

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**



**T E S I S**

**Influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de  
los colaboradores de la Red Asistencial Pasco – ESSALUD, 2020**

**Para optar el título profesional de:**

**Licenciado en Administración**

**Autores:**

**Bach. Jans Antonio GUERRA DIONICIO**

**Bach. Sally Loren TOMAS TADEO**

**Asesor:**

**Dr. José Luis GUERRERO FEBRES**

**Cerro de Pasco – Perú – 2022**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**



**T E S I S**

**Influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de  
los colaboradores de la Red Asistencial Pasco – ESSALUD, 2020**

**Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:**

---

**Dra. Yolanda Virginia LLANOS ROMERO**  
**PRESIDENTE**

---

**Dr. Iván Bruno POMALAZA BUENDIA**  
**MIEMBRO**

---

**Dr. José Antonio CARDENAS SINCHE**  
**MIEMBRO**

## **DEDICATORIA**

A Dios, por haberme permitido llegar hasta este punto de la vida; gozando de buena salud y así poder lograr mis objetivos trazados.

A mis padres Rubén y Hivalia, por su apoyo económico y moral, quienes con su amor, paciencia y esfuerzo me han permitido llegar a cumplir un sueño más, gracias por inculcar en mí el ejemplo de esfuerzo y valentía, de no temer las adversidades.

A mis hermanos Lucero y Aron, por su apoyo incondicional.

### **Sally Loren**

A Dios por darme la oportunidad de vivir y por guiarme en el camino del bien en cada momento de mi vida, y por haberme dado una maravillosa familia.

A mis padres Hugo Marcelino y María Pilar por darme la vida y hacer de mí, un hombre con principios y valores, así sobresalir adelante y lograr mis objetivos.

**Jans Antonio.**

## **AGRADECIMIENTO**

Con sinceridad y gratitud, a la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, por acogernos en sus aulas hasta culminar nuestros estudios y ser profesionales; a los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Formación Profesional de Administración por impartir sus conocimientos, experiencias, esfuerzo y motivación permanente hacia los estudiantes de esta carrera profesional.

A nuestro Asesor de tesis Dr. Adm. José Luis GUERRERO FEBRES; quien nos brindó sus conocimientos, experiencias y consejos para lograr nuestro objetivo.

A los trabajadores nombrados y contratados en sus diferentes modalidades de la Red Asistencial Pasco - Essalud por habernos acogido en su ambiente para poder realizar nuestra investigación a través de la información oportuna y elaborar nuestro instrumento de investigación

A los amigos y compañeros de trabajo, y personas que nos apoyaron desprendidamente.

Los autores.

## RESUMEN

La presente investigación se realizó con el fin de Determinar el nivel de influencia de la Gestión del Talento Humano en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Red Asistencial Pasco – ESSALUD, 2020.

Nuestro estudio es de tipo descriptiva, los métodos empleados son el inductivo, deductivo y correlacional, de diseño correlacional, la población es de 358 personas y la muestra es de 176 trabajadores, se aplicó un cuestionario por cada variable con 12 y 16 preguntas respectivamente.

Se aplicó la correlación de Pearson para nuestra prueba de hipótesis, los resultados obtenidos nos manifiestan que existe un alto grado de influencia, entre nuestras variables, así como entre muestras dimensiones de la variable gestión del talento humano y la variable desempeño laboral.

La conclusión general nos manifiesta que, de acuerdo a los resultados encontrados, donde la correlación de Pearson es de ,975. La Gestión del Talento Humano influye positivamente en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Red Asistencial Pasco – ESSALUD, 2020.

**Palabras Clave:** Talento humano, desempeño laboral, eficacia, eficiencia, trabajo en equipo.

## **ABSTRACT**

The present investigation was carried out in order to determine the level of influence of Human Talent Management in the Labor Performance of the Collaborators of the Pasco Assistance Network - ESSALUD, 2020.

Our study is descriptive, the methods used are inductive, deductive and correlational, correlational design, the population is 358 people and the sample is 176 workers, a questionnaire was applied for each variable with 12 and 16 questions respectively.

Pearson's correlation was applied for our hypothesis test, the results obtained show us that there is a high degree of influence, between our variables, as well as between sample dimensions of the human talent management variable and the work performance variable.

The general conclusion shows us that, according to the results found, where the Pearson correlation is .975. Human Talent Management positively influences the Labor Performance of the Collaborators of the Pasco Assistance Network - ESSALUD, 2020.

**Keywords:** Human talent, job performance, effectiveness, efficiency, teamwork.

## INTRODUCCIÓN

Es un honor poner a vuestra disposición el presente trabajo que lleva por título: *Influencia de la Gestión del Talento Humano en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Red Asistencial Pasco – ESSALUD, 2020.*

Nuestra investigación se fundamenta en la importancia que conlleva una buena gestión del talento humano (Recursos Humanos) como se le denomina en ESSALUD, más aún en las actuales circunstancias por la que atraviesa el mundo entero como consecuencia de la pandemia por COVID 19, donde se necesita de un personal altamente preparado, con un excelente desempeño laboral para afrontar la crisis de salud.

Es sabido que esta pandemia a puesto al descubierto las graves falencias de nuestro sector salud, así como los pocos criterios que se tienen al momento de seleccionar al personal en los diferentes sectores públicos de nuestras entidades, donde más predomina el pago de favores políticos, el compadrazgo y mecenazgo, por lo que esperamos con este trabajo contribuir a tener un mejor panorama y poder tener posibles alternativas, esperamos que nuestras conclusiones y recomendaciones, sean aceptadas por los encargados de dicha entidad.

La investigación comprende cuatro capítulos de acuerdo a lo estipulado en nuestro reglamento de grados y títulos,

En el Primer Capítulo, se describe la realidad problemática, respecto al problema identificado; planteamos el problema general y los específicos; nuestros objetivos de la investigación, la justificación de la investigación y nuestras limitaciones encontradas.

En el Segundo Capítulo, se ha desarrollado los antecedentes de la investigación, nuestro marco teórico, la definición de los principales términos utilizados, formulamos nuestras hipótesis, identificamos las variables y realizamos la operacionalización de las variables e indicadores.

El Tercer Capítulo, comprende la metodología y técnicas de investigación, considerando una investigación no experimental cuantitativa, tipo de investigación aplicada, diseño transversal – correlacional.

El Cuarto Capítulo, se presenta el trabajo de campo, los resultados obtenidos, para lo cual utilizamos cuadros y gráficos estadísticos; a su vez se realiza la contrastación de hipótesis, así como la discusión de los resultados.

Finalmente, presentamos las respectivas conclusiones y recomendaciones, las mismas que son producto de nuestra investigación.

**Los autores**



# INDICE

	<b>PAGINA</b>
DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
RESUMEN	
ABSTRACT	
INTRODUCCIÓN	
INDICE	

## CAPITULO I

### PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema .....	1
1.2. Delimitación de la investigación .....	3
1.2.1. Delimitación espacial .....	3
1.2.2. Delimitación temporal.....	4
1.2.3. Delimitación social.....	4
1.2.4. Delimitación conceptual o temática .....	4
1.3. Formulación del problema .....	4
1.3.1. Problema general.....	4
1.3.2. Problemas específicos .....	4
1.4. Formulación de objetivos .....	5

1.4.1. Objetivo general .....	5
1.4.2. Objetivos específicos .....	5
1.5. Justificación de la investigación.....	6
1.5.1. Justificación teórica.....	6
1.5.2. Justificación práctica.....	6
1.5.3. Justificación metodológica.....	6
1.5.4. Justificación epistemológica.....	6
1.6. Limitaciones de la investigación .....	7

## CAPITULO II

### MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio .....	8
2.1.1. Antecedentes a nivel internacional.....	8
2.1.2. Antecedentes a nivel nacional.....	10
2.1.3. Antecedentes a nivel local.....	13
2.2. Bases teóricas – científicas .....	14
2.2.1. Gestión del talento humano.....	14
2.2.2. Definición según autores de gestión del talento humano.....	16
2.2.3. Los Retos del sistema de gestión de recursos (talento) humanos en el Perú.....	17
2.2.4. Dimensiones de gestión del talento humano.....	18
2.2.5. Desempeño laboral.....	20
2.2.6. Evaluación de desempeño .....	22

2.2.7. Dimensiones de desempeño laboral .....	23
2.3. Definición de términos básicos .....	25
2.4. Formulación de hipótesis .....	27
2.4.1. Hipótesis general .....	27
2.4.2. Hipótesis específicas .....	27
2.5. Identificación de variables .....	28
2.6. Definición operacional de variables e indicadores .....	28

### CAPITULO III

#### METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación.....	30
3.2. Nivel de investigación .....	30
3.3. Métodos de investigación.....	30
3.4. Diseño de investigación.....	31
3.5. Población y muestra.....	32
3.5.1. Población.....	32
3.5.2. Muestra.....	34
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	35
3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación. ....	35
3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	36
3.9. Tratamiento estadístico.....	36
3.10. Orientación ética filosófica y epistémica.....	37

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo.....	38
4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados.....	39
4.3. Prueba de hipótesis.....	66
4.4. Discusión de resultados .....	72

### CONCLUSIONES

### RECOMENDACIONES

### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

### ANEXOS

Anexo 01: Instrumento de Investigación

Anexo 02: Procedimiento de validez y confiabilidad

Anexo 03: Matriz de consistencia

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Número de Trabajadores .....	32
Tabla 2 Edad de los encuestados .....	39
Tabla 3 Genero de los encuestados .....	40
Tabla 4 Nivel de estudio de los encuestados .....	41
Tabla 5 Experiencia de los encuestados .....	42
Tabla 6 Resultados de la variable gestión del talento humano.....	43
Tabla 7 Resultados de indicador planeación .....	44
Tabla 8 Resultados de indicador reclutamiento.....	45
Tabla 9 Resultados de indicador incorporación .....	46
Tabla 10 Resultados de indicador inducción.....	47
Tabla 11 Resultados de indicador socialización.....	48
Tabla 12 Resultados de indicador empowerment.....	49
Tabla 13 Resultados de indicador capacitación.....	50
Tabla 14 Resultados de indicador desarrollo personal .....	51
Tabla 15 Resultados de indicador motivación.....	52
Tabla 16 Resultados de indicador incentivos .....	53
Tabla 17 Resultados de indicador compensación.....	54
Tabla 18 Resultados de indicador beneficios .....	55
Tabla 19 Resultados de la variable desempeño laboral.....	56
Tabla 20 Resultados de indicador objetivos logrados .....	57
Tabla 21 Resultados de indicador calidad de trabajo .....	58
Tabla 22 Resultados de indicador uso adecuado de recursos.....	59
Tabla 23 Resultados de indicador responsabilidad .....	60

Tabla 24 Resultados de indicador nivel de conocimiento técnico .....	61
Tabla 25 Resultados de indicador adaptabilidad del personal.....	62
Tabla 26 Resultados de indicador conocimiento del trabajo.....	63
Tabla 27 Resultados de indicador calidad de servicio.....	64
Tabla 28 Resultados de indicador liderazgo.....	65
Tabla 29 Correlación entre nuestras variables.....	67
Tabla 30 Correlación entre la dimensión selección del talento humano y la variable desempeño laboral .....	68
Tabla 31 Correlación entre la dimensión integración del talento humano y la variable desempeño laboral .....	69
Tabla 32 Correlación entre la dimensión desarrollo del talento humano y la variable desempeño laboral .....	70
Tabla 33 Correlación entre la dimensión retención del talento humano y la variable desempeño laboral .....	72

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Diseño de la investigación.....	31
Gráfico 2 Edad de los encuestados .....	39
Gráfico 3 Genero de los encuestados .....	40
Gráfico 4 Nivel de Estudio de los encuestados .....	41
Gráfico 5 Experiencia de los encuestados .....	42
Gráfico 6 Resultados de la Variable Gestión del Talento Humano.....	43
Gráfico 7 Resultados de Indicador Planeación.....	44
Gráfico 8 Resultados de Indicador Reclutamiento .....	45
Gráfico 9 Resultados de Indicador Incorporación.....	46
Gráfico 10 Resultados de Indicador Inducción .....	47
Gráfico 11 Resultados de Indicador Socialización.....	48
Gráfico 12 Resultados de Indicador Empowerment.....	49
Gráfico 13 Resultados de Indicador Capacitación .....	50
Gráfico 14 Resultados de Indicador Desarrollo Personal.....	51
Gráfico 15 Resultados de Indicador Motivación.....	52
Gráfico 16 Resultados de Indicador Incentivos.....	53
Gráfico 17 Resultados de Indicador Compensación .....	54
Gráfico 18 Resultados de Indicador Beneficios .....	55
Gráfico 19 Resultados de la Variable Desempeño Laboral.....	56
Gráfico 20 Resultados de Indicador Objetivos logrados .....	57
Gráfico 21 Resultados de Indicador Calidad de Trabajo.....	58
Gráfico 22 Resultados de Indicador Uso adecuado de Recursos .....	59
Gráfico 23 Resultados de Indicador Responsabilidad.....	60

Gráfico 24 Resultados de Indicador Nivel de Conocimiento técnico .....	61
Gráfico 25 Resultados de Indicador Adaptabilidad del Personal .....	62
Gráfico 26 Resultados de Indicador Conocimiento del Trabajo .....	63
Gráfico 27 Resultados de Indicador Calidad de Servicio.....	64
Gráfico 28 Resultados de Indicador Liderazgo .....	65



# CAPITULO I

## PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

### 1.1. Identificación y determinación del problema

En los últimos tiempos la gran mayoría de las organizaciones, le están dando mayor valor a la gestión del talento humano, teniendo en cuenta que son las personas su recurso más valioso, ya que son precisamente gracias a ellos que las instituciones logran cumplir metas, generar utilidades, lograr ser competitivos en los actuales tiempos, denominados por algunos autores como VUCA<sup>1</sup>.

Tiempos marcados sobre todo por la incertidumbre como por ejemplo los últimos acontecimientos producto de la pandemia por el COVID 19, donde en sus primeros meses se desarrolló el confinamiento de las personas y se propalo el trabajo remoto, el mismo que según diversos estudios vino para quedarse, de allí la

---

1 VUCA significa: Volatilidad, Incertidumbre (en inglés, "uncertainty"), Complejidad y Ambigüedad:

importancia de una buena gestión del talento humano en las diferentes organizaciones sean estas públicas o privadas.

“Los enfoques sistémico, multidisciplinario, participativo, proactivo, de proceso y por competencias laborales son esenciales en la gestión del talento humano que se requiere hoy”. (Cuesta, 2018, pág. 32)

“Si algo tienen en común las actuales estrategias de gestión del talento, es que centran casi todos sus esfuerzos en la creación de metodologías y modelos para la gestión, y no prestan la suficiente atención a la definición de aquello que intentan gestionar: el talento. Pero, ¿qué es el talento? Una breve revisión de las definiciones que utilizan las grandes organizaciones hoy en día incluye las siguientes variantes: talento es «una persona valiosa para una organización», «una persona que obtiene resultados sobresalientes», «una persona que tiene conocimientos clave para el negocio», «una persona que tiene competencias extraordinarias de liderazgo», «un innovador», «un emprendedor», «una persona que posee una inteligencia superior», «una persona con potencial para ocupar posiciones ejecutivas», «la generación Y»... y hay muchas más. Dada la gran variedad de definiciones podríamos intentar con otra pregunta: ¿quiénes tienen talento?” (Saracho, 2011, pág. 23)

Es importante mencionar que el talento también se puede gestionar, es decir si bien es cierto que algunas personas nacen con un talento nato, pero también con práctica, dedicación y esfuerzo se pueden cultivar los talentos, mejorarlos y hacerlos suyos.

Respecto al desempeño laboral debemos mencionar que para poder valorarla debe ser medida, tal como lo menciona Alles (2008)

“Las evaluaciones de desempeño, así como la apertura en grados de las competencias y otras mediciones, deben responder a metas u objetivos altos pero realistas, deben suponer un desafío que pueda alcanzarse. No hay nada más desmotivante que una meta imposible de alcanzar. Por el contrario, es igualmente desmotivante una meta muy baja. Por ello, una buena administración de las evaluaciones de desempeño deberá incluir la revisión de metas u objetivos para evitar esos efectos negativos”. (pág. 24)

Así mismo debemos mencionar que en un sector tan importante como es el de salud, en nuestro caso EsSalud Pasco, la gestión del talento humano juega un papel importante, toda vez que se requiere de personal altamente calificado y especializado, para lograr un buen desempeño laboral acorde a las expectativas de los usuarios y con una excelente prestación del servicio.

Es común escuchar el sentir de los usuarios, quienes muchas veces se quejan de un mal servicio, de una mala atención, es decir que el desempeño laboral que muestran los trabajadores, no cubre las expectativas de los beneficiarios de este sector y esto mucho tiene que ver con la calidad de la gestión del talento humano que se realiza en dicha institución, de allí nuestra preocupación por desarrollar la presente investigación.

Es por ello que en el presente trabajo desarrollaremos diferentes mecanismos sobre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, los mismos que pretendemos ayuden a mejorar los distintos problemas evidenciados.

## **1.2. Delimitación de la investigación**

### **1.2.1. Delimitación espacial**

La investigación se llevará a cabo en las instalaciones de la Red Asistencial Pasco – ESSALUD, ubicado en el barrio de La Esperanza, Casa de Piedra S/N - Distrito de Chaupimarca – Pasco.

### **1.2.2. Delimitación temporal**

El periodo de estudio de la presente investigación comprenderá el año 2020.

### **1.2.3. Delimitación social**

Consideraremos a los colaboradores nombrados y contratados de la Red Asistencial Pasco – ESSALUD

### **1.2.4. Delimitación conceptual o temática**

En nuestra investigación para la variable 1: Gestión del Talento Humano, “considerado como el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir todos los aspectos relacionados con las personas, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas, evaluación del desempeño, remuneración y calidad de vida”. (Chiavenato, 2011)

Mientras que para la variable 2: Desempeño Laboral, según Campbell et al, (1990) afirman que el desempeño laboral “son acciones y conductas sobresalientes de un colaborador que impulsan el crecimiento de las empresas a través del logro de las metas trazadas por las organizaciones”.

## **1.3. Formulación del problema**

### **1.3.1. Problema general**

¿De qué manera influye la Gestión del Talento Humano en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Red Asistencial Pasco – ESSALUD, 2020?

### **1.3.2. Problemas específicos**

- ¿De qué manera influye la Selección del Talento Humano en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Red Asistencial Pasco – ESSALUD, 2020?
- ¿De qué manera influye la Integración del Talento Humano en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Red Asistencial Pasco – ESSALUD, 2020?
- ¿De qué manera influye el Desarrollo del Talento Humano en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Red Asistencial Pasco – ESSALUD, 2020?
- ¿De qué manera influye la Retención del Talento Humano en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Red Asistencial Pasco – ESSALUD, 2020?

#### **1.4. Formulación de objetivos**

##### **1.4.1. Objetivo general**

Determinar el nivel de influencia de la Gestión del Talento Humano en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Red Asistencial Pasco – ESSALUD, 2020.

##### **1.4.2. Objetivos específicos**

- Determinar el nivel de influencia de la Selección del Talento Humano en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Red Asistencial Pasco – ESSALUD, 2020
- Determinar el nivel de influencia de la Integración del Talento Humano en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Red Asistencial Pasco – ESSALUD, 2020

- Determinar el nivel de influencia del Desarrollo del Talento Humano en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Red Asistencial Pasco – ESSALUD, 2020
- Determinar el nivel de influencia de la Retención del Talento Humano en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Red Asistencial Pasco – ESSALUD, 2020

## **1.5. Justificación de la investigación**

### **1.5.1. Justificación teórica.**

Tiene su justificación en la disposición de brindar nuevos aportes y criterios a la teoría de nuestras variables estudiadas: Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral. Adicionalmente este trabajo busca concatenar nuestras teorías estudiadas a su aplicación en la Gestión Pública, específicamente en el sector salud.

### **1.5.2. Justificación práctica.**

El resultado de esta investigación, esperamos sirvan a los directivos, para diseñar nuevas estrategias para desarrollar la gestión del talento humano de los colaboradores de Red Asistencial Pasco – ESSALUD y por ende mejorar su desempeño laboral.

### **1.5.3. Justificación metodológica.**

Para recoger nuestra información, se aplicaron técnicas como la encuesta, para ello se elaboró su instrumento el cuestionario, uno por cada variable de estudio (los mismos que están en una escala de Likert) que han sido validados a través del juicio de expertos, y que estamos seguros servirán para futuras investigaciones.

### **1.5.4. Justificación epistemológica.**

La presente investigación contribuirá a mejorar la actitud y al cambio de conducta de los colaboradores de la Red Asistencial Pasco – ESSALUD, desde la perspectiva del servicio que brinda a los ciudadanos mediante su desempeño laboral.

#### **1.6. Limitaciones de la investigación**

Las principales limitaciones, consideramos que son las siguientes:

- a. Dificultades por la pandemia (COVID 19):** A la fecha todavía no se restablece con normalidad el trabajo presencial, así como la atención con normalidad al público, lo cual dificulta el recojo de información.
- b. Dificultades económicas:** Los gastos que ocasionen la presente investigación, serán cubiertos íntegramente por nosotros, ya que no tendremos fuentes de financiamiento.
- c. Tiempo:** Debido a nuestras ocupaciones no se dispone del tiempo suficiente para el recojo de información.
- d. Reacción al instrumento (cuestionario):** Los servidores pueden considerar que, con las entrevistas y encuestas, están siendo evaluados para un ascenso o cambio de puesto, por esa razón tal vez no son objetivos con sus respuestas.

Para poder alcanzar los objetivos planteados, se aplicarán estrategias y técnicas a nuestras debilidades y limitaciones, con la finalidad de superarlos y hacer que estas se conviertan en nuestras fortalezas.

## **CAPITULO II.**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. Antecedentes de estudio**

##### **2.1.1. Antecedentes a nivel internacional**

Pilamonta (2020) En la tesis titulada: Modelo de gestión de talento humano y desempeño laboral de la Empresa Induce del Ecuador de la Ciudad de Latacunga

Jara et al. (2018) En el artículo titulado: Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. La investigación tuvo como objetivo determinar la incidencia de la gestión del talento humano en el mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral de los trabajadores de la Administración central del Ministerio de Salud de Perú durante el año 2018. Se utilizó como método, el hipotético deductivo, con un diseño no experimental, transversal.

En relación a los resultados estadísticos obtenidos luego de la contrastación de la hipótesis general que indica que la gestión del talento humano influye en el



mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral de los trabajadores de la administración central del Ministerio de Salud – MINSAL, 2018, donde la prueba de verosimilitud de ambas variables dependiente indica la significancia de 0,000; además, la información de ajuste de modelo indica que ambos son adecuados; y el índice de Nagelkerke con una influencia de 44,4% sobre la variable mejoramiento de la gestión pública y 28,4% sobre la variable desempeño laboral.

Los resultados reflejan en cada una de las dimensiones que corresponden al desempeño laboral como lo son el reclutamiento (32.9%), la selección (24.4%), la capacitación (33.3%), la recompensa (35.0%) y la evaluación con 31.9%. Todo ello corrobora lo planteado por Chiavenato, puesto que existen muchas variables administrativas que se relacionan entre sí; más aún que unas tienen efecto sobre otras; igualmente afirmando lo propuesto por Palmar y Valero; siendo que como se ha demostrado en la presente investigación la gestión del talento humano incide tanto en la variable administrativa desempeño laboral como la gestión pública en su sentido más amplio. (Jara et al, 2018, pág. 755)

Ponce (2014) En la tesis que título: La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en el Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos Planta Central-Quito, para optar el grado de Magister en gestión del talento humano, tuvo como objetivo detectar falencias en el desempeño, se empleó los métodos: inductivo, deductivo, analítico y empírico. Como técnica se usó la encuesta e instrumento un cuestionario aplicado a una muestra de 59 colaboradores de una población total de 169.

Entre sus principales conclusiones nos menciona que:

En cuanto al Subsistema de Planificación del Talento Humano se concluye que, de los encuestados el 92% afirman que su unidad cuenta con el personal

suficiente y necesario para trabajar, por tal razón se considera que las personas cumplen con las actividades asignadas por su jefe inmediato sin complicaciones y perjuicio en el cumplimiento de sus metas. (Ponce, 2014, pág. 100)

En cuanto al clima laboral en la institución, se determinó que se encuentra en un margen de apreciación de los funcionarios como bueno, según datos arrojados por las encuestas tenemos que el 100% opina que el ambiente de trabajo es agradable, el 100% considera que si le dan apoyo sus compañeros y un gran porcentaje opina que definitivamente y probablemente si influye las relaciones interpersonales en el desempeño, concluyéndose que la efectividad organizacional es eficiente por parte de todo el personal, ya que siempre se apoyan en equipos de trabajo y mejoran su desempeño laboral; a pesar de contar con conocimientos empíricos. (Ponce, 2014, pág. 102)

### **2.1.2. Antecedentes a nivel nacional**

Espinoza & Montalvo (2021) En la tesis que titularon: Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N.º VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID-19, la investigación es de tipo básica, de diseño no experimental, descriptivo correlacional, siendo de enfoque cuantitativo, el diseño fue no experimental, transversal, del tipo descriptivo, correlacional, se utilizo una muestra de 24 personas.

En su conclusión principal nos manifiestan que:

En la investigación se determina que la gestión del talento humano influye significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N.º VIII - Sede Huancayo en tiempos de COVID, 2021, debido a que la correlación r de Pearson ( $r= 0,769$ ), con una significancia de  $p= 0,000$  y demuestra una correlación positiva y buena, es decir, cuando la gestión del talento humano

aumenta significativamente, mejora el desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N° VIII - Sede Huancayo. asimismo, la influencia entre las variables conlleva a la identificación y fidelización con la entidad, estableciendo relaciones positivas para un adecuado clima laboral. (Espinoza & Montalvo, 2021, pág. 76)

Osorio (2021) En la tesis titulada: La Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial Tambopata, 2021. El tipo de investigación fue aplicada, el diseño no experimental, la muestra fue de 150 personas.

Su principal conclusión nos manifiesta que:

Existe relación positiva entre las variables gestión del talento humano y desempeño laboral alcanzando un índice de 0.996, con un nivel de confianza del 95%. se observa que el 44,44% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata, se ubican en un rango Casi siempre. (Osorio, 2021, pág. 56)

Hernández (2021) En la tesis titulada: “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Santa Rosa EIRL 2021” fue de tipo básico, de nivel correlacional, se utilizó el método hipotético deductivo, con un diseño no experimental – transversal y correlacional, se trabajó con una muestra de 20 trabajadores a través de un cuestionario conformada por 40 ítems en una escala de Likert.

Entre sus principales conclusiones nis menciona que:

De los 20 trabajadores que fueron encuestados se llega a obtener que si existe una correlación positiva media entre las dos variables que son la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Santa Rosa EIRL de la ciudad de Cajamarca en el periodo 2021. En la hipótesis general y de acuerdo

a la prueba estadística de Correlación de Rho Spearman ( $Rho = 0.355$ ) presenta una correlación positiva media y su significación aproximada ( $Sig. Aprox. = 0.125$ ), por lo tanto, es suficiente para afirmar que existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Santa Rosa EIRL. (Hernández, 2021, pág. 51)

Jara (2019) En la tesis que título: Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral de los trabajadores de la Administración central del Ministerio de Salud, 2018. El tipo de investigación fue de enfoque cuantitativo de tipo básica sustantiva y de nivel explicativa. Se utilizó como método el hipotético deductivo, con un diseño no experimental, transversal, la muestra fue de 336 trabajadores de la unidad ejecutora 001 Administración Central del Ministerio de Salud – MINSA.

En su principal conclusión nos menciona que:

La gestión del talento humano influye en el mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral de los trabajadores de la administración central del Ministerio de Salud – MINSA, 2018, donde la prueba de verosimilitud de ambas variables dependiente nos indica la significancia de 0,000; además, la información de ajuste de modelo nos indica que ambos son adecuados; y el índice de Nagelkerke nos indica la influencia de 44,4% sobre la variable mejoramiento de la gestión pública y 24,4% sobre la variable desempeño laboral. (Jara, 2019, pág. 112)

(Diez Canseco Perez & Nava de la Cruz, 2018)Diez Canseco & Nava (2018)

En la tesis titulada: “La Gestión del talento humano y el desempeño laboral en el Centro de Atención Primaria II - EsSalud, Lambayeque, 2018” Esta investigación es descriptivo correlacional, de enfoque cuantitativo y de tipo básico, la muestra fue probabilística censal de 130 trabajadores.

Entre sus principales conclusiones nos mencionan que:

La presente investigación demuestra que dentro de las características significantes de la gestión del talento, tenemos que es importante un jurado que este muy capacitado en cuanto a la selección del personal.

La presente investigación demuestra que existe dentro de las características significantes del desempeño laboral, una que debe ser atendida por el jefe de la institución la cual es reconocer la labor que desempeñan los trabajadores.

Tenemos que los factores influyentes entre la gestión del talento y el desempeño laboral, es el cumplimiento de sus labores de los trabajadores dentro de la institución y sobre todo que sean reconocidos. (Diez Canseco & Nava, 2018, pág. 72)

### **2.1.3. Antecedentes a nivel local**

Estrella (2020) En la tesis que título: 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, La investigación fue realizada con un enfoque mixta, de tipo descriptiva y explicativa, de diseño no experimental, correlacional de corte transversal. La muestra fue de 30 trabajadores, el muestreo es probabilístico, la conclusión principal nos manifiesta que:

Se determinó en la hipótesis general, que al relacionar la variable Gestión del talento humano y la variable 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. (Estrella, 2020, pág. 80)

Carbajal & Espiritu (2018) En la tesis titulada: “Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Pasco - 2016” la investigación es de tipo cuantitativo, de nivel correlacional, de método descriptivo, de un diseño no experimental, con una población y muestra de 102 personas, la conclusión principal que nos presentan es:

En lo concerniente al objetivo general, el cual es: establecer de qué forma la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Pasco - 2016, se ha establecido una relación directa entre ambas variables, es decir, la gestión del talento humano influye directamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad. Es decir si se mejora la gestión del talento humano, también se mejora el rendimiento laboral de los trabajadores. (Carbajal & Espiritu, 2018, pág. 81)

## **2.2. Bases teóricas – científicas**

### **2.2.1. Gestión del talento humano**

Hasta hace algunos años atrás, era común escuchar de Recursos Humanos al momento de referirse al personal o trabajadores de las diversas organizaciones. Pero como manifiesta Vallejo (2015)

El término recurso humano describe a la persona como un instrumento no como el capital principal de la empresa, que posee habilidades y características que le dan vida, movimiento y acción a toda organización; por tanto, en la actualidad, se utiliza el término talento humano, ya que todas las personas poseemos talentos. (pág. 15).

Actualmente las organizaciones están viviendo grandes cambios, no solo de índole tecnológico, sino especialmente en lo referente a la gestión del talento humano, tal como lo declara Chiavenato (2009)

Es una de las áreas más afectadas por los recientes cambios del mundo moderno. Las empresas se dieron cuenta de que las personas son el elemento vital de su sistema nervioso, que introduce la inteligencia a los negocios y la racionalidad a las decisiones. Tratar a las personas como recursos organizacionales es un desperdicio de talentos y de masa encefálica productiva. Precisamente para proporcionar esa nueva visión de las personas, ya no como meros trabajadores que son remunerados en función del tiempo que destinan a la organización, sino más bien como asociados y colaboradores del negocio de la empresa, es que hoy en día ya no se habla de recursos humanos, sino de gestión del talento humano. (pág. 34)

Nos parece interesante mencionar que la gestión del talento humano dentro de la gestión pública debe de estar cimentada en el mérito y no en el pago de favores políticos, como se aprecia en la actualidad dentro de las diversas entidades públicas desde gobiernos locales, pasando por gobiernos locales, regionales y llegando a las esferas nacionales, por ello coincidimos con lo que nos menciona la publicación de la Universidad de los Andes (2015) cuando nos manifiesta que:

Los sistemas de empleo público de hoy requieren ser capaces de reunir aspectos de mérito, con un enfoque de gerencia, un valor estratégico dentro de la organización y vocación hacia el servicio público de sus funcionarios, al tiempo que deben responder a las necesidades actuales de las organizaciones públicas, los ciudadanos y la sociedad como un todo, mostrando efectividad y resultados. (pág. 27).

Es importante que las organizaciones entiendan que debe de saber gestionar el talento humano con el que cuentan, tal como lo explica Saracho (2011)

Hemos identificado que una de las mayores dificultades y causa de fracaso de los programas actuales de gestión de talentos, se debe fundamentalmente a dos razones: o bien el concepto de talento es único y demasiado simplificado, tal como ocurre con la extendida y más utilizada fórmula de «desempeño y potencial»; o bien el concepto resulta tan amplio y difuso que termina siendo una bolsa de gatos en la que cualquier cosa entra en su definición: alto desempeño, alto potencial, capacidad de liderazgo, confianza y lealtad, capacidad de innovación, etc., (pág. 10)

### **2.2.2. Definición según autores de gestión del talento humano**

**Alvarado & Barba (2016)**, afirman “El talento humano actualmente se caracteriza no por la cantidad de conocimiento que dispone el individuo, sino por la capacidad de aprender y desaprender lo conocido, a eso también se le agrega el compromiso y la acción” (pág. .39)

**Chiavenato (2002)**; Afirma que la gestión del talento humano es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones. Es contingente y situacional pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, los caracteres del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variable importantes.

**Schuler 1992**); Puede definirse como la gestión estratégica de los recursos humanos , es todas aquellas actividades que afectan al comportamiento de las persona a la hora de formular e implantar las estrategias que afectan al comportamiento de las personas a la hora de formular e implantar las estrategias de las empresas o las decisiones respecto a la orientación dada a los procesos de



respecto a la orientación dada a los procesos de respecto a la orientación dada a los procesos de gestión de los recursos humanos ya afectan al comportamiento de los individuos a medios y largo plazo, tomando como referencia tanto los factores internos como de contexto a la organización.

**Milkovich et al, (1994);** Afirma que la gestión del talento humano es una serie de decisiones acerca de las relaciones de los empleados que influye en la eficiencia de estos y de las organizaciones.

**Yoder (1980);** Define la gestión de talento humano así “es la designación de un extenso campo de relaciones entre los hombres, relaciones humanas que existen por las necesidades. Colaboración de hombres y mujeres en el proceso de empleo de la industria moderna. Esta definición se concentra en las relaciones que surge del contrato laboral.

**Byars & Rue (1983);** Define la gestión del talento humano como el área administrativa relacionada con todos los aspectos de la administración de los recursos humanos de una organización o empresa.

### **2.2.3. Los Retos del sistema de gestión de recursos (talento) humanos en el Perú.**

Según el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos y la Autoridad Nacional del Servicio Civil (2016) Los retos que el Estado ha decidido afrontar y que, por consiguiente, las entidades a través de sus Oficinas de Recursos Humanos o de las que hagan sus veces, deben manejar pueden resumirse en seis puntos:

- Generar el cambio de enfoque o cultura de la gestión de recursos humanos en el Estado, pasando de un rol meramente administrativo a uno que sea basado en el desarrollo del servidor. (pág. 46)

- Impulsar dentro de sus entidades una cultura de orientación al ciudadano, así como los principios de ética e integridad en el sector público. (pág. 46)
- Convertirse en socios estratégicos claves dentro de las entidades para el logro de los objetivos institucionales. (pág. 46)
- Planificar estratégicamente y de forma integrada y articulada las funciones de recursos humanos con las funciones de todas las demás áreas de la entidad. (pág. 46)
- Fortalecer sus capacidades técnicas, con miras a desarrollar y aplicar las herramientas metodológicas que cada subsistema de recursos humanos plantea. (pág. 46)
- Promover la profesionalización del sector público. (pág. 46).

#### **2.2.4. Dimensiones de gestión del talento humano**

##### **a. Selección del talento humano**

Según Chiavenato (2009) La selección de personal funciona como un filtro que sólo permite ingresar a la organización a algunas personas, aquellas que cuentan con las características deseadas. Un antiguo concepto popular afirma que la selección consiste en la elección precisa de la persona indicada para el puesto correcto en el momento oportuno. En términos más amplios, la selección busca, de entre los diversos candidatos, a quienes sean más adecuados para los puestos que existen en la organización o para las competencias que necesita, y el proceso de selección, por tanto, pretende mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño humano, así como la eficacia de la organización. En el fondo, lo que está en juego es el capital intelectual que la organización debe preservar o enriquecer. (pág. 137).

Comprende los siguientes indicadores:

- Planeación

- Reclutamiento
- Incorporación

**b. Integración del talento humano**

Una de las partes más importantes de la gestión del talento humano consiste en que el personal seleccionado o que ya viene trabajando en la entidad, se integre a la misma, es decir se sienta identificado y asuma su compromiso organizacional.

Cuando las personas ingresan a una organización mantienen su participación en otras organizaciones, en las cuales desempeñan otras funciones sociales. Viven en otros ambientes, que les influyen y les moldean. De modo que la organización no envuelve por entero a las personas, ni es lo único en su existencia, porque sólo es una parte de la sociedad. Por tal razón, las personas se involucran parcialmente en la organización. En otras palabras, la organización no utiliza la totalidad de la persona, ni ocupa por completo su potencial, sino que sólo emplea algunos de sus comportamientos que son relevantes para el desempeño de una determinada función. (Chiavenato, 2009, pág. 171).

Comprende los siguientes indicadores:

- Inducción
- Socialización
- Empowerment: es otorgar poder, autoridad y responsabilidad a las personas para que sean más activas y proactivas dentro de la organización. Se trata de un cambio cultural, una transformación del comportamiento de las personas, quienes tienen más autonomía e iniciativa personal en sus actividades, al contrario de las reglas y los reglamentos tradicionales que inhiben e impiden la realización de las personas.

**c. Desarrollo del talento humano**

El desarrollo es una función importante de la gestión del talento humano que consiste no sólo en capacitación, sino también en actividades de planeación y desarrollo de carreras individuales, desarrollo organizacional y evaluación del desempeño. (Mondy & Noe, 2005, pág. 202)

Comprende los siguientes indicadores:

- Capacitación: la capacitación es un proceso continuo de enseñanza - aprendizaje, mediante el cual se desarrollan las habilidades y destrezas de los servidores, que les permitan un mejor desempeño en sus labores habituales. Puede ser interna o externa, de acuerdo con un programa permanente, aprobado, y que pueda brindar aportes a la institución. (Mejía et al, 2010, pág. 117)
- Desarrollo Personal
- Motivación

#### **d. Retención del talento humano**

Según Vallejo (2015) La gestión del talento, además de captar personas idóneas, trata de mantenerlas satisfechas, motivadas a largo plazo dentro de la organización, asegurándoles las condiciones físicas, psicológicas y sociales, para poder retenerlas. (pág.104)

Comprende los siguientes indicadores:

- Incentivos
- Compensación
- Beneficios

#### **2.2.5. Desempeño laboral**

Son actitudes, acciones y conductas realizadas por los trabajadores las mismas que buscan ayudar a alcanzar los objetivos establecidos en los diversos instrumentos de gestión como son el plan operativo institucional (POI) el plan estratégico institucional.

Según Robbins & Judge (2009) El desempeño laboral es considerado como un proceso para determinar el nivel de éxito de una institución, respecto a sus actividades y metas laborales. Al medir el desempeño laboral, conocemos sobre el cumplimiento de las metas planteadas a nivel individual del personal que labora en una institución.

El desempeño laboral es el comportamiento o la conducta real que demuestran los trabajadores al momento de realizar sus actividades, tanto en el orden profesional y técnico, como en las relaciones interpersonales, así como las que se crean en la atención del proceso; en el cual influye a su vez, de manera importante el medio o lugar de trabajo.

Robbins & Coulter (2010) nos manifiestan que, en las organizaciones, solo evalúan la forma en que los empleados realizan sus actividades y estas incluyen una descripción del puesto de trabajo, sin embargo, las compañías actuales, menos jerárquicas y más orientadas al servicio, requieren de más información hoy en día se reconocen tres tipos principales de conductas que constituyen el desempeño laboral.

Nos parece importante mencionar los principios de la función pública del Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo – CLAD (2015), los cuales consideramos deben estar presente en cada colaborador, al momento de realizar su desempeño laboral.

Son principios rectores de todo sistema de función pública, que deberán inspirar las políticas de gestión del empleo y los recursos humanos y quedar en todo caso salvaguardados en las prácticas concretas de personal, los de:

- Igualdad de todos los ciudadanos, sin discriminación de género, raza, religión, tendencia política u otras.
- Mérito, desempeño y capacidad como criterios orientadores del acceso, la carrera y las restantes políticas de recursos humanos.
- Eficacia, efectividad y eficiencia de la acción pública y de las políticas y procesos de gestión del empleo y las personas.
- Transparencia, objetividad e imparcialidad.
- Pleno sometimiento a la ley y al derecho. (pág. 22)

#### **2.2.6. Evaluación de desempeño**

Hoy en día, todavía existen muchas organizaciones que creen, piensan e incluso sienten que las cosas o están bien o están deficientes. Hacen intervenciones sobre lo que estiman que está mal y, tras haberlas realizado, tienen la sensación de que aquello mejoró, o empeoró, o que simplemente no tiene remedio. La Evaluación del Desempeño es una posibilidad de respuesta al problema anterior. Es una herramienta que permite cuantificar y establecer parámetros a la gestión y trabajo de las personas. De esta forma, permite establecer planes y estrategias de mejora para conocer cuantitativamente si hubo avances, mejoras o progresos. Así, dejamos de pensar o sentir que las cosas han mejorado o empeorado, para pasar a saber y demostrar cómo y cuánto. (Navarro, 2016, pág. 13)

Consideramos que es importante que las organizaciones realicen la evaluación del desempeño al personal con que cuentan, para poder ver si se están

cumpliendo las metas, para poder realizar medidas correctivas o también para ver si los colaboradores están mejorando en sus habilidades y aptitudes.

El análisis del desempeño o de la gestión de una persona es un instrumento para dirigir y supervisar personal. Entre sus principales objetivos podemos señalar el desarrollo personal y profesional de colaboradores, la mejora permanente de resultados de la organización y el aprovechamiento adecuado de los recursos humanos. Por otra parte, tiende un puente entre el responsable y sus colaboradores de mutua comprensión y adecuado diálogo en cuanto a lo que se espera de cada uno y la forma. (Alles, 2008, pág. 31)

Debemos mencionar que la evaluación del desempeño da a conocer el valor del trabajo realizado de cada colaborador, en función del cargo que ocupa, de las actividades que desempeña, de los objetivos y resultados que debe lograr, así como de su posible desarrollo; este método nos sirve para juzgar, valorar la excelencia de las cualidades de una persona y, sobre todo, su contribución al desarrollo de la organización.

A primera vista podría parecer que las evaluaciones del desempeño se utilizan con un propósito muy limitado: evaluar quién hace un buen trabajo o quién no. Pero en realidad las evaluaciones del desempeño son una de las herramientas más versátiles de las que pueden disponer quienes dirigen la entidad. Pueden servir para muchos propósitos que benefician tanto a la organización como a los empleados cuyo desempeño se somete a evaluación. (Bohlander & Snell, 2008, pág. 383).

#### **2.2.7. Dimensiones de desempeño laboral**

- a. Eficacia laboral:** considerada para indicar el contenido o la destreza para conseguir la finalidad esperada en un tiempo establecido Según Chiavenato

(2007) es finalizar una meta, crear un programa; donde una persona eficaz es aquella que ha completado su labor. La eficacia tiene que ver con la realización y culminación de metas, no importa el tiempo o el costo

- b. Eficiencia laboral:** hacer bien las cosas. Es decir, realizar una tarea buscando la mejor relación posible entre los recursos empleados y los resultados obtenidos. La eficiencia tiene que ver con el «cómo». El modelo para la mejora de la eficiencia se apoya en tres pilares básicos: personas, procesos y clientes. Y se logra con personas competentes o con capacidades, actitudes, aptitudes, habilidades y experiencias. Se necesitan flujos rápidos, efectivos y continuos de actividades que añaden valor al producto o al servicio para el cliente con procesos eficientes, analizando dichas actividades y calidad.
- c. Trabajo en equipo:** Según Alles (2009), es la capacidad para fomentar el espíritu de colaboración en toda la organización, promover el intercambio entre áreas y orientar el trabajo de pares y colaboradores a la consecución de la estrategia organizacional. Implica expresar satisfacción por los éxitos de otros, pertenecientes o no al grupo inmediato de trabajo. Capacidad para subordinar los intereses personales a los objetivos grupales, con el propósito de alcanzar las metas organizacionales de corto, mediano y largo plazo, y apoyar el trabajo de todas las áreas que forman parte de la organización. Capacidad para constituirse en un ejemplo de colaboración y cooperación en toda la organización, comprender a los otros, y generar y mantener un buen clima de trabajo. (pág. 195)

Según Winter (2000) Un equipo es un grupo de individuos que trabajan juntos para mejorar un proceso. Gracias al conocimiento y la experiencia



que posee cada miembro del equipo, se pueden lograr verdaderas mejoras trabajando en colaboración, más que individualmente. Las razones más importantes para formar un equipo son:

- Mejorar el proceso.
- Satisfacer las necesidades de nuestro cliente o usuario.
- Dar una oportunidad de analizar y mejorar procesos a los miembros del equipo. (pág. 8)

### 2.3. Definición de términos básicos

**Administración del talento:** Proceso de anticipar las necesidades de la fuerza laboral, de administrar a los empleados actuales y de atraer a individuos altamente capacitados, así como de integrarlos y fomentar su desarrollo para lograr la máxima productividad de la fuerza laboral. (Wayne, 2010, pág. 461)

**Administrador de recursos humanos:** Individuo que normalmente actúa como consejero o consultor, y que trabaja a la vez con otros administradores para ayudarlos a tratar diversos asuntos relacionados con los recursos humanos. (Wayne, 2010, pág. 461)

**Capacitación:** Actividades diseñadas para brindar a los aprendices los conocimientos y las habilidades necesarios para desempeñar sus trabajos actuales. (Wayne, 2010, pág. 462)

**Compromiso:** Capacidad para sentir como propios los objetivos de la organización y cumplir con las obligaciones personales, profesionales y organizacionales. Capacidad para apoyar e instrumentar decisiones consustanciadas por completo con el logro de objetivos comunes, y prevenir y superar obstáculos que interfieran con el logro de los objetivos del negocio. Implica adhesión a los valores de la organización. (Alles, 2009, pág. 138)

**Disciplina:** Estado de autocontrol del empleado y de conducta ordenada que indica el grado de trabajo de equipo genuino dentro de una organización. (Wayne, 2010, pág. 463)

**Especificación del puesto:** Documento que describe las cualidades mínimas aceptables que debe poseer un individuo para desempeñar un trabajo en particular. (Wayne, 2010, pág. 464)

**Evaluación de puestos:** Proceso que determina el valor relativo de un puesto de trabajo en relación con otro. (Wayne, 2010, pág. 465)

**Evaluación del desempeño (ED):** Sistema formal de revisión y evaluación sobre la manera en que un individuo o un grupo ejecutan las tareas. (Wayne, 2010, pág. 465)

**Inducción:** Esfuerzo inicial de capacitación y desarrollo dirigido a los nuevos empleados para informarles acerca de la compañía, el puesto de trabajo y el grupo de trabajo. (Wayne, 2010, pág. 465)

La inducción a los empleados brinda a las nuevas contrataciones la información básica que necesitan para realizar sus labores de forma satisfactoria, como la información acerca de las normas de la compañía. La inducción es un elemento del proceso de socialización del trabajador. (Dessler & Varela, 2011, pág. 184)

**Queja:** Insatisfacción o sentimiento de injusticia personal de un empleado en relación con su empleo. (Wayne, 2010, pág. 468)

**Reclutamiento:** Proceso para atraer a los individuos en el momento oportuno, en cantidades suficientes y con las cualidades apropiadas de manera que presenten su solicitud para ocupar los puestos disponibles en una organización. (Wayne, 2010, pág. 470)

**Remuneración:** El total de todas las retribuciones que se otorgan a los empleados a cambio de sus servicios. (Wayne, 2010, pág. 470)

**Retroalimentación:** Información que reciben los empleados acerca de qué tan bien han realizado un trabajo. (Wayne, 2010, pág. 470)

**Trabajos a distancia:** Modalidad de trabajo en la cual los empleados tienen la posibilidad de permanecer en su casa (o en algún otro lugar alejado de las oficinas) y realizar su trabajo utilizando computadoras u otros mecanismos electrónicos que los conectan con sus oficinas. (Wayne, 2010, pág. 470).

## **2.4. Formulación de hipótesis**

### **2.4.1. Hipótesis general**

La Gestión del Talento Humano influye positivamente en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Red Asistencial Pasco – ESSALUD, 2020.

### **2.4.2. Hipótesis específicas**

- a) La Selección del Talento Humano influye positivamente en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Red Asistencial Pasco – ESSALUD, 2020.
- b) La Integración del Talento Humano influye positivamente en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Red Asistencial Pasco – ESSALUD, 2020.
- c) El Desarrollo del Talento Humano influye positivamente en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Red Asistencial Pasco – ESSALUD, 2020.
- d) La Retención del Talento Humano influye positivamente en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Red Asistencial Pasco – ESSALUD, 2020.

## 2.5. Identificación de variables

### Variable independiente:

(X) = Gestión del Talento Humano.

### Variable dependiente:

(Y) = Desempeño Laboral.

## 2.6. Definición operacional de variables e indicadores

Variable	Dimensión	Indicador	Ítem	Escala	Rango
Gestión del Talento Humano	Selección del Talento Humano	Planeación	1	(1) Nunca (2) Casi Nunca (3) Algunas veces (4) Casi Siempre (5) Siempre	No Aceptable 12 – 28
		Reclutamiento	2		
		Incorporación	3		
	Integración del Talento Humano	Inducción	4		Regular
		Socialización	5		29 – 45
		Empowerment	6		Aceptable
	Desarrollo del Talento Humano	Capacitación	7		46 – 60
		Desarrollo Personal	8		No Aceptable 18 – 42
		Motivación	9		
	Retención del Talento Humano	Incentivos	10		
		Compensación	11		
		Beneficios	12		
Desempeño Laboral	Eficacia Laboral	Objetivos logrados	1,2,	(1) Nunca (2) Casi Nunca (3) Algunas veces	No Aceptable
		Calidad de Trabajo	3, 4,		
	Eficiencia Laboral	Uso adecuado de Recursos	5,6,		Regular 43 – 66
		Responsabilidad	7,8		

	Nivel de Conocimiento técnico	9,10	(4) Casi Siempre (5) Siempre	Acceptable 67 – 90
	Adaptabilidad del Personal	11,12		
Trabajo en equipo	Conocimiento del trabajo	13,14		
	Calidad de servicio	15,16		
	Liderazgo	17,18		

## **CAPITULO III.**

### **METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN**

#### **3.1. Tipo de investigación**

Según (Tamayo, 2003) los tipos de investigación son:

- Histórica-----Describe lo que era
- Descriptiva-----Interpreta lo que es
- Experimental-----Describe lo que será

En nuestro caso es una investigación descriptiva, ya que vamos a interpretar de qué manera la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral.

#### **3.2. Nivel de investigación**

Según la importancia de nuestra investigación es descriptiva – correlacional.

#### **3.3. Métodos de investigación**

En su sentido más general el método se define como la manera, el medio para alcanzar un objetivo, o como procedimiento para ordenar, realizar y ejecutar tareas o actividades.

Para realizar la investigación se empleó los métodos inductivo, deductivo y correlacional.

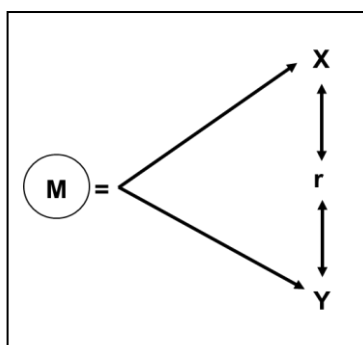
- a) **Método inductivo:** La obtención de conocimientos de lo particular a lo general. Estableciendo proposiciones de carácter general inferidas de la observación y el estudio analítico de hechos y fenómenos particulares.
- b) **Método deductivo:** Estrategia de razonamiento empleada para deducir conclusiones lógicas a partir de una serie de premisas o principios. En este sentido, es un proceso de pensamiento que va de lo general (leyes o principios) a lo particular (fenómenos o hechos concretos)
- c) **Método correlacional:** El mismo que consiste en el estudio de la relación entre nuestras dos variables materia de estudio: Gestión del talento humano y Desempeño Laboral.

### 3.4. Diseño de investigación

Se llama diseño de investigación al plan y a la estructura de un estudio. Es el plan y estructura de una investigación concebidas para obtener respuestas a nuestras preguntas de estudio. (Kerlinger & Howard, 2002)

En nuestro caso el diseño es correlacional, el mismo que consiste en recolectar dos o más conjuntos de datos de un objeto de investigación con la intención de determinar la relación entre estos datos. (Espinoza, 2014). De acuerdo al siguiente grafico:

### Gráfico 1 Diseño de la investigación



Donde:

M= Población

r= relación entre variables

X= Variable: Gestión del Talento Humano

Y= Variable: Desempeño Laboral

### 3.5. Población y muestra

#### 3.5.1. Población

Es el conjunto de todas las observaciones que le interesa estudiar al investigador. (Santana, 2017, pág. 12)

*Tabla 1 Número de Trabajadores*

Nº	Unidad Orgánica	Trabajadores
	Dirección de Red	6
	Unidad de Admisión	17
	Oficina de Planeamiento y Calidad	2
	Unidad de Inteligencia Sanitaria	8



Unidad de Planificación, Calidad y Recursos Médicos	5
Oficina de Administración	3
Unidad de Recursos Humanos	4
Unidad de Finanzas	15
Unidad de Adquisiciones, Ingeniería Hospitalaria y Servicios	28
Unidad de Soporte Informático	3
Oficina de Coordinación de Prestaciones y Atención Primaria	11
Unidad de Prestaciones Económicas y Sociales	5
Departamento de Medicina	2
Servicio de Medicina	19
Servicio de Pediatría	10
Servicio de Medicina Física y Rehabilitación	5
Departamento de Ayuda al Diagnóstico y Tratamiento	15
Servicio de Patología Clínica	16
Servicio de Diagnóstico por Imágenes	9

	Servicio de Farmacia	6
	Departamento de Cirugía	23
	Servicio de Anestesiología y Centro Quirúrgico	7
	Servicio de Gineco-Obstetricia	18
	Servicio de Enfermería	108
	<b>TOTAL, CARGOS</b>	<b>358</b>

**Fuente:** Unidad de Recursos Humanos

Tal como se aprecia en la tabla 1, la población total es de 358 trabajadores.

### 3.5.2. Muestra

Es un subconjunto de una población que el investigador analiza empíricamente con el objetivo de extraer conclusiones (de inferir) sobre la población que le interesa. (Santana, 2017, pág. 12)

El tipo de muestreo que se ha utilizado fue probabilístico sistemático, para ello se ha ordenado a los individuos de la población y se ha elegido a los colaboradores al azar, utilizándose la siguiente formula:

$$n = \frac{Z^2 pqN}{E^2(N - 1) + Z^2 pq}$$

Donde:

n = Tamaño de muestra

Z = Margen de confiabilidad (para el caso: 95% de confiabilidad.

E = Máximo error permisible (E = 5%)

p = Proporción de éxito 0.80 igual al 80%

$q$  = Proporción de la población que no tiene la característica de nuestro interés ( $1 - 0.5 = 0.80$ ) = 20%

$N$  = Tamaño de la población ( $N = 358$  colaboradores)

Entonces  $n = 176$

Lo que significa que nuestra muestra será de 176 personas.

### **3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Según Rojas et al, (2017) Las técnicas de investigación también suelen llamarse técnicas de recogida de datos, nombre que es mucho más acertado porque las circunscribe a una etapa concreta dentro del método o táctica de investigación que se utilice (pág. 30).

En nuestro caso se utilizó como técnica la Encuesta, con su respectivo instrumento el cuestionario.

### **3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación**

La selección de nuestro instrumento de investigación (cuestionario, uno por cada variable), fue de acuerdo a la naturaleza de la presente investigación, así como al objetivo del mismo y en función de las variables de nuestro estudio que son gestión del talento humano y desempeño laboral.

Para la validación de nuestro instrumento de investigación se apeló a los docentes de nuestra Facultad, así como a profesionales con experiencia en gestión pública, ellos con sus conocimientos y la experiencia demostrada, procedieron a validar nuestros respectivos instrumentos.

Para determinar la confiabilidad de los mismos se procedió a realizar una prueba piloto con 20 participantes, al encontrar el resultado esperado se procedió a confeccionar nuestros instrumentos.

### **3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos**

Para la tabulación de datos se realizó. Primero en forma manual y luego se trasladarán los datos a la computadora según corresponda. Para ello primero se utilizarán las tablas Excel y luego el SPSS Versión 26.

Para la prueba de hipótesis se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson.

### **3.9. Tratamiento estadístico**

Lo realizamos mediante el programa de estadística más utilizado por los investigadores de Ciencias Sociales es el SPSS, en su versión 26,

En un primer nivel de análisis, se aplicarán técnicas propias de la estadística descriptiva, como son: el cálculo de frecuencias absolutas y relativas, la elaboración de tablas de contingencia, y el diagrama de barras.

Los recuentos necesarios para la elaboración de estos cálculos se realizarán con el programa SPSS 26, a fin de obtener el resultado gráfico (barras) y los respectivos estadísticos.

Debemos mencionar que se utilizó el análisis inferencial con la prueba estadística de correlación de Pearson, para poder demostrar las hipótesis planteadas, entendiéndose que nuestras variables son ordinales.

### **3.10. Orientación ética filosófica y epistémica**

Como consecuencia de las actuales circunstancias por las que atravesamos, como consecuencia de esta pandemia producto del COVID 19, y por las que viene atravesando el mundo entero, se respetaron todos los protocolos de bio seguridad y se cumplieron con las medidas dispuestas para estos casos.

Del mismo modo al momento del recoger la información, en ningún momento se indujo a las respuestas de nuestras preguntas, buscando en todo momento que las mismas sean espontaneas y sinceras, así mismo se mantendrá la confidencialidad de nuestros informantes y sus respuestas.

## **CAPÍTULO IV.**

### **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

#### **4.1. Descripción del trabajo de campo.**

Una vez validado nuestros instrumentos (Cuestionario), se procedió a su impresión y distribución, el mismo que se aplicó a los integrantes de nuestra muestra (176 trabajadores).

Luego de ello se trasladaron las respuestas al software Excel por cada variable e indicador, una vez logrado el consolidado de los datos procesados y las respuestas de la variable independiente y de la variable dependiente, se transfirieron al estadístico de SPSS versión 26, Para analizarlos y elaborar los respectivos gráficos estadísticos, así como los resúmenes de las respuestas, luego se procedió a obtener el Coeficiente de Correlación de Pearson y el Coeficiente de Regresión Lineal de Pearson, lo cual ha permitido realizar la prueba de nuestras hipótesis, se presenta a continuación los resultados y gráficos conseguidos.

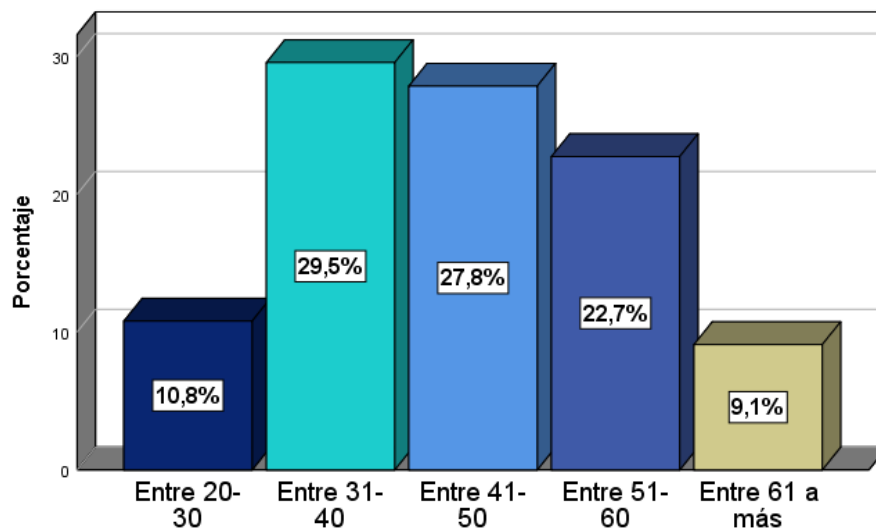
#### 4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados

*Tabla 2 Edad de los encuestados*

Rango	Frecuencia	Porcentaje
Entre 20-30	19	10,8
Entre 31-40	52	29,5
Entre 41-50	49	27,8
Entre 51-60	40	22,7
Entre 61 a más	16	9,1
Total	176	100,0

**Fuente:** Cuestionario, procesado con SPSS V. 26

*Gráfico 2 Edad de los encuestados*



**Fuente:** Cuestionario, procesado con SPSS V. 26

#### **Interpretación:**

En la tabla 2 y gráfico 2 podemos visualizar que, del total de nuestra población encuestada, la edad que más predomina es entre los 31 y 40 años con

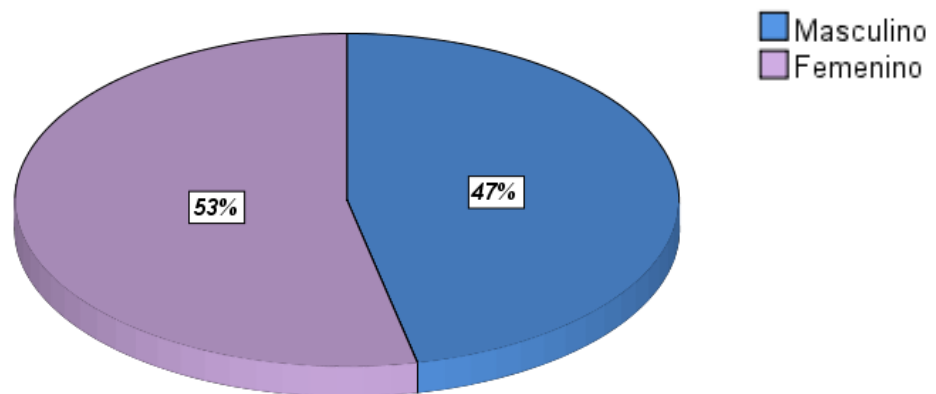
29,5%, seguido del rango entre 41-50 con 27,8%, luego los de entre 51-60 con 22,7%, después los del rango entre 20-30 con 10,8% y finalmente los de entre 61 a más con 9,1%.

**Tabla 3 Genero de los encuestados**

Rango	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	82	46,6
Femenino	94	53,4
Total	176	100,0

**Fuente:** Cuestionario, procesado con SPSS V. 26

**Gráfico 3 Genero de los encuestados**



**Fuente:** Cuestionario, procesado con SPSS V. 26

**Interpretación:**

En la tabla 3 y gráfico 3 podemos visualizar que, del total de nuestra población encuestada, el género que predomina es el femenino con un 53%, luego de ello se ubica el género masculino con un total de 47% de nuestros encuestados.

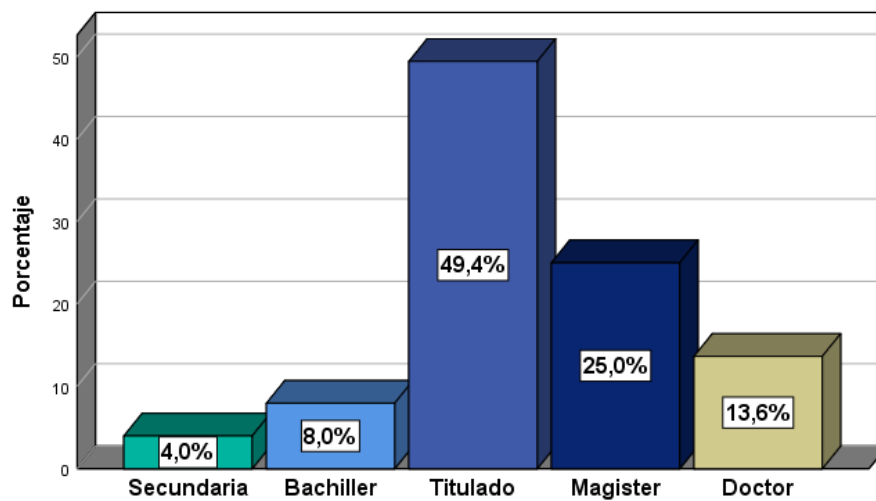


**Tabla 4 Nivel de estudio de los encuestados**

Rango	Frecuencia	Porcentaje
Secundaria	7	4,0
Bachiller	14	8,0
Titulado	87	49,4
Magister	44	25,0
Doctor	24	13,6
Total	176	100,0

**Fuente:** Cuestionario, procesado con SPSS V. 26

**Gráfico 4 Nivel de estudio de los encuestados**



**Fuente:** Cuestionario, procesado con SPSS V. 26

### Interpretación:

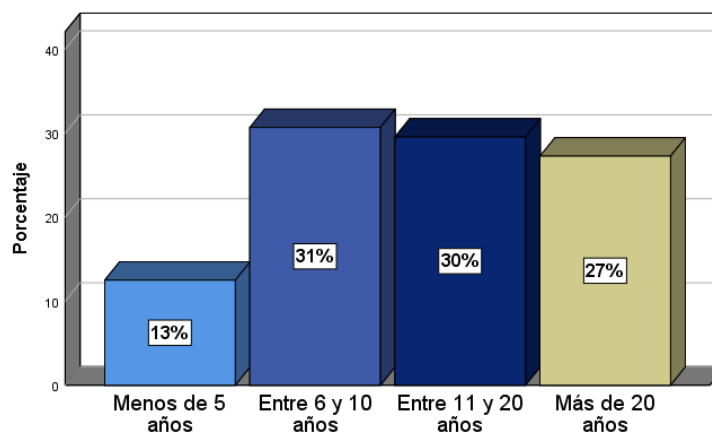
En la tabla 4 y gráfico 4 podemos apreciar que, del total de nuestra población encuestada, el nivel de estudios predominante en nuestros encuestados son los que tiene título con un 49.4%, seguido de los que obtuvieron su maestría con 25%, un 13,6% son Doctores, el 8% manifestó ser bachiller y un 4% nos contestó que cuentan con estudios de secundaria.

**Tabla 5 Experiencia de los encuestados**

Rango	Frecuencia	Porcentaje
Menos de 5 años	22	12,5
Entre 6 y 10 años	54	30,7
Entre 11 y 20 años	52	29,5
Más de 20 años	48	27,3
Total	176	100,0

**Fuente:** Cuestionario, procesado con SPSS V. 26.

**Gráfico 5 Experiencia de los encuestados**



**Fuente:** Cuestionario, procesado con SPSS V. 26

### Interpretación:

En la tabla 5 y gráfico 5 podemos estimar que, del total de nuestra población encuestada, respecto a su experiencia laboral, entre 6 y 10 años está un 31%, luego los que tienen entre 11 y 20 años, después los que manifiestan que tienen más de 20 años con un 27% y finalmente un 13% que respondió menos de 5 años.

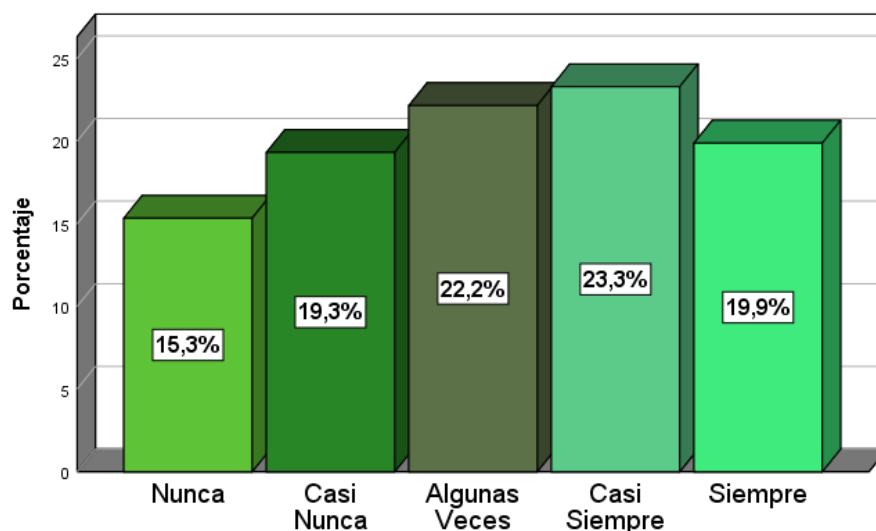
#### 4.2.1. Resultados para la variable gestión del talento humano

*Tabla 6 Resultados de la variable gestión del talento humano*

Rango	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	27	15,3
Casi Nunca	34	19,3
Algunas Veces	39	22,2
Casi Siempre	41	23,3
Siempre	35	19,9
Total	176	100,0

**Fuente:** Cuestionario, procesado con SPSS V. 26

*Gráfico 6 Resultados de la variable gestión del talento humano*



**Fuente:** Cuestionario, procesado con SPSS V. 26

### Interpretación:

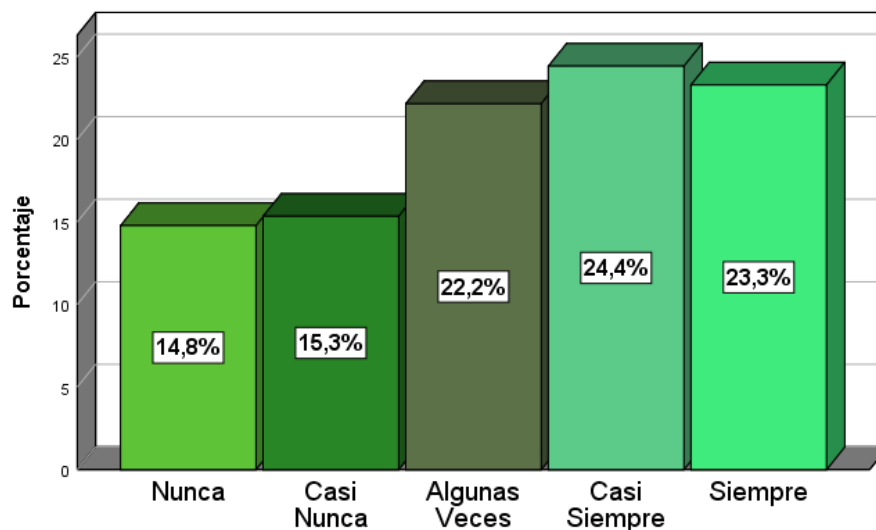
En la tabla 6 y gráfico 6 podemos apreciar que, del total de nuestra población encuestada, desde su percepción como trabajador, el 23,3% consideran que la gestión del talento humano es aceptable casi siempre, 22,2% piensan que algunas veces, 19,9% opina que siempre, 19,3% casi nunca y un 15,3% nunca.

**Tabla 7 Resultados de indicador planeación**

Rango	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	26	14,8
Casi Nunca	27	15,3
Algunas Veces	39	22,2
Casi Siempre	43	24,4
Siempre	41	23,3
Total	176	100,0

**Fuente:** Cuestionario, procesado con SPSS V. 26

**Gráfico 7 Resultados de indicador planeación**



**Fuente:** Cuestionario, procesado con SPSS V. 26

### Interpretación:

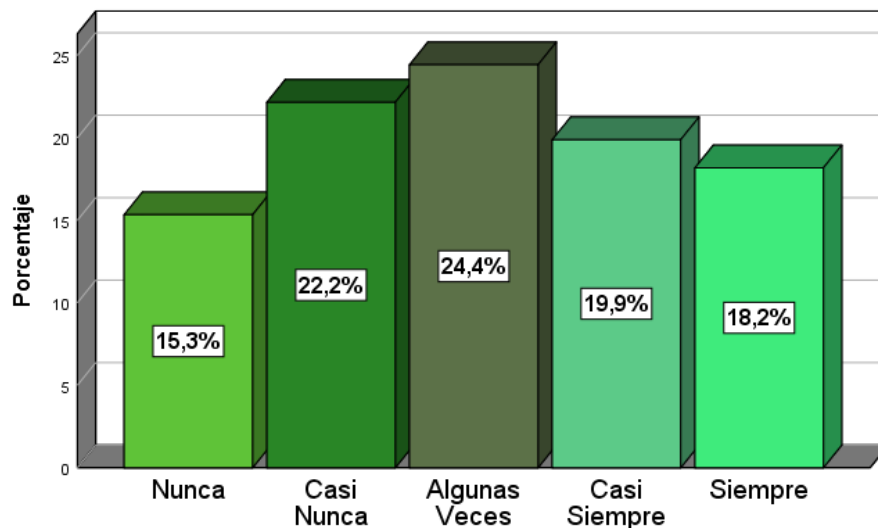
En la tabla 7 y gráfico 7 podemos estimar que, del total de nuestra población encuestada, respecto al indicador planeación, el 24,4% consideran que casi siempre se planifica la selección del personal, para el 23,3% se realiza siempre, un 22,2% piensan que algunas veces, 15,3% casi nunca y un 14,8% considera que nunca.

**Tabla 8 Resultados de indicador reclutamiento**

Rango	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	27	15,3
Casi Nunca	39	22,2
Algunas Veces	43	24,4
Casi Siempre	35	19,9
Siempre	32	18,2
Total	176	100,0

**Fuente:** Cuestionario, procesado con SPSS V. 26.

**Gráfico 8 Resultados de indicador reclutamiento**



**Fuente:** Cuestionario, procesado con SPSS V. 26

### Interpretación:

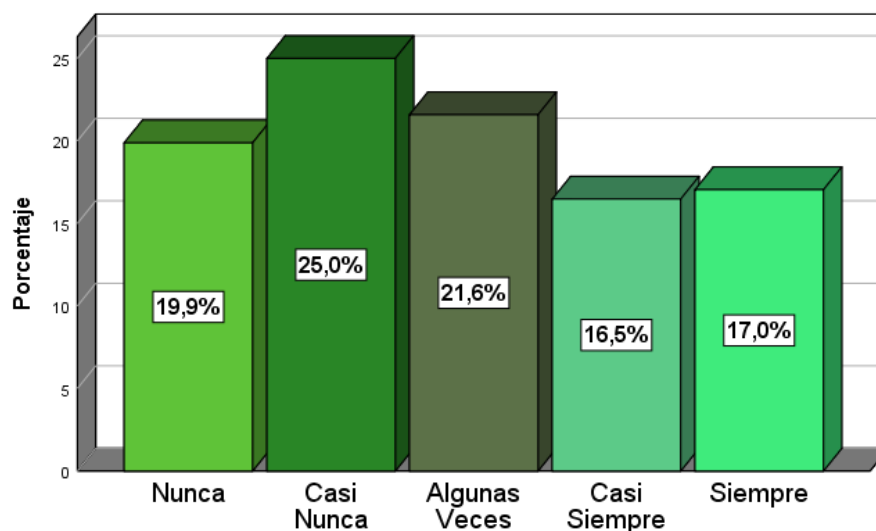
En la tabla 8 y gráfico 8 se aprecia que, del total de nuestra población encuestada, respecto al indicador reclutamiento, el 24,4% consideran que algunas veces se lanza a concurso el reclutamiento del personal, para el 22,2% nunca se realiza, un 19,9% consideran que casi siempre, 18,2% estima que siempre y un 15,3% considera que nunca.

**Tabla 9 Resultados de indicador incorporación**

Rango	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	35	19,9
Casi Nunca	44	25,0
Algunas Veces	38	21,6
Casi Siempre	29	16,5
Siempre	30	17,0
Total	176	100,0

**Fuente:** Cuestionario, procesado con SPSS V. 26

**Gráfico 9 Resultados de indicador incorporación**



**Fuente:** Cuestionario, procesado con SPSS V. 26

### Interpretación:

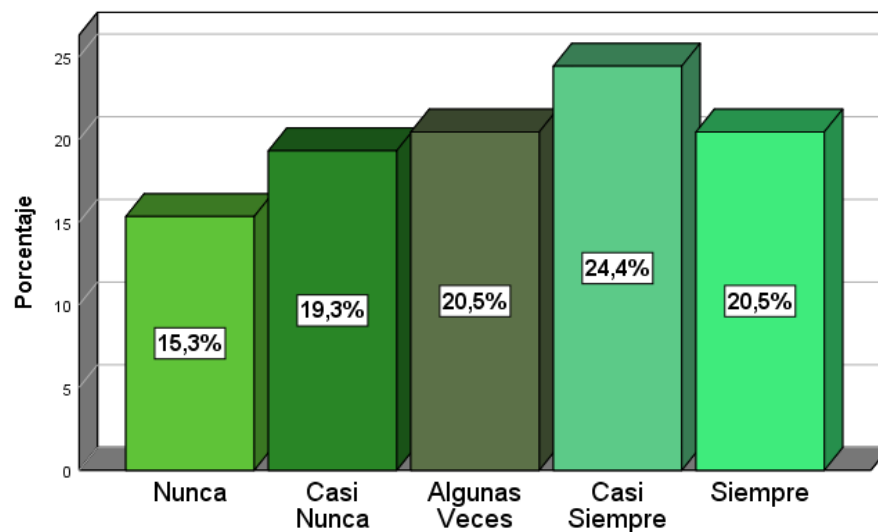
En la tabla 9 y gráfico 9 se visualiza que, del total de nuestra población encuestada, respecto al indicador incorporación, el 25% consideran que casi nunca se incorpora de manera transparente al personal seleccionado, para el 21,6% algunas veces se realiza, un 19,9% consideran que nunca, 17% estima que siempre y un 16,6% piensa que nunca.

*Tabla 10 Resultados de indicador inducción.*

Rango	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	27	15,3
Casi Nunca	34	19,3
Algunas Veces	36	20,5
Casi Siempre	43	24,4
Siempre	36	20,5
Total	176	100,0

**Fuente:** Cuestionario, procesado con SPSS V. 26

*Gráfico 10 Resultados de indicador inducción*



**Fuente:** Cuestionario, procesado con SPSS V. 26

### Interpretación:

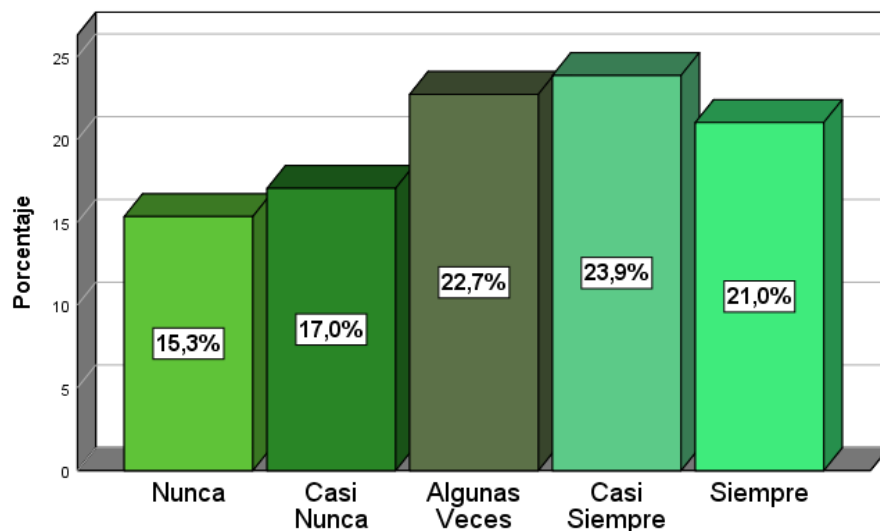
En la tabla 10 y gráfico 10 se aprecia que, del total de nuestra población encuestada, respecto al indicador inducción, el 24.4% consideran que casi siempre se realiza un correcto proceso de inducción al personal que se incorpora a su institución, para el 20,5% algunas veces se realiza, igual piensa un 20,5% que consideran siempre, 19,3% estima que casi nunca y un 15,3% opina que nunca.

**Tabla 11 Resultados de indicador socialización**

Rango	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	27	15,3
Casi Nunca	30	17,0
Algunas Veces	40	22,7
Casi Siempre	42	23,9
Siempre	37	21,0
Total	176	100,0

**Fuente:** Cuestionario, procesado con SPSS V. 26

**Gráfico 11 Resultados de indicador socialización**



**Fuente:** Cuestionario, procesado con SPSS V. 26



### Interpretación:

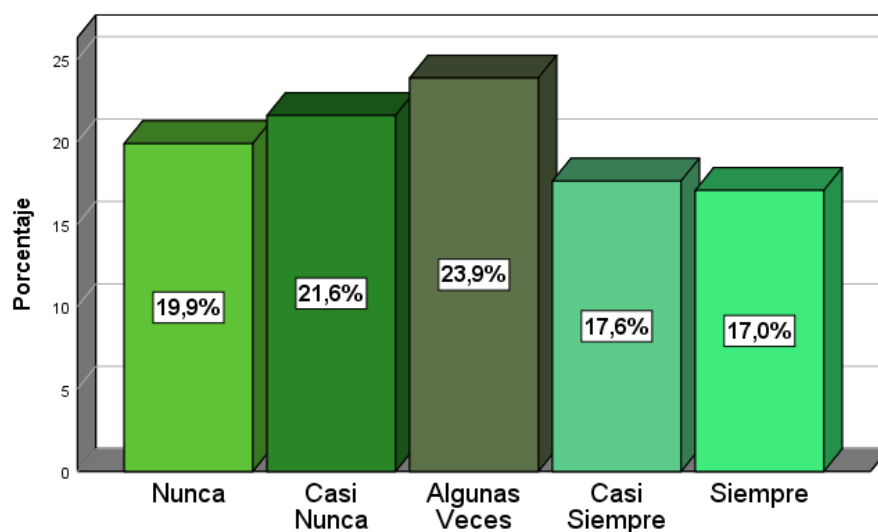
En la tabla 11 y gráfico 11 se puede apreciar que, del total de nuestra población encuestada, respecto al indicador socialización, el 23,9% consideran que casi siempre existe un agradable proceso de socialización entre el personal, para el 22,7% algunas veces se realiza, un 21% son los que consideran siempre, 17% estima que casi nunca y un 15,3% opina que nunca.

**Tabla 12 Resultados de indicador empowerment**

Rango	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	35	19,9
Casi Nunca	38	21,6
Algunas Veces	42	23,9
Casi Siempre	31	17,6
Siempre	30	17,0
Total	176	100,0

**Fuente:** Cuestionario, procesado con SPSS V. 26

**Gráfico 12 Resultados de indicador empowerment**



**Fuente:** Cuestionario, procesado con SPSS V. 26

### Interpretación:

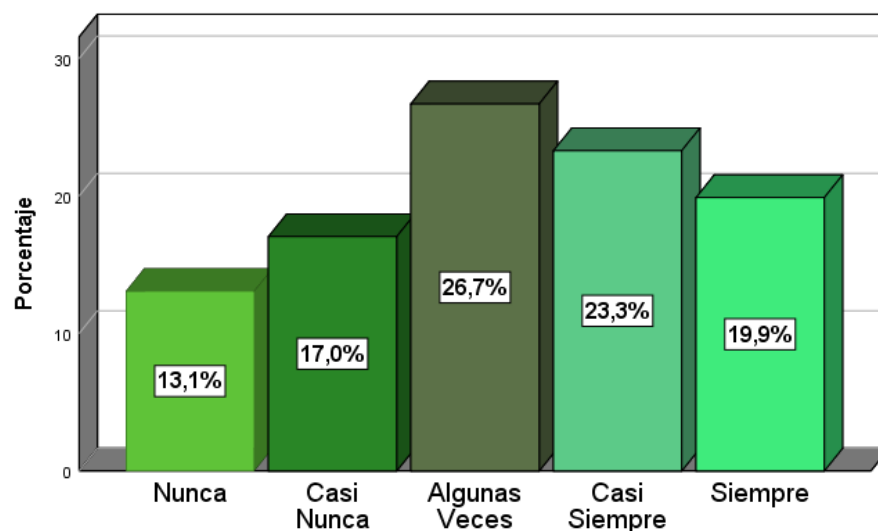
La tabla 12 y gráfico 12 nos muestran que, del total de nuestra población encuestada, respecto al indicador empowerment, el 23,9% consideran que algunas veces le dan total facultad para poder realizar sus labores, el 21,6% opina que casi nunca se realiza, un 19,9% son los que piensan nunca, 17,6% estima que casi siempre y un 17% que siempre.

**Tabla 13 Resultados de indicador capacitación**

Rango	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	23	13,1
Casi Nunca	30	17,0
Algunas Veces	47	26,7
Casi Siempre	41	23,3
Siempre	35	19,9
Total	176	100,0

**Fuente:** Cuestionario, procesado con SPSS V. 26

**Gráfico 13 Resultados de indicador capacitación**



**Fuente:** Cuestionario, procesado con SPSS V. 26

### Interpretación:

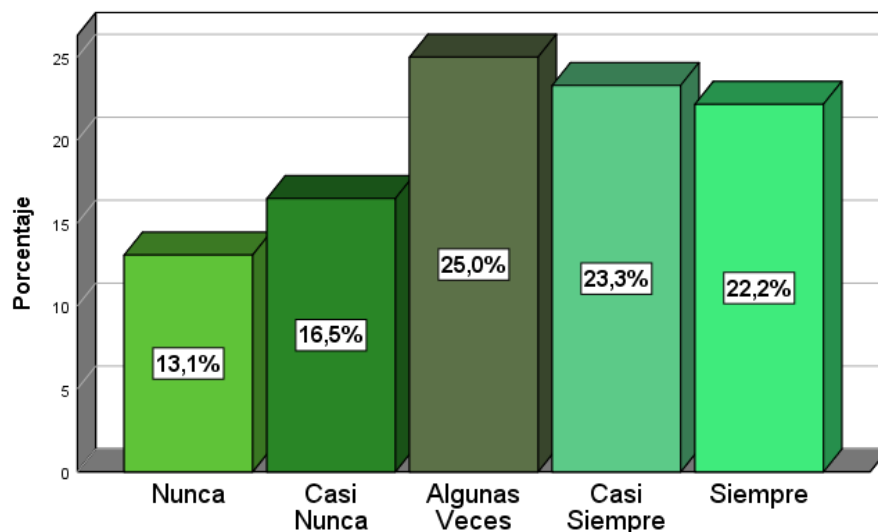
La tabla 13 y gráfico 13 nos indica que, del total de nuestra población encuestada, en relación al indicador capacitación, el 26,7% consideran que algunas veces se da en todos los niveles y de forma constante, el 23,3% menciona que casi siempre se realiza, un 19,9% son los que piensan siempre, el 17% estima que casi nunca y un 13,1% indica que nunca.

**Tabla 14 Resultados de indicador desarrollo personal**

Rango	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	23	13,1
Casi Nunca	29	16,5
Algunas Veces	44	25,0
Casi Siempre	41	23,3
Siempre	39	22,2
Total	176	100,0

**Fuente:** Cuestionario, procesado con SPSS V. 26

**Gráfico 14 Resultados de indicador desarrollo personal**



**Fuente:** Cuestionario, procesado con SPSS V. 26

### Interpretación:

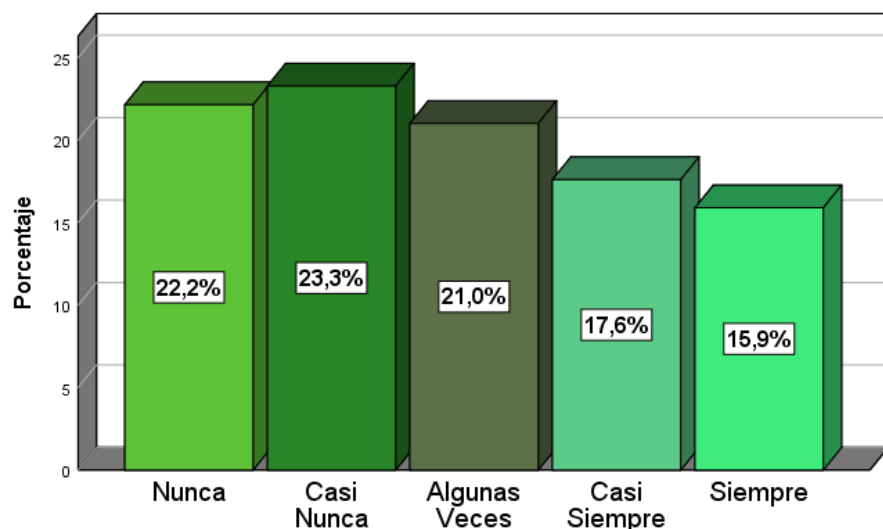
La tabla 14 y gráfico 14 se aprecia que, de toda de nuestra población encuestada, en relación al indicador desarrollo personal, el 25% consideran que algunas veces se promueve el desarrollo personal de sus integrantes, el 23,3% menciona que casi siempre se efectúa, un 22,2% manifiesta que siempre, el 16,5% valora que casi nunca y un 13,1% revela que nunca.

*Tabla 15 Resultados de indicador motivación*

Rango	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	39	22,2
Casi Nunca	41	23,3
Algunas Veces	37	21,0
Casi Siempre	31	17,6
Siempre	28	15,9
Total	176	100,0

**Fuente:** Cuestionario, procesado con SPSS V. 26

*Gráfico 15 Resultados de indicador motivación*



**Fuente:** Cuestionario, procesado con SPSS V. 26

### Interpretación:

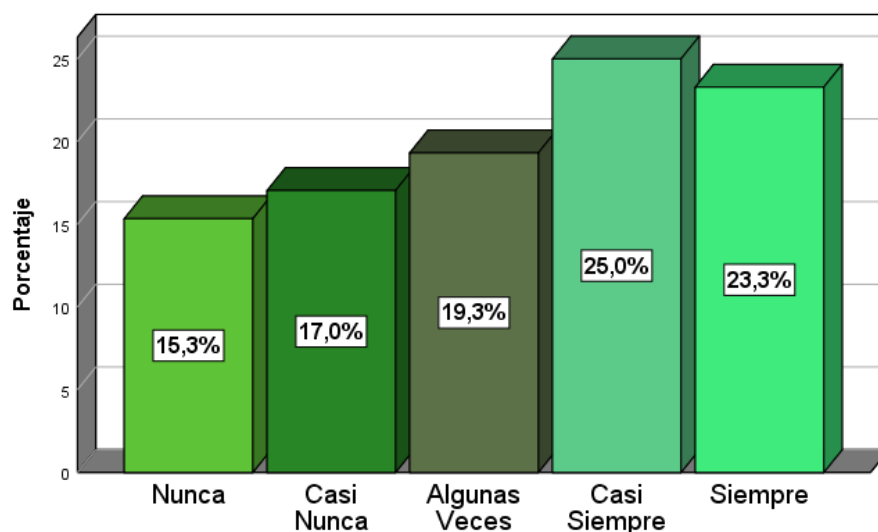
La tabla 15 y gráfico 15 nos muestra que, del total de nuestra población encuestada, en relación al indicador motivación, el 23,3% consideran que casi nunca existe motivación para realizar sus labores por parte de sus superiores, el 22,2% menciona que nunca se efectúa, un 21% manifiesta que algunas veces, el 17,6% estima que casi siempre y un 15,9% opina que siempre.

*Tabla 16 Resultados de indicador incentivos*

Rango	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	27	15,3
Casi Nunca	30	17,0
Algunas Veces	34	19,3
Casi Siempre	44	25,0
Siempre	41	23,3
Total	176	100,0

**Fuente:** Cuestionario, procesado con SPSS V. 26

*Gráfico 16 Resultados de indicador incentivos*



**Fuente:** Cuestionario, procesado con SPSS V. 26

### Interpretación:

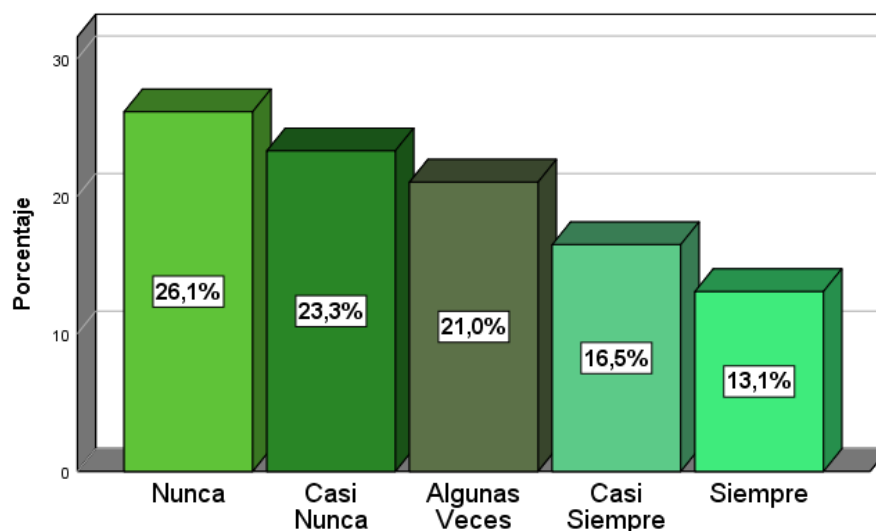
La tabla 16 y gráfico 16 nos muestra que, del total de nuestra población encuestada, en relación al indicador incentivos, el 25% consideran que casi siempre existe una política de incentivos dentro de su institución, el 23,3% menciona que siempre existe, un 19,3% manifiesta que algunas veces, el 17% estima que casi nunca y un 15,3% opina que nunca.

**Tabla 17 Resultados de indicador compensación**

Rango	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	46	26,1
Casi Nunca	41	23,3
Algunas Veces	37	21,0
Casi Siempre	29	16,5
Siempre	23	13,1
Total	176	100,0

**Fuente:** Cuestionario, procesado con SPSS V. 26

**Gráfico 17 Resultados de indicador compensación**



**Fuente:** Cuestionario, procesado con SPSS V. 26

### Interpretación:

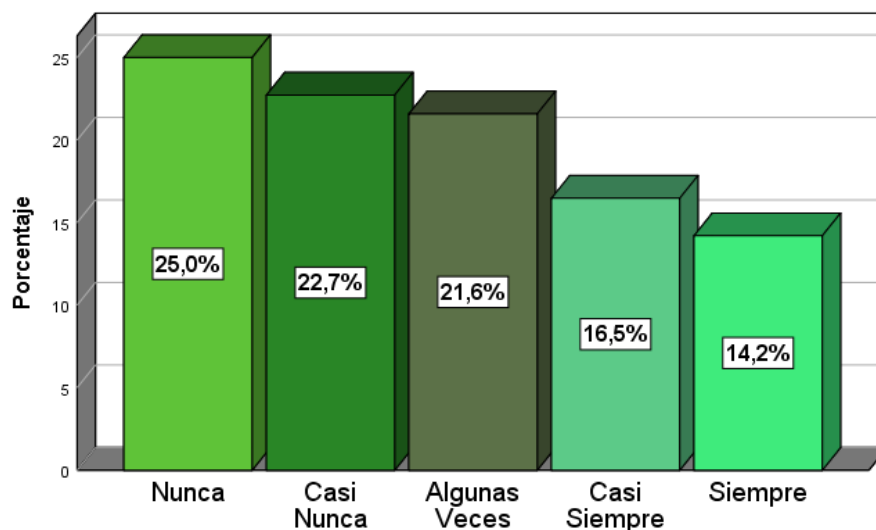
La tabla 17 y gráfico 17 nos detalla que, del total de nuestra población encuestada, en relación al indicador compensación, el 26,1% consideran que nunca la compensación por la labor que realiza es de acuerdo al trabajo que realiza, el 23,3% menciona que casi nunca, un 21% declara que algunas veces, el 16,5% estima que casi siempre y un 13,1% opina que siempre.

**Tabla 18 Resultados de indicador beneficios**

Rango	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	44	25,0
Casi Nunca	40	22,7
Algunas Veces	38	21,6
Casi Siempre	29	16,5
Siempre	25	14,2
Total	176	100,0

**Fuente:** Cuestionario, procesado con SPSS V. 26

**Gráfico 18 Resultados de indicador beneficios**



**Fuente:** Cuestionario, procesado con SPSS V. 26

### Interpretación:

La tabla 18 y gráfico 18 se muestra que, del total de nuestra población encuestada, en relación al indicador compensación, el 25% consideran que nunca le otorga beneficios extras por la labor que realiza, el 22,7% menciona que casi nunca, un 21,6% expone que algunas veces, el 16,5% aprecia que casi siempre y un 14,2% considera que siempre.

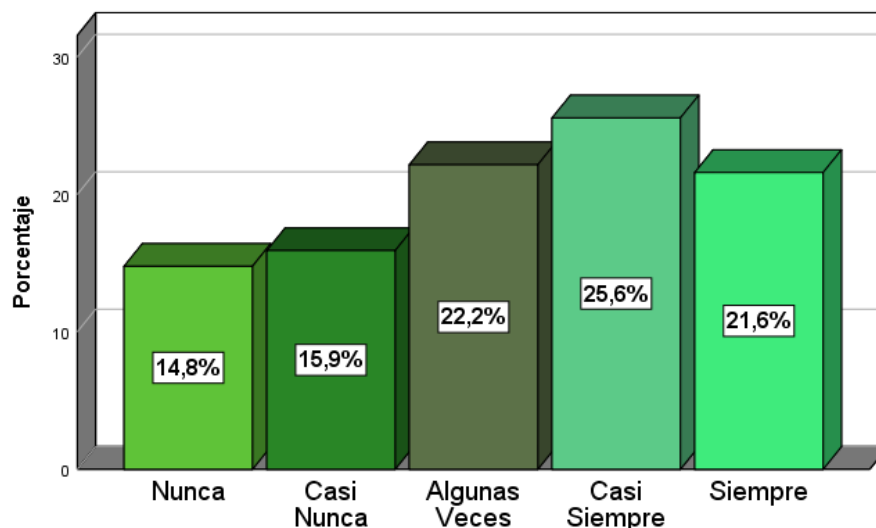
#### 4.2.2. Resultados de la variable desempeño laboral

*Tabla 19 Resultados de la variable desempeño laboral*

Rango	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	26	14,8
Casi Nunca	28	15,9
Algunas Veces	39	22,2
Casi Siempre	45	25,6
Siempre	38	21,6
Total	176	100,0

**Fuente:** Cuestionario, procesado con SPSS V. 26

*Gráfico 19 Resultados de la variable desempeño laboral*



**Fuente:** Cuestionario, procesado con SPSS V. 26

### Interpretación:



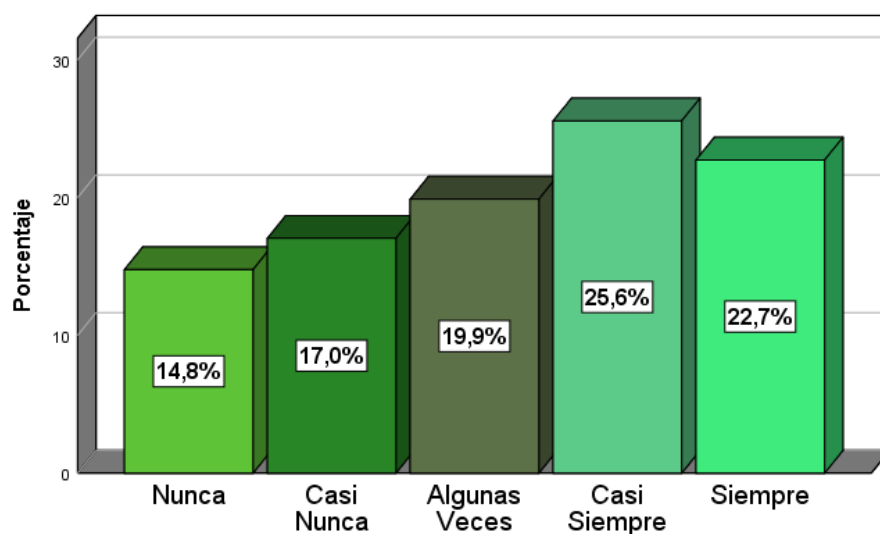
La tabla 19 y gráfico 19 se muestra que, del total de nuestra población encuestada, en relación a nuestra variable desempeño laboral, el 25,6% de nuestros encuestados consideran que casi siempre tienen un buen desempeño laboral, el 22,2% menciona que algunas veces, un 21,6% considera que siempre, el 15,9% estima que casi nunca y un 14,8% cree que siempre.

**Tabla 20 Resultados de indicador objetivos logrados**

Rango	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	26	14,8
Casi Nunca	30	17,0
Algunas Veces	35	19,9
Casi Siempre	45	25,6
Siempre	40	22,7
Total	176	100,0

**Fuente:** Cuestionario, procesado con SPSS V. 26

**Gráfico 20 Resultados de indicador objetivos logrados**



**Fuente:** Cuestionario, procesado con SPSS V. 26

### Interpretación:

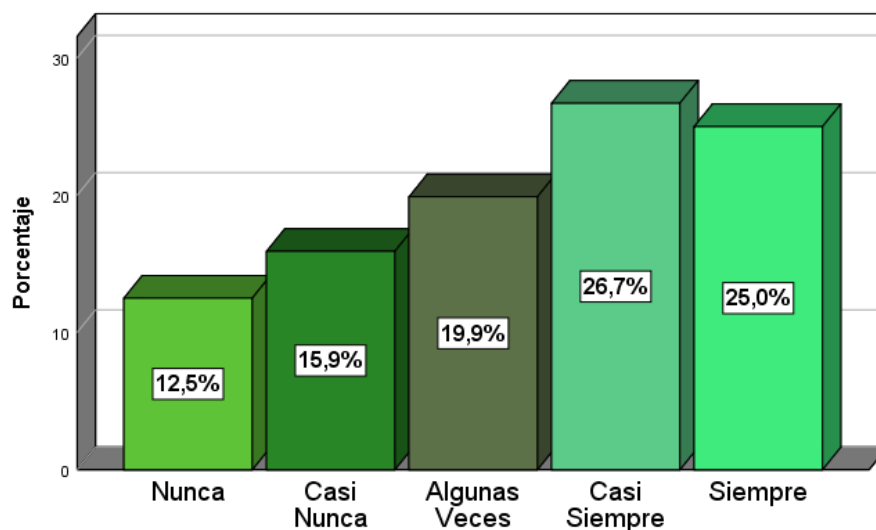
En la tabla 20 y gráfico 20 se muestra que, del total de nuestra población encuestada, en relación al indicador objetivos logrados, el 25,6% consideran que casi siempre logran sus objetivos laborales, el 22,7% menciona que siempre, un 19,9% exterioriza que algunas veces, el 17% opina que casi nunca y un 14,8% considera que nunca.

**Tabla 21 Resultados de indicador calidad de trabajo**

Rango	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	22	12,5
Casi Nunca	28	15,9
Algunas Veces	35	19,9
Casi Siempre	47	26,7
Siempre	44	25,0
Total	176	100,0

**Fuente:** Cuestionario, procesado con SPSS V. 26

**Gráfico 21 Resultados de indicador calidad de trabajo**



**Fuente:** Cuestionario, procesado con SPSS V. 26

**Interpretación:**

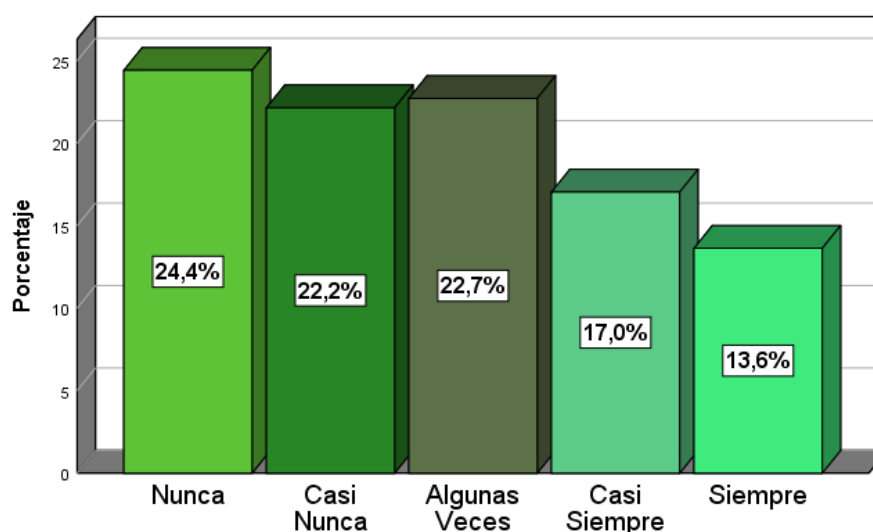
En la tabla 21 y gráfico 21 se observa que, del total de nuestra población encuestada, en relación al indicador calidad de trabajo, el 26,7% consideran que casi siempre realiza su trabajo con la calidad debida, el 25% menciona que siempre, un 19,9% revela que algunas veces, el 15,9% opina que casi nunca y un 12,5% estima que nunca.

**Tabla 22 Resultados de indicador uso adecuado de recursos**

Rango	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	43	24,4
Casi Nunca	39	22,2
Algunas Veces	40	22,7
Casi Siempre	30	17,0
Siempre	24	13,6
Total	176	100,0

Fuente: Cuestionario, procesado con SPSS V. 26

**Gráfico 22 Resultados de indicador uso adecuado de recursos**



**Fuente:** Cuestionario, procesado con SPSS V. 26

**Interpretación:**

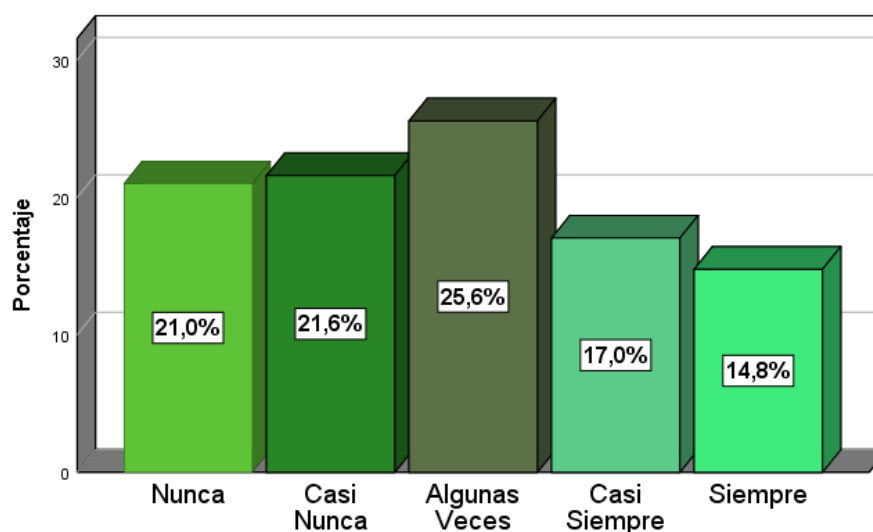
En la tabla 22 y gráfico 22 se puede apreciar que, del total de nuestra población encuestada, en relación al indicador uso adecuado de los recursos, el 24,4% consideran que nunca se realiza un uso adecuado de los recursos de la entidad, el 22,7% menciona que algunas veces, un 22,7% manifiesta que algunas veces, el 17% opina que casi siempre y un 13,6% considera que nunca.

**Tabla 23 Resultados de indicador responsabilidad**

Rango	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	37	21,0
Casi Nunca	38	21,6
Algunas Veces	45	25,6
Casi Siempre	30	17,0
Siempre	26	14,8
Total	176	100,0

**Fuente:** Cuestionario, procesado con SPSS V. 26

**Gráfico 23 Resultados de indicador responsabilidad**



**Fuente:** Cuestionario, procesado con SPSS V. 26

**Interpretación:**

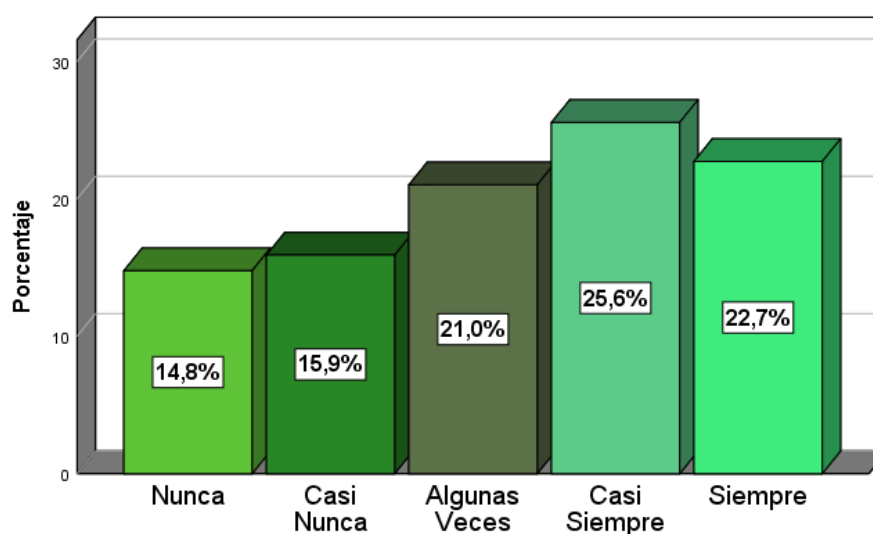
En la tabla 23 y gráfico 23 se puede apreciar que, del total de nuestra población encuestada, en relación al indicador responsabilidad, el 25,6% consideran que algunas veces asume su responsabilidad de acuerdo a su cargo, el 21,6% menciona que casi nunca, un 21% manifiesta que nunca, el 17% opina que casi siempre y un 14,8% considera que nunca.

**Tabla 24 Resultados de indicador nivel de conocimiento técnico**

Rango	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	26	14,8
Casi Nunca	28	15,9
Algunas Veces	37	21,0
Casi Siempre	45	25,6
Siempre	40	22,7
Total	176	100,0

**Fuente:** Cuestionario, procesado con SPSS V. 26

**Gráfico 24 Resultados de indicador nivel de conocimiento técnico**



**Fuente:** Cuestionario, procesado con SPSS V. 26

**Interpretación:**

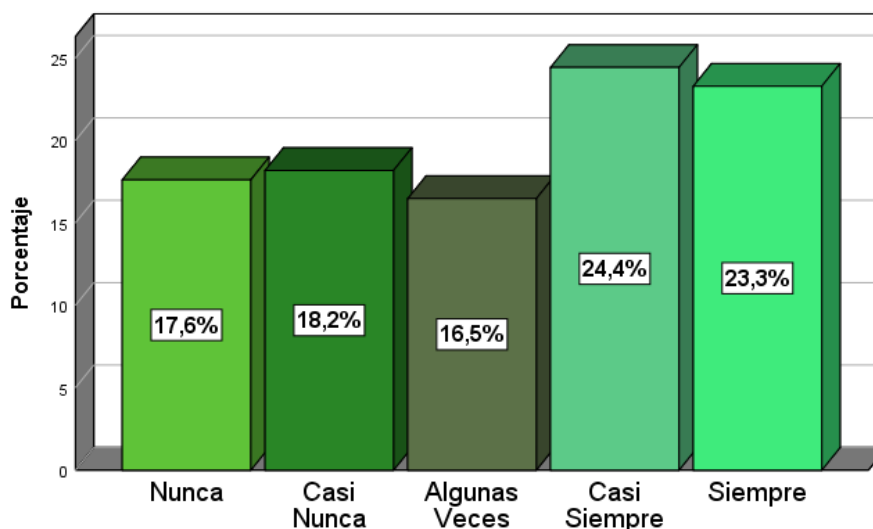
En la tabla 24 y gráfico 24 podemos apreciar que, del total de nuestra población encuestada, en relación al indicador nivel de conocimiento técnico, el 25,6% consideran que casi siempre las capacitaciones recibidas por su institución han fortalecido sus conocimientos, el 22,7% menciona que siempre, un 21% manifiesta que algunas veces, el 15,9% opina que casi nunca y un 14,8% considera que nunca.

**Tabla 25 Resultados de indicador adaptabilidad del personal**

Rango	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	31	17,6
Casi Nunca	32	18,2
Algunas Veces	29	16,5
Casi Siempre	43	24,4
Siempre	41	23,3
Total	176	100,0

**Fuente:** Cuestionario, procesado con SPSS V. 26

**Gráfico 25 Resultados de indicador adaptabilidad del personal**



**Fuente:** Cuestionario, procesado con SPSS V. 26

**Interpretación:**

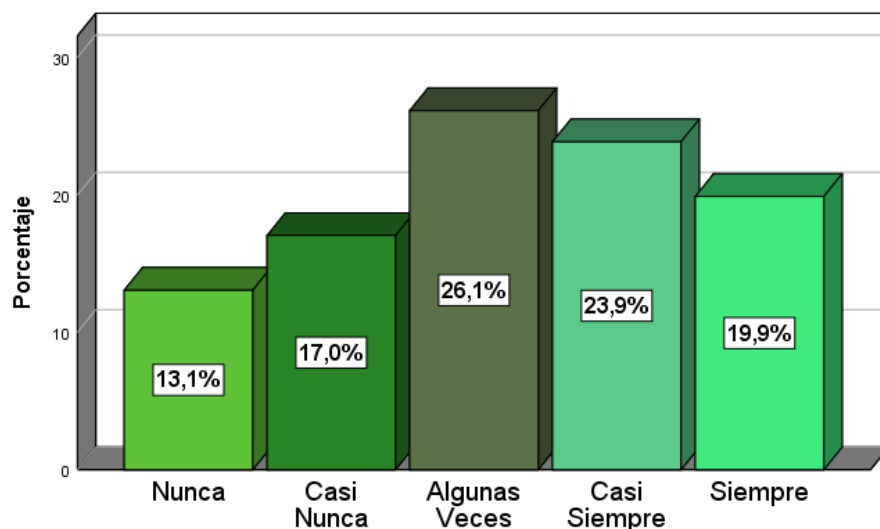
En la tabla 25 y gráfico 25 podemos visualizar que, del total de nuestra población encuestada, en relación al indicador adaptabilidad del personal, el 24,4% consideran que casi siempre logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan, el 23,3% menciona que siempre, un 18,2% manifiesta que casi nunca, el 17,6% opina que nunca y un 16,5% considera que algunas veces.

**Tabla 26 Resultados de indicador conocimiento del trabajo**

Rango	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	23	13,1
Casi Nunca	30	17,0
Algunas Veces	46	26,1
Casi Siempre	42	23,9
Siempre	35	19,9
Total	176	100,0

**Fuente:** Cuestionario, procesado con SPSS V. 26

**Gráfico 26 Resultados de indicador conocimiento del trabajo**



**Fuente:** Cuestionario, procesado con SPSS V. 26

**Interpretación:**

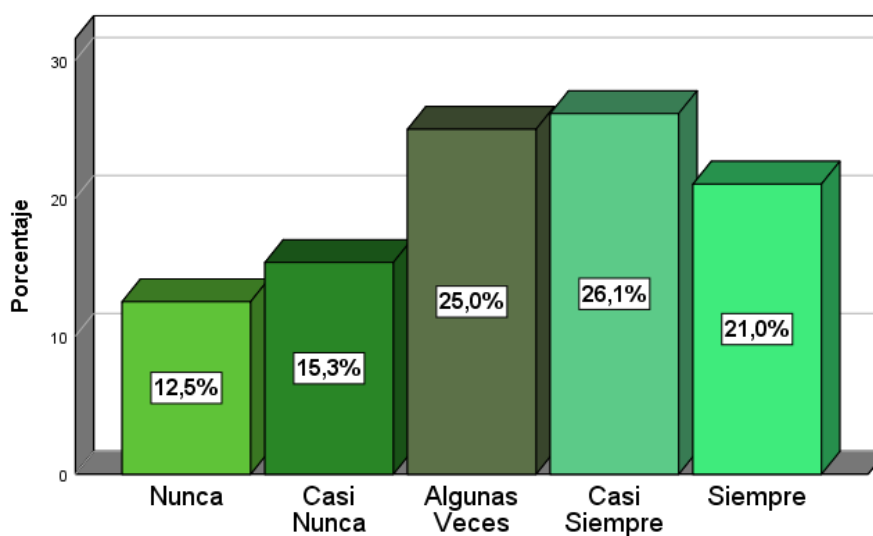
En la tabla 26 y gráfico 26 podemos visualizar que, del total de nuestra población encuestada, en relación al indicador conocimiento del trabajo, el 26,1% consideran que algunas veces sus conocimientos ayudan a mejorar el trabajo en equipo, el 23,9% menciona que casi siempre, un 19,9% manifiesta que casi siempre, el 17% considera que casi nunca y un 13,1% reflexiona que nunca.

**Tabla 27 Resultados de indicador calidad de servicio**

Rango	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	22	12,5
Casi Nunca	27	15,3
Algunas Veces	44	25,0
Casi Siempre	46	26,1
Siempre	37	21,0
Total	176	100,0

**Fuente:** Cuestionario, procesado con SPSS V. 26

**Gráfico 27 Resultados de indicador calidad de servicio**





**Fuente:** Cuestionario, procesado con SPSS V. 26

**Interpretación:**

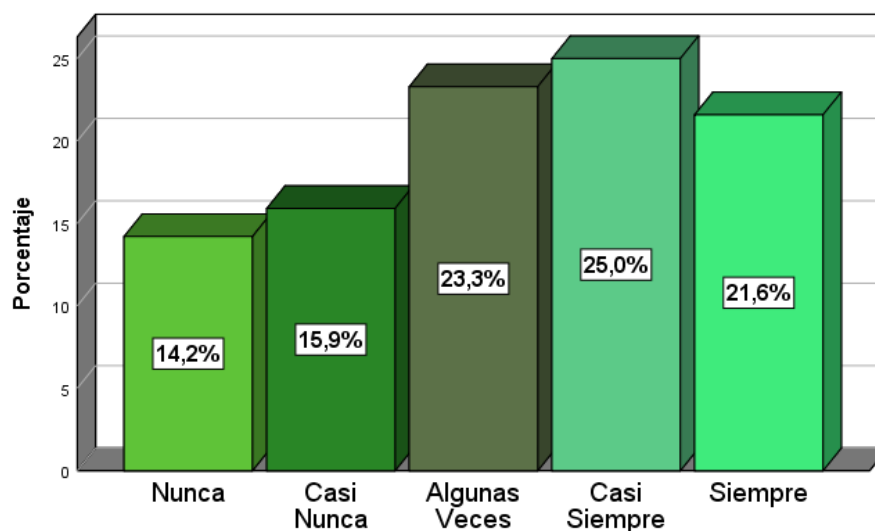
En la tabla 27 y gráfico 27 podemos visualizar que, del total de nuestra población encuestada, en relación al indicador calidad de servicio, el 26,1% consideran que casi siempre el trabajo en equipo se ve reflejado en la calidad del servicio que brindan, el 25% menciona que algunas veces, un 21% manifiesta que siempre, el 15,3% considera que casi nunca y un 12,5% recapacita que nunca.

**Tabla 28 Resultados de indicador liderazgo**

Rango	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	25	14,2
Casi Nunca	28	15,9
Algunas Veces	41	23,3
Casi Siempre	44	25,0
Siempre	38	21,6
Total	176	100,0

**Fuente:** Cuestionario, procesado con SPSS V. 26

**Gráfico 28 Resultados de indicador liderazgo**



**Fuente:** Cuestionario, procesado con SPSS V. 26

**Interpretación:**

En la tabla 28 y gráfico 28 podemos visualizar que, del total de nuestra población encuestada, en relación al indicador liderazgo, el 25% consideran que casi siempre el liderazgo en el trabajo en equipo ayuda a tener mayor impacto, el 23,3% indica que algunas veces, un 21,6% manifiesta que siempre, el 15,9% considera que casi nunca y un 14,2% recapacita que nunca.

**4.3. Prueba de hipótesis**

Establecemos nuestros niveles de medición para todas la hipótesis:

- a) Intervalo de confianza 95 %
- b) Nivel de significancia 0.05
- c) Prueba estadística de Correlación de Pearson.

**4.3.1. Prueba de hipótesis general**

**Formulamos nuestras hipótesis:**

- a) **Hipótesis nula ( $H_0$ ):** La Gestión del Talento Humano no influye positivamente en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Red Asistencial Pasco – ESSALUD, 2020.
- b) **Hipótesis alterna ( $H_a$ ):** La Gestión del Talento Humano influye positivamente en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Red Asistencial Pasco – ESSALUD, 2020.

**Tabla 29 Correlación entre nuestras variables**

		Gestión del Talento Humano	Desempeño Laboral
Gestión del Talento Humano	Correlación de Pearson	1	,975**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	176	176
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,975**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	176	176

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

**Análisis e interpretación:**

En la tabla 29 podemos observar que, de acuerdo a los resultados obtenidos, existe una correlación positiva alta ,975 entre nuestras variables gestión del talento humano y desempeño laboral. En lo referente al nivel de significancia encontrado  $p=0,000$  lo cual nos confirma que  $p$  es menor a 0,05 lo cual nos permite indicar que, se rebate la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Es decir:

La Gestión del Talento Humano influye positivamente en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Red Asistencial Pasco – ESSALUD, 2020.

**4.3.2. Prueba de hipótesis específicas:**

**Prueba de hipótesis específica 1**

**Formulamos nuestras hipótesis específica 1:**

- a) **Hipótesis nula (H<sub>0</sub>1):** La Selección del Talento Humano no influye positivamente en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Red Asistencial Pasco – ESSALUD, 2020.
- b) **Hipótesis alterna (H<sub>a</sub>1):** La Selección del Talento Humano influye positivamente en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Red Asistencial Pasco – ESSALUD, 2020.

**Tabla 30** *Correlación entre la dimensión selección del talento humano y la variable desempeño laboral*

		Selección del Talento Humano	Desempeño Laboral
Selección del Talento Humano	Correlación de Pearson	1	,956**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	176	176
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,956**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	176	176

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

**Análisis e interpretación:**

En la tabla 30 podemos observar que, de acuerdo a los resultados obtenidos, existe una correlación positiva alta ,956 entre nuestra dimensión selección del talento humano y nuestra variable desempeño laboral. En lo concerniente al nivel de significancia se encontró  $p=0,000$  lo cual nos confirma que  $p$  es menor a 0,05 lo cual nos admite indicar que, se rebate la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (H<sub>a</sub>1): Es decir:

La Selección del Talento Humano influye positivamente en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Red Asistencial Pasco – ESSALUD, 2020.

### Prueba de hipótesis específica 2

#### Formulamos nuestras hipótesis específica 2:

- a) **Hipótesis nula (H<sub>0</sub>2):** La Integración del Talento Humano no influye positivamente en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Red Asistencial Pasco – ESSALUD, 2020.
- b) **Hipótesis alterna (H<sub>a</sub>2):** La Integración del Talento Humano influye positivamente en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Red Asistencial Pasco – ESSALUD, 2020

**Tabla 31** *Correlación entre la dimensión integración del talento humano y la variable desempeño laboral*

		Integración del Talento Humano	Desempeño Laboral
Integración del Talento Humano	Correlación de Pearson	1	,980**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	176	176
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,980**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	176	176

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

#### **Análisis e interpretación:**

Como se puede observar en la tabla 31, de acuerdo a los resultados obtenidos, existe una correlación positiva alta ,980 entre nuestra dimensión integración del talento humano y la variable desempeño laboral. En lo relativo al nivel de significancia encontrado  $p=0,000$  lo cual nos corrobora que  $p$  es menor a 0,05 lo cual nos permite indicar que, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna ( $H_{a1}$ ): Es decir:

La Integración del Talento Humano influye positivamente en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Red Asistencial Pasco – ESSALUD, 2020.

### **Prueba de hipótesis específica 3**

#### **Formulamos nuestras hipótesis específica:**

- a) **Hipótesis nula ( $H_{o3}$ ):** El Desarrollo del Talento Humano no influye positivamente en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Red Asistencial Pasco – ESSALUD, 2020.
- b) **Hipótesis alterna ( $H_{a3}$ ):** El Desarrollo del Talento Humano influye positivamente en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Red Asistencial Pasco – ESSALUD, 2020

***Tabla 32 Correlación entre la dimensión desarrollo del talento humano y la variable desempeño laboral***

		Desarrollo del Talento Humano	Desempeño Laboral
Desarrollo del Talento Humano	Correlación de Pearson	1	,978**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	176	176
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,978**	1

Sig. (bilateral)	,000	
N	176	176

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

### **Análisis e interpretación:**

Como se puede observar en la tabla 32, de acuerdo a los resultados conseguidos, existe una correlación positiva alta ,978 entre nuestra dimensión desarrollo del talento humano y la variable desempeño laboral. En lo relativo al nivel de significancia encontrado  $p=0,000$  lo cual nos aprueba que  $p$  es menor a 0,05 lo cual nos permite indicar que, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna ( $H_{a1}$ ): Es decir:

El Desarrollo del Talento Humano influye positivamente en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Red Asistencial Pasco – ESSALUD, 2020.

### **Prueba de hipótesis específica 4**

#### **Formulamos nuestras hipótesis específica:**

- a) **Hipótesis nula ( $H_{o4}$ ):** La Retención del Talento Humano no influye positivamente en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Red Asistencial Pasco – ESSALUD, 2020.
- b) **Hipótesis alterna ( $H_{a4}$ ):** La Retención del Talento Humano influye positivamente en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Red Asistencial Pasco – ESSALUD, 2020

**Tabla 33 Correlación entre la dimensión retención del talento humano y la variable desempeño laboral**

		Retención del Talento Humano	Desempeño Laboral
Retención del Talento Humano	Correlación de Pearson	1	,933**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	176	176
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,933**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	176	176

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

**Análisis e interpretación:**

Como se puede observar en la tabla 33, de acuerdo a los resultados que se muestran, existe una correlación positiva alta ,933 entre nuestra dimensión retención del talento humano y la variable desempeño laboral. En lo relativo al nivel de significancia encontrado  $p=0,000$  lo cual nos manifiesta que  $p$  es menor a 0,05 lo que nos permite indicar que, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna ( $H_a1$ ): Es decir:

La Retención del Talento Humano influye positivamente en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Red Asistencial Pasco – ESSALUD, 2020.

**4.4. Discusión de resultados**

De acuerdo a nuestro objetivo general, se busca determinar el nivel de influencia de la Gestión del Talento Humano en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Red Asistencial Pasco – ESSALUD, 2020. Según nuestra



prueba de hipótesis ha determinado que existe una correlación positiva alta ,975, lo que nos da a conocer un alto grado de influencia entre nuestras variables.

Este resultado concuerda con los resultados encontrados por Solis & Ventura (2019) quienes encontraron que el chi cuadrado de Pearson, les arrojó un valor de 0.000, lo cual indica que existe una relación significativa entre la gestión de talento humano y desempeño laboral. Demostrando así que, si se desarrolla una buena gestión del talento humano, esta redundara en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huariaca – 2016.

En lo concerniente a nuestro objetivo específico 1, los resultados nos demuestran que se ha confirmado que existe una correlación positiva alta ,956, lo que nos da a conocer un alto grado de influencia, entre nuestra dimensión selección del talento humano y la variable desempeño laboral.

Lo cual nos conlleva a manifestar que una buena selección de los trabajadores, lograra que estos demuestren un alto desempeño laboral en las labores que se les encomiende. Tal como lo manifiesta Peralta (2018) “la relación entre la selección con el desempeño laboral, es positiva moderada, lo cual indica que los trabajadores, si están de acuerdo con los procesos de selección que aplica el INABIF”. (pág. 65)

En lo referente al objetivo específico 2, se puede declarar que existe una correlación positiva alta ,980 entre la dimensión integración del talento humano y la variable desempeño laboral. Lo que nos conlleva a afirmar que una correcta integración del personal, servirá para que puedan tener un mejor desempeño laboral.

En cuanto a nuestro objetivo específico 3, es importante manifestar que los resultados nos demuestran que existe una correlación positiva alta ,978 entre

nuestra dimensión desarrollo del talento humano y la variable desempeño laboral. Estos resultados guardan relación con los obtenidos por Zagastizabal (2018) quien concluye que “Existe relación entre el desarrollo del personal y el desempeño laboral en trabajadores del Hospital II EsSalud Huamanga, 2017, en razón de que el valor de tau  $B=0,622$ , lo que significa que la relación entre las variables es directa fuerte” (pág. 67)

Concerniente a nuestro objetivo específico 4, debemos manifestar que de acuerdo a los resultados que se muestran, existe una correlación positiva alta ,933 entre nuestra dimensión retención del talento humano y la variable desempeño laboral, estos resultados se comparan con los obtenidos por Peralta (2018), que manifiesta que “existe entre la retención y el desempeño laboral en los en los trabajadores del Centro de Atención Residencial “Jesús Mi Luz” del INABIF – Cusco 2018; es positiva moderada, quiere decir que las acciones que realiza el centro para retener al talento humano es factor predictivo para el desempeño laboral, pero no es el único” (pág. 66)

## CONCLUSIONES

- 1) Se determina que, de acuerdo a los resultados encontrados, donde la correlación de Pearson es de ,975. La Gestión del Talento Humano influye positivamente en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Red Asistencial Pasco – ESSALUD, 2020. Lo cual nos indica que una correcta gestión del talento humano logrará un mejor desempeño laboral de los trabajadores.
- 2) Se establece que, de acuerdo a los resultados hallados, donde la correlación de Pearson es de ,956. La selección del Talento Humano influye positivamente en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Red Asistencial Pasco – ESSALUD, 2020. Lo cual nos indica que una correcta y transparente selección del talento humano influirá en un mejor desempeño laboral de los trabajadores.
- 3) De acuerdo a los resultados encontrados, donde la correlación de Pearson es de ,980. Se comprueba que, la Integración del Talento Humano influye positivamente en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Red Asistencial Pasco – ESSALUD, 2020. Lo cual nos indica que una correcta integración del talento humano logrará que los trabajadores tengan un mejor desempeño laboral.
- 4) Se demuestra que, de acuerdo a los resultados encontrados, donde la correlación de Pearson es de ,978. El Desarrollo del Talento Humano influye positivamente en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Red Asistencial Pasco – ESSALUD, 2020. Lo cual nos indica que, a mayor desarrollo del talento humano, se logrará un mejor desempeño laboral de los trabajadores.

- 5) Se determina que, de acuerdo a los resultados encontrados, donde la correlación de Pearson es de ,933. La Retención del Talento Humano influye positivamente en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Red Asistencial Pasco – ESSALUD, 2020. Lo cual nos indica que una correcta retención del talento humano logrará un mejor desempeño laboral de los mismos

## **RECOMENDACIONES**

- 1) A los directivos, se les recomienda que siendo el activo más valioso de la organización los colaboradores, se debe priorizar una eficiente gestión del talento humano, y no ver a sus trabajadores como un recurso, para ello los encargados de la unidad de recursos humanos deben de mantener un mayor contacto con el personal.
- 2) La selección del personal debe de cumplir con todos los requisitos establecidos en las normas legales y debe realizarse de forma transparente y con criterio técnico, ante que el político.
- 3) Se debe tener un mayor proceso de integración y socialización entre los colaboradores, porque al conocerse y tratarse cordialmente, puedan manifestar su compromiso con la entidad, es decir ponerse la camiseta y lograr su compromiso organizacional.
- 4) A los encargados de la entidad, se recomienda velar por el desarrollo de sus colaboradores, mediante la realización de cursos, seminarios y otros no solo de carácter técnico o profesional, sino también de desarrollo humano (como de Inteligencia emocional, meditación, técnicas de concentración y similares) con la finalidad de mantener se actualizados y comprometidos con la entidad.
- 5) Establecer criterios de evaluación y compensación, para poder retener a sus mejores colaboradores.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Winter, R. S. (2000). *Manual de trabajo en equipo*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos, S. A.
- Alles, M. (2008). *Desempeño por competencias. Evaluación de 360°*. Buenos Aires: Granica.
- Alles, M. (2009). *Diccionario de Comportamientos. La trilogía Tomo II. Nuevos conceptos y enfoques (Vol. II)*. Buenos Aires: Granica.
- Bohlander, G., & Snell, S. (2008). *Administración de recursos humanos*. México D.F.: Cengage Learning Editores, S.A.,
- Campbell, J. P., Mc Henry, J.J & J. J., & Wise, L. L. (1990). *Modeling job performance in a population of jobs*. *Personnel Psychology*(43), 313-333.
- Carbajal Mejia, E., & Espiritu Tixe, J. F. (2018). “*Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Pasco - 2016*”. [Tesis de Licenciatura]. Cerro de Pasco: Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. Obtenido de <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/679>
- Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo - CLAD. (2015). *Cartas Iberoamericanas del CLAD* . Asunción: Secretaría de la Función Pública del CLAD.
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la teoría general de la Administración. Séptima edición*. México : McGRAW-HILL/ÍNTER AMERICAN A EDITORES, S.A. DE C.V.

- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (Tercera ed.). México: McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A. DE C.V.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones 9a Ed.* México: McGraw-Hill.
- Cuesta Santos, A. (2018). *Gestión del talento humano y del conocimiento*. Bogotá: Ediciones ECOE.
- Dessler, G., & Varela, R. (2011). *Administración de recursos humanos. Enfoque latinoamericano*. México,: Pearson Educación de México, S.A. de C.V.
- Diez Canseco Perez, D. T., & Nava de la Cruz, S. J. (2018). “*La Gestión del talento humano y el desempeño laboral en el Centro de Atención Primaria II - EsSalud, Lambayeque, 2018*”. [Tesis de Maestria]. Chiclayo: Universidad César Vallejo. Escuela de Posgrado. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/31814>
- Espinoza Mallque , K. B., & Montalvo Cerron , J. C. (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 de Maestria]. Huancayo,: Universidad Continental. Obtenido de [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10409/2/IV\\_PG\\_MRHGO\\_TE\\_Espinoza\\_Montalvo\\_2021.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10409/2/IV_PG_MRHGO_TE_Espinoza_Montalvo_2021.pdf)
- Espinoza Montes, C. (2014). *Metodología de investigación tecnológica*. Huancayo: Soluciones Gráficas S.A.C.
- Estrella Carhuaricra, 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 Maestria]. Cerro de

Pasco: Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. Obtenido de [http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/1958/1/T026\\_41523105\\_M.pdf](http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/1958/1/T026_41523105_M.pdf)

Hernández Inostrosa, C. (2021). *“Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Santa Rosa EIRL 2021”*. [Tesis de Licenciatura]. Cajamarca –: Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. Obtenido de <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1651>

Jara Martínez, A. M. (2019). *Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral de los trabajadores de la Administración central del Ministerio de Salud, 2018*. [Tesis de Doctorado]. Lima: Universidad César Vallejo. Escuela de Posgrado. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/26717>

Jara Martínez, A. M., Asmat Vega, N. S., Alberca Pintado, N. E., & Medina Guzmán, J. J. (2018). *Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral*. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 739-758. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29058775014>

Kerlinger, F. N., & Howard, L. B. (2002). *Enfoque conceptual de la Investigación del comportamiento*. México: McGraw.Hill.

Mejía Giraldo, A., & Montoya Serrano, A. (2010). *Capacitación integral del talento humano por competencias, orientada hacia la innovación tecnológica y el mejoramiento productivo*. Cali: Universidad de San Buenaventura .

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos y Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2016). *Guía sobre el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en el Sector Público*. Lima: Dirección General de Desarrollo y Ordenamiento Jurídico.



- Mondy, W., & Noe, R. (2005). *Administración de recursos humanos* (Novena ed.). México: Pearson Educación.
- Navarro Rojo, S. (2016). *Cómo Realizar una Evaluación del Desempeño*. Santiago de Chile: SNR Consultores.
- Osorio Madera, J. M. (2021). *La Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial Tambopata, 2021*. [Tesis de Maestría]. Lima: Universidad César Vallejo. Escuela de Posgrado. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/71432>
- Peralta Pérez, L. d. (2018). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral en el Centro de Atención Residencial "JESUS MI LUZ" del INABIF - Cusco 2018*. [Tesis de Maestría]. Universidad César Vallejo. Escuela de Posgrado. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/34087>
- Pilamonta Panchi, K. S. (2020). *Modelo de gestión de talento humano y desempeño laboral de la Empresa Induce del Ecuador de la Ciudad de Latacunga*. [Tesis de Licenciatura]. Ambato, Ecuador: Universidad Regional Autónoma de los Andes – UNIANDES,. Obtenido de <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/12161>
- Ponce Ponce, B. J. (2014). *La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en el Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos Planta Central-Quito*. [Tesis de Maestría]. Quito, Ecuador: Universidad Tecnológica Equinoccial. Obtenido de <http://repositorio.ute.edu.ec/handle/123456789/12797>
- Robbins , S. P., & Coulter , M. (2010). *Administración 10ma edición*. México: Pearson Educación.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Comportamiento organizacional. Decimotercera edición*. México: Pearson Educación de México, S.A. de C.V.
- Rojas Tejada, A., Fernández Prados, J. S., & Pérez Meléndez, C. (2017). *Investigar mediante encuestas*. Madrid: Editorial Síntesis.
- Santana Leitner, A. (2017). *Análisis cuantitativo. Técnicas para describir y explicar en Ciencias Sociales*. Barcelona: Editorial UOC .
- Saracho, J. M. (2011). *Talento Organizacional. Un modelo para la definición organizacional del talento*. Santiago de Chile: RiL editores.
- Solis Castañeda, A. A., & Ventura Flores, L. M. (2019). *Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huariaca – Región Pasco - 2016*. [Tesis de Licenciatura]. Cerro de Pasco: Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. Obtenido de <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/1634>
- Tamayo y Tamayo, M. (2003). *El Proceso de la Investigación Científica*. México: Limusa S.A. de C.V.
- Universidad de los Andes, Escuela de Gobierno Alberto Lleras Camargo. (2015). Estado del arte de la gestión estratégica del talento humano. En *Gestión estratégica del talento humano* (págs. 23-60). Bogotá: Ediciones Uniandes.
- Vallejo Chávez, L. M. (2015). *Gestión del talento humano*. Riobamba: Escuela Superior Politécnica de Chimborazo.
- Wayne, M. (2010). *Administración de recursos humanos* (Decimoprimer edición ed.). México,: Pearson Educación.

Zagastizabal Richarte, L. J. (2018). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en trabajadores del Hospital II EsSalud Huamanga, 2017*. [Tesis de Maestría]. Trujillo: Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/20573>

## **ANEXOS**

## Anexo 01: Instrumento de Investigación



UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

Escuela de Administración



### Encuesta a los Colaboradores de la Red Asistencial Pasco – ESSALUD

Señor (a) colaborador (a)

Le agradecemos anticipadamente por su asistencia, para contestar la presente encuesta para la tesis: Influencia de la Gestión del Talento Humano en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Red Asistencial Pasco – ESSALUD, 2020.

Por favor:

1. No escriba su nombre, la encuesta es anónimo y confidencial.
2. Responda las alternativas de respuesta según corresponda y con sinceridad.
3. Marque con una “X” el numero de la respuesta que usted considere es la más adecuada. De acuerdo al cuadro que aparece.

<b>NUNCA</b>	<b>1</b>
<b>CASI NUNCA</b>	<b>2</b>
<b>ALGUNAS VECES</b>	<b>3</b>
<b>CASI SIEMPRE</b>	<b>4</b>
<b>SIEMPRE</b>	<b>5</b>

1) Edad:

Entre 20-30  Entre 31-40  Entre 41-50

Entre 51-60  Entre 61 a más

2) Sexo:

M  F

3) Indique su nivel de estudio:

- a) Ninguno
- b) Bachiller
- c) Titulado
- d) Magister

- e) Doctor/a
- 4) Indique su experiencia en el cargo que desempeña actualmente en esta institución.
- a) Menos de 5 años
- b) Entre 6 y 10 años
- c) Entre 11 y 20 años
- d) Más de 20 años

<b>Variable 1: Gestión del Talento Humano</b>						
	<b>Dimensión 1: Selección del Talento Humano</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	¿Considera usted que en su institución se planifica la selección del personal?					
2	¿Considera usted que su institución lanza a concurso para el reclutamiento del personal?					
3	¿Considera usted que en su institución se incorpora de manera transparente al personal seleccionado?					
	<b>Dimensión 2: Integración del Talento Humano</b>					
4	¿Considera usted que se realiza un correcto proceso de inducción al personal que se incorpora a su institución?					
5	¿Considera usted que en su institución existe un agradable proceso de socialización entre el personal?					
6	¿Considera usted que le dan total facultad para poder realizar sus labores?					
	<b>Dimensión 3: Desarrollo del Talento Humano</b>					
7	¿La capacitación dentro de su institución se da en todos los niveles y de forma constante?					
8	¿Considera que dentro de su institución se promueve el desarrollo personal de sus integrantes?					
9	¿Existe motivación para realizar sus labores por parte de sus superiores?					
	<b>Dimensión 4: Retención del Talento Humano</b>					
10	¿Existe una política de incentivos dentro de su institución?					
11	¿Considera que la compensación por la labor que realiza es de acuerdo a la labor que realiza?					

12	¿Su institución le otorga beneficios extras por la labor que realiza?					
<b>Variable 2: Desempeño Laboral</b>						
<b>Dimensión 1: Eficacia Laboral</b>						
1	¿Considera usted que se cumplen con eficacia las metas y actividades programadas?					
2	¿Los objetivos logrados por usted van de acuerdo a lo planificado por su institución?					
3	¿Considera usted, que los trabajadores ejecutan las actividades en el tiempo previsto y con la calidad debida?					
4	¿Considera usted que realiza su trabajo con la calidad establecida?					
<b>Dimensión 2: Eficiencia Laboral</b>						
5	¿Considera usted que los trabajadores de su institución utilizan los recursos materiales de la forma más adecuada?					
6	¿Considera usted que realiza sus actividades programadas utilizando correctamente los recursos?					
7	¿Considera usted que existe responsabilidad y predisposición por parte de sus superiores para el logro de los objetivos que persigue la institución?					
8	¿Considera usted que asume las causas y consecuencias de su toma de decisiones según el grado de responsabilidad de su cargo?					
9	¿Considera usted que las capacitaciones recibidas por su institución han fortalecido sus conocimientos?					
10	¿Considera usted que el nivel de conocimientos que posee le permite desarrollar un buen trabajo en el puesto que se desempeña?					
11	¿Considera que logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en los cambios de gestión?					
12	¿Considera usted que se adecua con facilidad a los cambios que puedan producirse en su trabajo?					
<b>Dimensión 3: Trabajo en equipo</b>						
13	¿Considera usted que los conocimientos adquiridos en trabajos realizados en cargos similares ayudan a mejorar el trabajo en equipo?					
14	¿Los trabajos que se realizan en equipos repercuten en el cumplimiento oportuno, es decir son entregados en el momento adecuado?					

15	¿Considera usted que el trabajo en equipo se ve reflejado en la calidad del servicio que se brinda al asegurado?					
16	¿Considera usted que la actitud que tiene el trabajador hacia el asegurado es de calidad?					
17	¿El liderazgo en el trabajo en equipo ayuda a tener mayor impacto para lograr las metas establecidas?					
18	¿Considera usted que realiza propuestas que originan acciones innovadoras en el desempeño laboral?					

Muchas gracias por su colaboración





Anexo 02: Procedimiento de validez y confiabilidad

**HOJA DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO**



**I. DATOS GENERALES**

**Apellidos y Nombres del Experto**

.....  
.....

**Cargo o Institución donde labora:**

.....  
.....

**Nombre del Instrumento de Evaluación:**

.....

**Autor del instrumento:**

.....  
.....

**Título:** Influencia de la Gestión del Talento Humano en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Red Asistencial Pasco – ESSALUD, 2020

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente				Regular				Bueno				Muy bueno				Excelente			
		0 - 20				21 - 40				41 - 60				61 - 80				81 - 100			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1.TITULO	Hace referencia al problema mencionado en las variables																				
2.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje claro y apropiado																				
3.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																				
4.ACTUALIDAD	Está acorde a los cambios en la Administración Moderna																				
5.ORGANIZACIÓN	Existe una organización Lógica de acuerdo al reglamento de grados y títulos de la UNDAC																				
6.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				
7.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral																				
8.CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos.																				
9.COHERENCIA	Entre las variables, indicadores y las dimensiones																				
10.METODOLOGIA	Responde al propósito de la investigación																				

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:**

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

-----

-----

-----

-----

-----


**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

-----  
-----  
-----  
-----  
-----

<b>Lugar y fecha</b>	<b>DNI Numero</b>	<b>Firma del experto</b>	<b>Teléfono N°</b>

**Anexo 03: Matriz de consistencia**

**Título:** Influencia de la Gestión del Talento Humano en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Red Asistencial Pasco – ESSALUD, 2020

<b>PROBLEMAS</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPOTESIS</b>	<b>VARIABLES</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>METODOLOGÍA</b>
<b>PROBLEMA GENERAL</b>	<b>OBJETIVO GENERAL</b>	<b>HIPOTESIS GENERAL</b>	<b>Variable Independiente:</b> Gestión del Talento Humano.	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Selección</li> <li>➤ Integración</li> <li>➤ Desarrollo</li> <li>➤ Retención</li> <li>➤ Eficacia</li> <li>➤ Eficiencia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Planeación</li> <li>➤ Reclutamiento</li> <li>➤ Incorporación</li> <li>➤ Inducción</li> <li>➤ Socialización</li> <li>➤ Empowerment</li> <li>➤ Capacitación</li> <li>➤ Desarrollo Personal</li> <li>➤ Motivación</li> <li>➤ Incentivos</li> <li>➤ Compensación</li> <li>➤ Beneficios</li> <li>➤ Objetivos logrados</li> <li>➤ Calidad de Trabajo</li> </ul>	<b>Tipo:</b> Correlacional  <b>Métodos:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Inductivo</li> <li>• Deductivo</li> <li>• Correlacional</li> </ul> <b>Diseño de Investigación</b> Correlacional  <b>Técnicas:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Encuesta</li> <li>• Revisión bibliográfica</li> </ul> <b>Diseño:</b> No experimental transversal
¿De qué manera influye la Gestión del Talento Humano en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Red Asistencial Pasco – ESSALUD, 2020?	Determinar el nivel de influencia de la Gestión del Talento Humano en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Red Asistencial Pasco – ESSALUD, 2020	La Gestión del Talento Humano influye positivamente en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Red Asistencial Pasco – ESSALUD, 2020				
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>	<b>Variable Dependiente:</b> Desempeño Laboral.	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Retención</li> <li>➤ Eficacia</li> <li>➤ Eficiencia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Incentivos</li> <li>➤ Compensación</li> <li>➤ Beneficios</li> <li>➤ Objetivos logrados</li> <li>➤ Calidad de Trabajo</li> </ul>	<b>Técnicas:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Encuesta</li> <li>• Revisión bibliográfica</li> </ul> <b>Diseño:</b> No experimental transversal
¿De qué manera influye la Selección del Talento Humano en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Red Asistencial Pasco – ESSALUD, 2020?	Determinar el nivel de influencia de la Selección del Talento Humano en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Red Asistencial Pasco – ESSALUD, 2020	La Selección del Talento Humano influye positivamente en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Red Asistencial Pasco – ESSALUD, 2020				

<p>¿De qué manera influye la Integración del Talento Humano en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Red Asistencial Pasco – ESSALUD, 2020?</p>	<p>Determinar el nivel de influencia de la Integración del Talento Humano en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Red Asistencial Pasco – ESSALUD, 2020</p>	<p>La Integración del Talento Humano influye positivamente en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Red Asistencial Pasco – ESSALUD, 2020</p>		<p>➤ Calidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Uso adecuado de Recursos</li> <li>➤ Responsabilidad</li> <li>➤ Nivel de Conocimiento técnico</li> <li>➤ Adaptabilidad del Personal</li> </ul>	<p><b>Población:</b> 358 personas <b>Muestra:</b> 176 colaboradores</p> <p><b>Prueba de hipótesis:</b> Correlación de Pearson.</p>
<p>¿De qué manera influye el Desarrollo del Talento Humano en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Red Asistencial Pasco – ESSALUD, 2020?</p>	<p>Determinar el nivel de influencia del Desarrollo del Talento Humano en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Red Asistencial Pasco – ESSALUD, 2020</p>	<p>El Desarrollo del Talento Humano influye positivamente en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Red Asistencial Pasco – ESSALUD, 2020</p>			<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Conocimiento del trabajo</li> <li>➤ Calidad de servicio</li> <li>➤ Liderazgo</li> </ul>	
<p>¿De qué manera influye la Retención del Talento Humano en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Red Asistencial Pasco – ESSALUD, 2020?</p>	<p>Determinar el nivel de influencia de la Retención del Talento Humano en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Red Asistencial Pasco – ESSALUD, 2020</p>	<p>La Retención del Talento Humano influye positivamente en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Red Asistencial Pasco – ESSALUD, 2020</p>				