

**UNIVERSIDAD RICARDO PALMA  
FACULTAD DE MEDICINA HUMANA  
MANUEL HUAMÁN GUERRERO  
ESCUELA DE RESIDENTADO MÉDICO Y ESPECIALIZACIÓN**



**RELACIONES ENTRE LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y EL  
DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE  
SALUD CALLAO, 2021**

**PROYECTO DE INVESTIGACION OPERATIVA PARA OPTAR AL TITULO DE  
ESPECIALISTA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN EN SALUD**

**PRESENTADO POR CARLOS TONITZI ALARCÓN QUISPE**

**LIMA, PERÚ 2021**

## ÍNDICE

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	3
1.1 Descripción de la realidad problemática.....	3
1.2 Formulación del problema .....	4
1.3 Objetivos .....	5
1.4 Justificación.....	5
1.5 Delimitación.....	6
1.6 Viabilidad.....	6
II. MARCO TEÓRICO.....	7
2.1 Antecedentes de la investigación .....	7
2.2 Bases teóricas .....	9
2.3 Definiciones conceptuales.....	12
2.4 Hipótesis.....	13
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1 Tipo de estudio.....	14
3.2 Diseño de la investigación.....	14
3.3 Población y muestra .....	14
IV. RECURSOS Y CRONOGRAMA.....	21
4.1 Recursos .....	21
4.2 Cronograma .....	22
4.3 Presupuesto .....	23
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	24
Anexo 01 .....	27
Anexo 02 .....	30
Anexo 03 .....	33
Anexo 04 .....	34

## I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1 Descripción de la realidad problemática

La presencia del COVID-19 ha modificado la modalidad de trabajo y el estilo de vida de la población, en especial del personal asignado al Ministerio de Salud-MINSA; institución que requiere con urgencia una gestión eficiente en todos sus procesos.

Cada día se exige al personal que sean más competentes para así poder desempeñar mejor su trabajo, se crea en ellos la exigencia por la autosuperación y de ser mejores cada día.

Las diferentes dependencias del MINSA están conformadas por personas o grupos que tienen como mandato el cumplimiento de objetivos y metas establecidas en un plazo determinado (1), entre las cuales se encuentra la Dirección Regional de Salud del Callao con el objetivo de “fortalecer el acceso a una atención integral de calidad priorizando a la población vulnerable y promover la participación de la comunidad” (2), se encuentra organizada en 47 establecimiento (3) y brindan atención a la población dentro de su jurisdicción.

En la DIRESA Callao existe el área de Recursos Humanos encargada de ejecutar las “políticas, principios y procedimientos relacionados con la gestión y dirección de las personas” (4) además de generar prácticas encaminada al desarrollo de actitudes positivas a nivel colectivo e individual y el fortalecimiento de las competencias y habilidades claves que pueden afectar el desempeño laboral.

En los diferentes reportes de evaluación se evidencian deficiencias en el desempeño laboral, unido a la disminución de la calidad del servicio entregado al paciente, demora en la atención, información inadecuada para realizar los trámites, escasa predisposición para adoptar la mejora continua; aunado a ello se encuentra “la falta de identificación con la institución y una pobre cultura de valores; carencia de un sistema integrado de información, áreas administrativas

débiles en información y procesos; documentos de gestión incompletos” (4) lo cual disminuye la posibilidad de tomar decisiones acertadas y oportunas (3)

En el contexto mundial, Gestión del Talento Humano-GTH cobra notoriedad por el expansivo proceso de globalización, en un escenario cambiante y altamente competitivo; también se ve afectada por el cambio de paradigmas “hoy en día las instituciones ven al trabajador como el ente principal de las instituciones, al ser una preocupación primordial es necesario brindarles facilidades y herramientas para un mejor desarrollo y aprendizaje laboral lo cual repercute en su desempeño” (5).

Reconocer la importancia de gestionar el talento humano es imprescindible, “este concepto tan amplio incluye estrategias, decisiones, operaciones y prácticas para hacer una gestión efectiva (..) añadiendo el máximo valor a los bienes y servicios que proporciona la empresa, junto con la mejora de la calidad de vida del empleado” (6), las alternativas de solución se enfocan en “intervenciones directas en el proceso de la gestión del talento humano para mejorar la calidad de atención” (7)

Con una adecuada gestión del talento humano se espera mejorar el desempeño laboral y por ende la atención directa a los usuarios del sistema de salud en la DIRESA Callao, lo cual permitirá fortalecer la calidad del servicio, los procesos de comunicación y la toma de decisiones acertadas en la búsqueda de la eficiencia de una parte del sistema de salud.

## **1.2 Formulación del problema**

### **1.2.1 Problema Principal**

¿Cuáles son las relaciones entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Callao en el año 2021?

## **1.3 Objetivos**

### 1.3.1 Objetivo General

Determinar las relaciones entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Callao en el año 2021.

### 1.3.2 Objetivos específicos

Oe1. Conocer la relación entre la selección de personal y el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Callao.

Oe2. Analizar la relación entre la integración institucional y el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Callao.

Oe3. Demostrar la relación entre la capacitación y el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Callao.

Oe4. Medir la relación entre la supervisión y el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Callao

## **1.4 Justificación**

La investigación permitirá generar las bases necesarias para mejorar el desempeño laboral, brindará información y formará parte de antecedentes en próximos trabajos de investigación orientados al área de salud y relacionados a la Gestión de Talento Humano con la intención de optimizar el trabajo del personal que labora en la Dirección Regional de Salud del Callao.

Elaborar este proyecto ayudara conocer la importancia que tiene el talento humano dentro de una institución pública y valorar la relación con el desempeño laboral despertando el interés en la gestión del talento humano, además de focalizando la inversión para evidenciar cambios positivos.

Además, diversos estudios coinciden que la gestión del talento humano en la esfera de salud pública posee influencia directa en el desempeño laboral(8) donde frecuentemente se observa condiciones problemáticas por la modalidad de contrato, tiempo de servicio, experiencia y débiles relaciones con los inmediatos superiores; la gestión del talento humano-GTH genera ventajas competitivas en las organizaciones (9), en general la utilidad de estos estudios es de vital importancia, para conocer, comprender y mejorar la toma de decisiones en la búsqueda de eficiencia operativa en instituciones de salud.

### **1.5 Delimitación**

El estudio está enfocado en el personal en condición de nombrado y contratado que labora en la DIRESA Callao, siempre que manifiesten su disponibilidad de participar en la investigación.

### **1.6 Viabilidad**

El proyecto de investigación tiene viabilidad por varios factores:

a. Se tienen las coordinaciones con la DIRESA Callao para realizar la investigación, además se cuenta con los recursos económicos para el desarrollo de la investigación.

b. En lo personal: La presente investigación está promovida por la experiencia de carrera en la administración de sistemas hospitalarios.

## II. MARCO TEÓRICO

### 2.1 Antecedentes de la investigación

En el estudio de Vargas Donatilda (2020) titulado “Descripción de la gestión de talento humano-GTH de la sub gerencia de R.R.H.H Municipalidad de Ate desarrolla la interrelación entre las variables Gestión del Talento y desempeño laboral, concluye que, la GTH es imprescindible en toda organización pública o privada, la GTH tiene una alta relación con el desempeño laboral (5).

Condori Miriam (2018), presenta su investigación titulada “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de dirección regional de transportes para lo cual se utilizó la técnica de la encuesta; la población universo estuvo constituido por 122 trabajadores, los resultados muestran una relaciona directa y significativa entre las variables” (10).

En otro estudio realizado por Rojas Ruth y Vílchez Estefany (2018) titulada: “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús y publicado en la Universidad Norbert Wiener se concluye que existe una relación estadísticamente significativa entre el talento humano y el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús” (11)

Arispe Liz (2018) publica la investigación titulada “Gestión del talento humano para la satisfacción del cliente en la empresa SERVITED periodo 2018, cuyo objetivo fue determinar en qué medida contribuye la gestión del talento humano en la satisfacción del cliente final, aplicando para ello el instrumento del cuestionario, para medir ambas variables; obteniéndose como resultados que la gestión del talento humano está directamente relacionada con la satisfacción del cliente” (12)

Dentro del mismo marco, Osorio Yanet (2017), hace pública su investigación titulada “Gestión del Talento Humano y la Calidad de Servicio en la Gerencia

de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial - Gobierno Regional de Huancavelica”, se concluye que el personal percibe una mediana de satisfacción en la gestión de talento humano y la calidad de servicio afectando la calidad del servicio final (13)

Jara Antonio et al (2018) en el artículo titulado “Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral, publicado en la revista Venezolana de Gerencia afirma que, las métricas de medición de la gestión del talento humano inciden en el desempeño laboral y por ende en la gestión pública” (14).

Castro Karla (2020) analizo la “Gestión de talento humano para la mejora laboral en el banco solidario” en la ciudad de Cuenca – Ecuador, con la finalidad de diseñar un modelo de gestión en base a los resultados, los cuales denotan “excesivas horas de trabajo y baja remuneración salarial, además de la excesiva rotación de personal. Se concluye que, la institución financiera al contar con un talento humano comprometido con los ideales institucionales fidelizara a todos los trabajadores” (15).

García María (2016), en el estudio “Talento humano y su aportación al resultado de la empresa: análisis en el sector industrial” publicado en el año 2016 para la Universidad Valladolid explicita que el talento humano se divide en talento intelectual, estructural y relacional; a manera de conclusiones que la “formación del factor humano de una empresa debe abarcar todos los ámbitos del talento humano para que sea fuente de ventaja competitiva y contribuya, de manera positiva, en el resultado de la organización” (9)

En el estudio realizado por Molina Gloria et. al. (2016) bajo el título “Gestión del talento humano en salud pública. Un análisis en cinco ciudades Colombianas; encontró que, la mayor parte del personal tenía condiciones laborales problemáticas donde predomina la contratación de corto plazo y la baja cobertura en capacitación en salud pública; evidenciando limitaciones en la formación y en la capacitación, lo cual genera deficientes condiciones laborales para el personal” (8).

## **2.2 Bases teóricas**

### **2.2.1 Gestión del Talento Humano -GTH**

El concepto de involucra “una serie de decisiones acerca de la relación de los empleados que influyen en la eficacia de estos y de las organizaciones” (16).

La gestión del talento humano depende, entre otros, de varios aspectos como son:

- La cultura de la organización “la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada y los procesos internos” (17).
- Las personas deben ser concebidas como “el activo más importante en las organizaciones, la gestión del talento humano “conlleva al reconocimiento de las personas como capaces de dotar la organización de inteligencia y como socios capaces de conducirla a la excelencia” (17).
- Es responsabilidad de la organización, y no únicamente del área de recursos humanos debe “gestionar el talento que posee, llegando, no sólo a los niveles de mando o los directivos, sino alcanzando los niveles inferiores de la organización” (17).

#### **2.2.1.1 Procesos de gestión del talento humano**

Chiavenato (2009) “plantea que los principales procesos de la moderna gestión del talento humano se centran en 4 vertientes: en la admisión de personas a través del reclutamiento y selección, en la aplicación de personas (diseño y evaluación del desempeño), en el desarrollo de las personas, en la retención (capacitación, etc.) y en la supervisión basados en sistemas de información gerencial y bases de datos” (16)

Estos procesos se deben “aplica para acompañar y controlar las actividades de las personas y verificar resultados, Incluyen bases de datos y sistemas de información gerenciales” (16).

### **2.2.1.2 Dimensiones de la gestión del talento humano**

En la literatura se explicita las siguientes dimensiones de medición GDH:

- Selección de personal. “La organización identifica y atrae a futuros empleados capacitados e idóneos para el cumplimiento de los objetivos organizacionales” (17). Este indicador provee información acerca del proceso de reclutamiento y selección, de cómo mejorar si fuese el caso o qué medidas tomar para la mejora del proceso.
- Integración Institucional. Son factores indispensables para generar un ambiente laboral sano, por lo que expertos coinciden que para crearlas y fomentarlas, son necesarias las expectativas claras entre colaboradores, directivos y el planteamiento de retos que generen lealtad en la empresa (17).
- Capacitación.” Ofrecer capacitación y desarrollo a los colaboradores es dotarlo de conocimientos para que puedan llevar a cabo de manera más eficiente su trabajo. El indicador provee información acerca de cómo mejorar la productividad del empleado brindándole las herramientas necesarias para su crecimiento profesional” (17).
- Supervisión. “Es revisión periódica y formal de los resultados de trabajo, que se efectúa de manera conjunta entre jefe y colaborador. La organización obtiene información para la toma de decisiones” (17).

## 2.2.2 Desempeño laboral

El desempeño es “el comportamiento individual para llegar a objetivos que son propuestos por la organización, para esto el individuo deberá demostrar sus conocimientos con el único objetivo de ver su desempeño dentro de la organización de manera individual” (17), autores como Chiavenato (2007) indican que el concepto parte de “la demostración de competencias laborales de un colaborador” (18).

### 2.2.2.1 Importancia de la medición del desempeño laboral

El desempeño laboral es de vital importancia, porque se refiere a lo que hace el colaborador y no solo lo que sabe hacer, además de evidenciar las competencias alcanzadas, permitiendo así el logro de metas y objetivos planteados con eficiencia y eficacia.

### 2.2.2.2 Dimensiones del desempeño laboral

Chiavenato (2000), nos da las siguientes dimensiones:

- **“Responsabilidad:** Compromiso hacia las funciones que requiere el puesto de trabajo” (20).
- **“Productividad:** Capacidad de producir y ser útil en los procesos de su puesto de trabajo” (20).
- **“Eficiencia:** Capacidad de orientarse hacia una meta” (20).
- **“Motivación:** Capacidad de mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo o meta” (20).
- **“Trabajo en equipo:** Habilidad de relacionarse con los compañeros de trabajo y lograr metas en común” (20).

## 2.3 Definiciones conceptuales

Administración de talento humano: “La administración del talento humano es un conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos administrativos en cuanto a las personas o los recursos humanos, como el reclutamiento, la selección, la formación, las remuneraciones y la evaluación del desempeño” (21)

Desempeño: “Es el valor que el colaborador aporta a la organización buscando llegar a un solo objetivo, en este proceso el colaborador demuestra los conocimientos adquiridos con la experiencia o estudios realizados a lo largo de su vida profesional” (22)

Desempeño laboral: “Es el comportamiento humano dentro de una organización donde demuestran sus habilidades y conocimientos según sea el caso dentro de la organización” (20)

Comportamiento: Son el conjunto de actos demostrados en un ambiente de manera diaria, estas varían según los sentimientos de la persona (23)

Competencias: Son las habilidades, actitudes y conocimientos de una persona el cual es manifestado en su entorno diario, los cuales pueden ser mejorados de manera paulatina con la práctica o entrenamiento (24)

Organización: “Grupo de personas que buscan una meta en común, las cuales cuentan con determinados conocimientos para llevar a cabo actividades y lograr llegar a sus metas” (25)

Recurso humano: El término recurso humano describe a la persona como un instrumento no como el talento 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 (16)

Servicios de Salud: conjunto de actividades profesionales destinadas al cuidado, promoción, mantenimiento o restablecimiento de la salud óptima

tanto para la persona como para la sociedad, basándose en fundamentos teóricos y metodológicos (OMS-2012).

Talento humano: Es la actividad humana, conocimientos, experiencias, motivación, intereses, aptitudes, habilidades, potencialidades, etc. (21)

## **2.4 Hipótesis**

### **2.4.1 Hipótesis general**

Es probable que, exista relación positiva entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Callao, 2021.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo de estudio

De acuerdo con Hernández, Fernández y Batista (2015) (26), la investigación es tipo cuantitativo porque representa un conjunto de procesos secuenciales susceptibles de poder ser medidos por pruebas estadísticas de nivel descriptivo e inferencial al buscar las relaciones entre dos variables. De nivel correlacional, observacional no experimental y de medición transversal.

#### 3.2 Diseño de la investigación

De acuerdo al diseño, es prospectivo ya que se recolectará información en el mes de junio, observaciones porque no se realizará ninguna modificación o intervención a las variables, transversal debido a que solo se recolectará los datos una sola vez y correlacional ya que se medirá el grado de relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral del personal de la Dirección Regional de Callao.

#### 3.3 Población y muestra

##### 3.3.1 Población

La población está conformada por 325 trabajadores que labora en la DIRESA Callao, las cuales se encuentran en diferentes áreas de trabajo.

##### 3.3.2 Tamaño de la Muestra

Se ha calculado de acuerdo con el nivel de confianza del 95% según la cual se debe seleccionar a 176 trabajadores según la siguiente fórmula.

#### ***Figura 1. Fórmula para determinar tamaño de la muestra (n)***

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

Fuente: (Sampieri & Collado, 2001)

**Dónde:**

N	:	Es el tamaño de la muestra
Z	:	Es el nivel de Confianza
P	:	Es la variabilidad positiva
Q	:	Es la variabilidad negativa
N	:	Es el tamaño de la población
E	:	Es la precisión o el error

$$\text{Personal DIRESA} \quad n = \frac{(1.96)^2 (0.5) (0.5) (325)}{(325-1) (0.5)^2 + (1.96)^2 (0.5) (0.5)}$$

$$n = 176 \text{ trabajadores}$$

**3.3.3 Selección de la Muestra**

El tipo de muestreo a emplear en esta investigación “es un muestreo aleatorio simple con una confianza del 95%” (26)

**3.3.4 Criterios de inclusión**

- Personal que labora en la Dirección Regional de Salud del Callao.
- Personal que labora en calidad de nombrado, CAS o terceros.
- Personal que tenga un tiempo de servicio mínimo de 03 meses en la Dirección Regional de Salud del Callao
- Personal que acepte participar en la presente investigación y firme el consentimiento informado.

**3.3.5 Criterios de Exclusión**

- Personal que labora por terceros en la Dirección Regional de Salud del Callao.
- Personal que tenga un tiempo de servicio menor de 03 meses en la Dirección Regional de Salud del Callao.
- Personal que no acepte participar en la presente investigación.

**3.4 Operacionalización de variables**

**Tabla 1: Operacionalización de Variables**

Variable	Definición	Definición Operacional	Dimensiones	Indicador	Escala de medición	Tipo de variable	Categoría o unidad
Gestión de Talento Humano	"Es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño" (18)	La Gestión del talento humano son "los diferentes procesos sistematizados y articulados, que establecen los mecanismos de reclutar, seleccionar, integrar, capacitar y supervisar al personal" (18)	Selección de personal	Muy desfavorable	Nominal politómica	Independiente cualitativa	1=Totalmente en desacuerdo
				Favorable			2=En desacuerdo
				Medianamente			3=Indeciso
				Favorable			4=De acuerdo
				Muy favorable			5=Totalmente de acuerdo
			Integración Institucional	Muy desfavorable	Nominal politómica	Independiente cualitativa	1=Totalmente en desacuerdo
	Favorable	2=En desacuerdo					
	Medianamente	3=Indeciso					
	Favorable	4=De acuerdo					
	Muy favorable	5=Totalmente de acuerdo					
			Capacitación	Muy desfavorable	Nominal politómica	Independiente cualitativa	1=Totalmente en desacuerdo
	Favorable	2=En desacuerdo					
	Medianamente	3=Indeciso					

				Favorable Muy favorable			4=De acuerdo 5=Totalmente de acuerdo
			Supervisión	Muy desfavorable Favorable Medianamente Favorable Muy favorable	Nominal politómica	Independiente cualitativa	1=Totalmente en desacuerdo 2=En desacuerdo 3=Indeciso 4=De acuerdo 5=Totalmente de acuerdo
Desempeño laboral	“Considera que el desempeño laboral es eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones públicas, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor	La escala GFK operacionaliza el desempeño laboral como “las acciones y comportamientos de los trabajadores en el puesto de trabajo, donde los valores que son imperantes para el logro de las metas de la organización y que se pueden	Responsabilidad	Deficiente Bajo Regular Bueno Excelente	Nominal politómica	Dependiente cualitativa	1=Ninguno 2=Poco 3=Algo 4=Frecuentemente 5=Siempre
			Productividad	Deficiente Bajo Regular Bueno	Nominal politómica	Dependiente cualitativa	1=Ninguno 2=Poco 3=Algo 4=Frecuentemente

	y satisfacción laboral" (23)	medir en términos de competencias de cada persona" (22).		Excelente			5=Siempre
			Eficiencia	Deficiente Bajo Regular Bueno Excelente	Nominal politómica	Dependiente cualitativa	1=Ninguno 2=Poco 3=Algo 4=Frecuentemente 5=Siempre
			Motivación	Deficiente Bajo Regular Bueno Excelente	Nominal politómica	Dependiente cualitativa	1=Ninguno 2=Poco 3=Algo 4=Frecuentemente 5=Siempre
			Trabajo en equipo	Deficiente Bajo Regular Bueno Excelente	Nominal politómica	Dependiente cualitativa	1=Ninguno 2=Poco 3=Algo 4=Frecuentemente 5=Siempre

Fuente: Elaboración propia

### **3.4 Técnicas de recolección de datos. Instrumentos**

- a) La Técnica empleada será la encuesta.
- b) El Instrumento para utilizar será cuestionario estructurado en niveles según la escala de Likert.
- c) Confiabilidad de los instrumentos

El Coeficiente de Alfa de Cronbach obtenido para el instrumento de “gestión del talento humano es de  $\alpha = 0,829$ ; este dato señala que el instrumento para evaluar tiene un grado de muy confiable” (21).

El Coeficiente de Alfa de Cronbach obtenido para el instrumento de la variable “desempeño laboral es de  $\alpha = 0,80$ ; este dato señala que el instrumento para evaluar tiene un grado de muy confiable, situación que indica que el instrumento realiza mediciones estables en torno a la variable” (20).

El coeficiente Alfa de Cronbach “también se utiliza cuando se trata de alternativas de respuestas policotómicas, como las escalas tipo Likert; la cual puede tomar valores entre 0 y 1, donde: 0 significa confiabilidad nula y 1 representa confiabilidad total” (26)

### **3.4 Técnicas para el procesamiento de la información**

- a) Análisis e interpretación de la información. Para esta etapa se realizará:
  - Vinculaciones entre los datos observados a través de la encuesta y la teoría que sustenta la investigación, establecida en los conceptos básicos y antecedentes investigativos.
  - Cada resultado se aprecia críticamente para buscar coherencia con los hallazgos.
- b) Tratamiento estadístico:
  - Para el procesamiento de los datos obtenidos y el análisis correspondiente se utilizará o como herramienta de proceso el aplicativo en Excel y el software SPSS versión 25.

- El análisis de la información se realizará tomando como base los resultados obtenidos en el aplicativo.
- Se aplicará estadística descriptiva e inferencial a través de la prueba no paramétrica de Spearman para variables donde los valores se expresan en rango de medición según la escala de Likert.

### **3.6 Aspectos Éticos**

El estudio propuesto no supone riesgo para el sujeto en estudio, solo se recabarán datos a través de encuestas en las cuales se enfatiza el anonimato y la confidencialidad de la información, cada participante tendrá la libertad de decidir participar o no. Además, se solicitará el permiso correspondiente a la institución.

## IV. RECURSOS Y CRONOGRAMA

### 4.1 Recursos

#### 4.1.1 Recursos Humanos

- Coordinación con la Directora de la DIRESA Callao
- Coordinación con el Jefe del Área de Recursos Humanos
- Tesista: Carlos Tonitzi Alarcón Quispe

#### 4.1.2 Recursos Materiales

- Equipos Tecnológicos
  - Ordenador estacionario
  - Impresora
- Materiales
  - Papel Bond: Un millar
  - Tinta de Impresora
  - Lapiceros
- Servicios
  - Internet
  - Copias Fotostáticas
  - Empastado
  - Movilidad local

## 4.2 Cronograma

Tabla 2: Cronograma 2021

Actividades	2020	2021			
	Diciembre	Enero	Febrero	Marzo	Abril
Revisión Bibliográfica	■				
Presentación y aprobación del proyecto	■				
Elaboración Protocolo		■	■	■	
Recopilación de Datos		■	■	■	
Procesamiento de la Información			■	■	
Análisis de la Información				■	
Elaboración del Informe final					■
Presentación del Informe final					■

Fuente: Elaboración propia

### 4.3 Presupuesto

**Tabla 3: Presupuesto**

**a. RECURSOS HUMANOS**

Denominación	Medida	Cantidad	Precio Unitario	Precio Total
Director del Proyecto	Total de días de trabajo	30	50	1,500.00
Estadístico	Servicio	01	200	200.00
Sub Total				1,700.00

**b. RECURSOS MATERIALES, BIENES Y SERVICIOS**

Denominación	Medida	Cantidad	Precio Unitario	Precio Total
Papel Bond	Millar	04	27	108.00
Tinta de impresora	Cartucho de recarga	01	60	60.00
Copias Fotostáticas	Unidad	1200	0.15	180.00
Movilidad Local	Unidad	30	3	300.00
Empastado	Unidad	06	25	150.00
Laptop	Unidad	01	--	--
Software estadístico	Unidad	01	--	--
Cámara fotográfica	Unidad	01	--	--
			TOTAL	798.00

**c. COSTO TOTAL DEL PROYECTO Y EJECUCIÓN**

Denominación	Costo Total
Recursos humanos	1,700.00
Materiales, Bienes y Servicios	798.00
TOTAL S/.	2,498.00

Fuente: Elaborado por el autor.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Cruz-Olvera J, Mendieta-Ramírez V. Gestión de la salud pública y políticas públicas para estimular estilos de vida saludables a nivel local y global. *Educación y Salud*. 2020; 8(15): p. 109-112.
2. MINSA. Plan nacional de fortalecimiento del primer nivel de atención 2011-2021. Lima: Ministerio de Salud, Dirección General de Salud de las Personas; 2011.
3. OPS. Metodología de gestión productiva de los servicios de salud en Perú: el caso de la Dirección Regional de Salud - DIRESA Callao. Lima: Organización Panamericana de la Salud, DIRESA; 2018.
4. Velarde J, Pastor A. Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, Lima 2017(tesis de Pregrado). Lima: Universidad San Ignacio de Loyola; 2018.
5. Vargas D. Descripción de la gestión de talento humano de la sub gerencia de R.R.H.H de la Municipalidad de Ate, 2019. Lima: Universidad Científica del Sur; 2020.
6. Acosta G. Gestión de Recursos Humanos en la Administración Tributaria Venezolana. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*. 2008; 01(02): p. 79-100.
7. Chapoñan H. Evaluación de la calidad del cuidado y satisfacción de los pacientes atendidos en el contexto de la pandemia COVID-19 en el Policlínico Juan José Rodríguez Lazo- ESSALUD, periodo junio a agosto del 2020 (Tesis de Maestría). Lima: Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2020.
8. Molina-Marin G, Oquendo-Lozano T, Rodríguez-Garzón S, Montoya-Gómez N, Vesga-Gómez C, Lagos-Ocampo N, et al. Gestión del talento humano en salud pública. Un análisis en cinco ciudades colombianas. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*. 2016; 15(30).
9. Zelda E. La Gestión del talento humano y la Satisfacción laboral en. Lima;; 2017.
10. Condori M. Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de dirección regional de transportes y comunicaciones puno – 2017. Puno;; 2018.

11. Rojas R, Vilchez S. Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús – Lima, enero 2018. Lima: Universidad Norbert Wiener; 2018.
12. Arispe L. Gestión del talento humano para la satisfacción del cliente en la empresa Servited periodo 2013. Huancayo; 2018.
13. Osorio Y, Zaravia F. Gestión del Talento Humano y la Calidad de Servicio en la Gerencia de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial - Gobierno Regional de Huancavelica - 2016. Universidad Peruana Los Andes; 2017.
14. Jara A, Asmat N, Alberca N, Medina J. Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. Revista Venezolana de Gerencia. 2018; 23(83): p. 740-760.
15. Castro K, Luna K, Erazo J. Gestión de talento humano para la mejora laboral en el banco solidario. Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales. 2020; 22(01): p. 184-203.
16. Chiavenato I. Gestión del talento humano: McGraw-Hill; 2009.
17. Chiavenato I. Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito. 2nd ed. Bogotá: Mc Graw Hill; 2009.
18. Chiavenato I. Administración de Recursos Humanos Mexico; 2007.
19. Whitmore. El método para mejorar el rendimiento de las personas. Madrid; 2009.
20. Gonzales K. Relación en el desempeño laboral entre colaboradores con discapacidad auditiva y colaboradores sin discapacidad, en una entidad financiera de la ciudad de Guatemala (Tesis de Pre-grado). Guatemala de la Asunción; 2014.
21. Chiaventato I. Administración de Recursos Humanos Mexico; 2000.
22. Pedraza E, Amaya G, Conde M. Desempeño Laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la facultad de medicina de la Universidad de Zulia. Revista de Ciencias Sociales. 2004;: p. 16-28.
23. Stephen R. Fundamentos del comportamiento organizacional Mexico: Prentice hall hispanoamericana S.A.; 1998.

24. Mantilla M, Garcia D. Trabajo en equipos autodirigidos: competencias personales y conductas necesarias para su éxito. Revista Venezolana de Gerencia. 2010;; p. 51-71.
25. Enrique A, Ocegueda V, Castro E. Teoria de las organizaciones Mexico: Umbral Editorial S.A.; 2006.
26. Hernández Sampieri R, Méndez Valencia S, Mendoza Torres C, Cuevas Romo A. Fundamentos de Investigación México: McGraw-Hill/Interamericana Editores; 2014.
27. Polanco C. El Clima y la Satisfacción Laboral en los(as) Docentes del Instituto Tecnológico de Administración de Empresas (INTAE) de la ciudad de San Pedro Sula, Cort. San Pedro Sura, Cortés;; 2014.
28. Quinteros N, Africano N, Faría E. Clima organizacional y desempeño laboral del personal empresa vigilantes asociados costa oriental del lago. Negotium. 2008;; p. 33-51.
29. García M. Capital humano y su aportación al resultado de la empresa: análisis en el sector industrial. Tesis de Postgrado. Valladolid: Universidad de Valladolid; 2016.
30. Asencios T. Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue. Tesis de postgrado. Lima;; 2016.
31. Chiavenato I. Administración en los nuevos tiempos Santafé de Bogotá: McGraw-; 2002.
32. OVER - BLOG. La Gestión del Talento Humano. [Online]. Available from: [http://equipo4-rrhh-unesr.overblog.es/pages/Equipo I Gestion del Talento Humano-1486246.html](http://equipo4-rrhh-unesr.overblog.es/pages/Equipo_I_Gestion_del_Talento_Humano-1486246.html).

## Anexo 01

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

**Título: Relaciones entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Callao, 2021**

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES INDICADOR
<p><b>Problema general:</b></p> <p>¿Cuáles son las relaciones entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Callao en el año 2021?</p>	<p><b>Objetivo general:</b></p> <p>Determinar las relaciones entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Callao en el año 2021</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>a. Oe1. Conocer la relación entre la selección de personal y el desempeño laboral del personal de</p>	<p><b>Hipótesis general:</b></p> <p>Es probable que, exista relación positiva entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Callao, 2021.</p>	<p><b>Variable 1:</b></p> <p>Gestión del talento humano</p> <p>Dimensiones</p> <p>Selección de personal</p> <p>Integración Institucional</p> <p>Capacitación</p> <p>Supervisión</p> <p>Indicador:</p> <p>Muy desfavorable</p> <p>Favorable</p> <p>Medianamente</p> <p>Favorable</p>

	<p>la Dirección Regional de Salud Callao.</p> <p>b. Oe2. Analizar la relación entre la integración institucional y el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Callao.</p> <p>c. Oe3. Demostrar la relación entre la capacitación y el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Callao.</p> <p>d. Oe4. Medir la relación entre la supervisión y el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Callao</p>		<p>Muy favorable</p> <p><b>Variable 2:</b> Desempeño laboral</p> <p>Dimensión Responsabilidad Productividad <b>Eficiencia</b> <b>Motivación</b> <b>Trabajo en equipo</b></p> <p>Indicador:</p> <p>Deficiente</p> <p>Bajo</p> <p>Regular</p> <p>Bueno</p> <p>Excelente</p>
--	--	--	---

Método y diseño	Población y muestra	Técnicas e instrumentos
<p><b>Método:</b> Enfoque cuantitativo</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental y de corte transversal.</p> <p><b>Nivel:</b> Correlacional</p>	<p><b>Población:</b> Está conformado por 325 trabajadores</p> <p><b>Muestra:</b> La muestra será de 176 trabajadores</p>	<p><b>Técnicas:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario estructurado</p> <p>Los instrumentos están validados poseen un alfa de Cronbach superior a 0.80 en ambas variables</p> <p><b>Tratamiento estadístico:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Se utilizará el SPSS25</li> <li>- Distribución de frecuencias absolutas y relativas</li> </ul>

Fuente: Elaboración Propia

## Anexo 02

### CUESTIONARIO DEL GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL

Estimado Señor (a):

Le agradecemos anticipadamente por su colaboración, dar su opinión sobre la DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD DEL CALLAO, para la investigación: **“RELACIONES ENTRE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD DE CALLAO, 2021”**.

Por favor no escriba su nombre, es anónimo y confidencial.

Responde según corresponda, marcando con una (X) o escribiendo la respuesta.

#### Datos Generales

Edad: \_\_\_\_\_

Sexo: Masculino ( ) Femenino ( )

Nivel de Estudios: Técnico ( ) Universitario Incompleto ( ) Universitario Completo ( )  
Postgrado ( )

Estado Civil: Casado ( ) Soltero ( ) Conviviente ( ) Divorciado ( ) Viudo ( )

Cargo : \_\_\_\_\_

Años de Trabajo en la DIRESA Callao : ( )

Años de experiencia en su profesión : ( )

Tipo de contrato: Contratado ( ) Nombrado ( )

Responde según corresponda el Test de Percepción de la Gestión Educativa, marcando con una (X) en recuadros de las frases que más se acerque a su conformidad con lo que ha declarado:

1 Totalmente en desacuerdo	2 En desacuerdo	3. Medianamente en desacuerdo	4. De acuerdo	5. Totalmente de acuerdo
----------------------------	-----------------	-------------------------------	---------------	--------------------------

		1 Totalmente en desacuerdo	2 En desacuerdo	3. Medianamente en desacuerdo	4. De acuerdo	5. Totalmente de acuerdo
<b>Selección</b>						
1	El proceso de requerimiento de personal en la institución es óptimo					
2	Esta de acuerdo como se lleva a cabo el proceso de selección en la institución.					
<b>Integración Institucional</b>						
3	Tiene conocimiento de la misión y visión de la institución					
4	Se considera implicado en relación con la misión y la visión de la institución					
5	La inducción que recibió en la institución es la adecuada					
6	En la institución se fomenta el trabajo en equipo					
7	Se percibe un fuerte compromiso por parte de los trabajadores hacia la institución					

8	El personal de la institución está dispuesto al cambio.					
Capacitación						
9	La institución se preocupa por fomentar la capacitación continua en sus empleados					
10	Los trabajadores participan de manera activa en los cursos ofrecidos por la institución					
11	La institución le apoya para mejorar sus competencias laborales					
12	Son consultados los trabajadores sobre sus necesidades de capacitación a través de encuestas o reuniones de trabajo					
Supervisión						
13	Considera adecuada la forma como se supervisa al personal					
14	Siente que existe un reconocimiento por su trabajo en el proceso de supervisión					
15	Siente que le dan la retroalimentación necesaria y suficiente					
16	Está de acuerdo con la estrategia de supervisión que utiliza la institución.					

**Gracias**

## Evaluación del Desempeño Laboral

Instrucciones: el presente formulario tiene como objetivo evaluar el desempeño docente, por lo que deberá llenarlo completamente. Debe asignar la ponderación correspondiente a cada uno de los ítems a medir. Esta información será determinante y confidencial para evaluar el desempeño en el puesto de trabajo de cada colaborador.

Evalúe de 1 a 5 los siguientes ítems. (Coloque el número correspondiente en la calificación)

1 Ninguno o Nunca	2 Poco	3. Regular o Algo	4.Frecuentemente	5. Siempre
-------------------	--------	-------------------	------------------	------------

		Ninguno o Nunca	Poco	Regular o Algo	Frecuentemente	Siempre
1	Posee la capacidad de adaptarse a los cambios					
2	Posee una actitud de compromiso al realizar sus labores diarias					
3	Cumple con las funciones que requiere su puesto de trabajo.					
4	Se preocupa por ampliar los conocimientos relacionados a su puesto de trabajo					
5	Demuestra compromiso hacia las atribuciones que le corresponden.					
6	El trabajo que desempeña dentro de la empresa es productivo					
7	Muestra mayor dominio en el desarrollo de sus labores conforme al tiempo que ha estado en la empresa					
8	Responde satisfactoriamente al trabajo bajo presión					
9	Tiene la capacidad de efectuar múltiples tareas.					
10	Cumple con sus metas diarias, semanales y mensuales en su puesto de trabajo.					
11	Cumple con los procesos establecidos de su puesto de trabajo					
12	Conoce con claridad y dominio las tareas laborales de su puesto de trabajo					
13	Coordina y organiza su tiempo al ejecutar las tareas de su puesto de trabajo					
14	Tiene la habilidad para analizar la información relacionada con su puesto de trabajo.					
15	Se preocupa por mantener un estándar de calidad en las tareas diarias que ejecuta					
16	Se propone objetivos superiores para sí mismo en cuanto a su puesto de trabajo.					
17	Muestra disposición al momento de realizar otra labor que se le asigne por parte del jefe inmediato					
18	Muestra interés por mejorar sus puntos débiles y acrecentar sus puntos fuertes en lo que respecta a su rendimiento laboral.					
19	Muestra interés por aprender cosas nuevas u procesos que el puesto de trabajo requiera					
20	Contribuye a la realización de metas u objetivos del área de trabajo donde se encuentra					
21	Apoya a sus compañeros de trabajo en la realización de tareas, metas u objetivos en común.					
22	Mantiene buenas relaciones interpersonales dentro de su área de trabajo					
23	Tiene la capacidad de trabajar con otras personas para lograr los objetivos del área o departamento en el que se encuentra					
24	Comparte sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros					
25	Muestra una actitud de respeto hacia sus compañeros de trabajo					

**Gracias**

**SOLICITUD DE PERMISO INSTITUCIONAL**

**“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”**

SOLICITA: Autorización para realizar investigación de tesis

Dra.

DIRECTORA GENERAL DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD CALLAO

Yo, Carlos Tonitzi Alarcón Quispe, Identificado con DNI 09601649, con domicilio en el Jr. C. Molino del Gato 388 Dto. 103 torre I- Lima, Cercado, de profesión Médico Cirujano con CMP 65346, con el debido respeto me presento ante Ud. Y expongo:

Que, en la actualidad me encuentro destacado en la DIRESA CALLAO, como médico Residente I, en la Especialidad de Administración en Salud, de la Universidad Ricardo Palma. Estoy realizando el trabajo de investigación titulado “Relaciones entre la gestión de talento humano y desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud, Callao 2021”. En tal sentido solicito a Ud. Autorización para aplicar un cuestionario a los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Callao, siendo indispensable para la culminación del trabajo de investigación.

Por lo expuesto:

Ruego a Usted acceder a mi solicitud,

Lima, 28 de marzo 2021

---

Carlos Tonitzi Alarcón Quispe  
DNI N° 09601649

## Anexo 04

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Mediante la firma de este documento, doy mi consentimiento para participar en el trabajo de investigación “RELACIONES ENTRE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD CALLAO. 2021”, desarrollado por el médico residente en Administración en Salud, Carlos Tonitzi Alarcón Quispe.

Doy fe que conozco los objetivos del proyecto, que estoy participando de manera voluntaria y conozco que la información que aporte es confidencial y, por lo que no se revelara a otras personas, por lo tanto, no afectara mi situación personal.

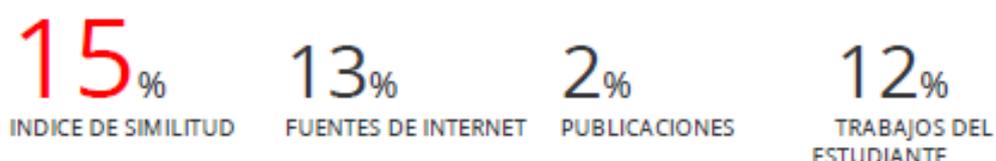
**FECHA:** \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
**FIRMA DEL PARTICIPANTE**

\_\_\_\_\_  
**FIRMA DEL INVESTIGADOR**

## RELACIONES ENTRE LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD CALLAO, 2021

### INFORME DE ORIGINALIDAD



### FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Ricardo Palma Trabajo del estudiante	3%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
4	repositorio.undac.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Tecnológica del Peru Trabajo del estudiante	1%
6	repositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Científica del Sur Trabajo del estudiante	1%
8	lookformedical.com Fuente de Internet	1%

<b>9</b>	<b>repositorio.unap.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1</b> %
<b>10</b>	<b>repositorio.cientifica.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1</b> %
<b>11</b>	<b>repositorio.uwiener.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1</b> %
<b>12</b>	<b>Submitted to Universidad Militar Nueva Granada</b> Trabajo del estudiante	<b>1</b> %
<b>13</b>	<b>Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru</b> Trabajo del estudiante	<b>1</b> %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo