas para realizar un buen trabajo en la institución?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Los jefes de la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2, toman en cuenta los aportes que brinda el personal de esta área?	4	4	4	4	NINGUNA
Orientación de resultados	¿El personal de la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2, orienta sus esfuerzos a lograr los resultados esperados por la institución?	4	4	4	4	NINGUNA
Manejo de equipos	¿El personal de la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2, hace buen uso de los equipos logrando un mejor desempeño laboral?	4	4	4	4	NINGUNA
Procedimientos	¿El personal de la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2, conoce los procedimientos que se tienen que cumplir en la institución donde labora?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿El personal de la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2, cumple con los procedimientos establecidos por la institución al momento de realizar sus funciones?	4	4	4	4	NINGUNA
Innovaciones tecnológicas	¿Se prepara al personal de la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2, en aspectos tecnológicos para que mejoren su desempeño?	4	4	4	4	NINGUNA
Relaciones interpersonales	¿Existen buenas relaciones entre el personal de la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2?	4	4	4	4	NINGUNA
Trabajo en equipo	¿Se fomenta el trabajo en equipo en la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2?	4	4	4	4	NINGUNA

	¿Se alcanza un mejor desempeño cuando el personal de la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2, trabaja en equipo?	4	4	4	4	NINGUNA
Apertura al cambio	¿El personal de la unidad de logística del Hospital de Apoyo II-2, siempre está dispuesta al cambio?	4	4	4	4	NINGUNA

Calificar de 1 a 4 puntos.

ASPECTOS GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		NINGUNA
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X		NINGUNA
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X		NINGUNA
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X		NINGUNA
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		X	
VALIDEZ			
APLICABLE			SIx NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SIx NO
Validado por: Doctor WILMER ROBLES ESPIRITU			Fecha: 12/06/2022
Firma:		Teléf.: 945663591	Email: wilmer.robles@usanpedro.edu.pe

Wilmer Filomeno Robles Espiritu
DNI/N° 32943876

APÉNDICE 1
Estadísticas de fiabilidad
Gestión del talento humano

Alfa de Cronbach	N de elementos
,852	12

APÉNDICE 2
Estadísticas de total de elemento
Gestión del talento humano

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1	32,20	48,400	,512	,842
2	32,30	44,233	,855	,815
3	32,60	42,711	,904	,809
4	32,40	43,822	,855	,814
5	32,30	48,011	,756	,827
6	32,50	44,500	,712	,825
7	32,70	51,789	,445	,846
8	32,20	57,956	-,069	,880
9	32,50	45,167	,819	,818
10	32,60	44,044	,894	,812
11	31,60	58,933	-,130	,876
12	31,30	62,678	-,561	,883

APÉNDICE 3
BASE DE DATOS DE LA VARIABLE
Gestión del talento humano

ID	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12
1	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	3
2	3	3	4	4	3	4	3	2	4	3	3	3
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	2	1	1	2	1	2	3	1	1	3	4
5	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	4	4
6	4	4	3	3	4	3	2	3	3	4	4	4
7	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	4	4
8	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4
9	2	3	2	3	2	4	2	3	3	3	2	4
10	1	1	1	1	3	1	1	5	1	1	5	5

APÉNDICE 4
Estadísticas de fiabilidad
Desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,761	12

APÉNDICE 5
Estadísticas de total de elemento
Desempeño laboral

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1	40,30	16,900	,688	,725
2	40,50	17,611	,565	,737
3	40,90	15,211	,484	,734
4	40,40	19,378	,018	,778
5	40,20	19,067	,225	,760
6	40,80	15,511	,366	,758
7	41,00	14,000	,589	,718
8	41,10	18,767	,231	,759
9	40,40	17,600	,787	,732
10	40,80	19,511	,000	,778
11	40,50	13,167	,741	,689
12	40,40	17,156	,491	,737

APÉNDICE 6
BASE DE DATOS DE LA VARIABLE
Desempeño laboral

ID	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12
1	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4
2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	1	3
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4
5	5	4	4	4	5	3	3	3	4	3	5	5
6	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3
7	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4
8	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4
9	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4
10	4	4	1	5	4	1	1	3	4	4	4	4