



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE  
LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal  
asistencial en un hospital de Chachapoyas**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Gestión de los Servicios de la salud

**AUTOR (ES):**

Vasquez Rojas, Maribel (orcid.org/0000-0003-3309-347X)

**ASESOR (A)(ES):**

Mg. Cardoza Sernaque, Manuel Antonio (orcid.org/0000-0001-6738-0683)

**CO - ASESORA**

Dra. Muñoz Asenjo, Juana Judit (orcid.org/0000-0002-5342-0872)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Dirección de los servicios de salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

CHICLAYO - PERÚ

2023

## **Dedicatoria**

A Dios, por su fuente infinita de misericordia, por guiar y cuidar mis pasos cada día de mi vida, y permitir servir a mis semejantes al ejercer mi humilde profesión.

A mis padres, Walter y Balvina los cuales siempre me han impulsado a seguir adelante, me han enseñado que con esfuerzo y perseverancia se alcanza y logra nuestros sueños.

A mi hijo Christian, por ser mi fuente de amor, mi fuerza y mi razón de ser, por cambiar mi vida e inspirarme a ser un mejor ser humano.

Finalmente, a todos los profesionales asistenciales, por la gran labor que desempeñan en su día a día al servicio de la comunidad, brindando una atención de calidad y oportuna.

## **Agradecimiento**

Mi agradecimiento especial al personal asistencial del servicio de emergencia y a las autoridades del hospital por ser partícipes y permitirme realizar mi investigación.

Al Mg. Cardoza Sernaqué Manuel Antonio, por hacer posible la culminación de mi trabajo de investigación mediante su guía y apoyo continuo.

A todos y cada uno de los docentes de la UCV que formaron parte de las enseñanzas en cada experiencia curricular, permitiendo enriquecer nuestros conocimientos y perspectivas sobre la gestión de los servicios de salud.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas .....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCION.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA .....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2. Variables, operacionalización.....	14
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5. Procedimiento .....	16
3.6. Método de análisis de datos.....	17
3.7. Aspectos éticos .....	17
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN.....	23
VI. CONCLUSIONES.....	29
VII. RECOMENDACIONES.....	30
REFERENCIAS .....	31
ANEXOS.....	38

## Índice de tablas

Tabla 1	Relación entre la Gestión del talento humano y el Desempeño laboral del personal asistencial en un hospital público de Chachapoyas.....	18
Tabla 2	Nivel de gestión del talento humano (GTH) del personal asistencial en un hospital público de Chachapoyas. ....	19
Tabla 3	Nivel de desempeño laboral del personal asistencial en un hospital público de Chachapoyas. ....	19
Tabla 4	Relación entre la Gestión del talento humano y la dimensión competencias del desempeño laboral del personal asistencial en un hospital público de Chachapoyas.....	20
Tabla 5	Relación entre la Gestión del talento humano y la dimensión resultados del desempeño laboral en el personal asistencial en un hospital público de Chachapoyas.....	21

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general determinar la relación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal asistencial en un hospital de Chachapoyas 2022. Su enfoque fue cuantitativo, tipo descriptivo correlacional-básico, diseño no experimental-corte transversal. La población-muestra estuvo conformada por 45 profesionales asistenciales del área de emergencia. Se utilizó la encuesta como técnica, el cuestionario como instrumento para cada variable validados por juicio de expertos. Se realizó la prueba piloto en 20 participantes, se aplicó la prueba del coeficiente Alfa de Cronbach para verificar la confiabilidad y la consistencia interna de los ítems. Los resultados obtenidos se analizaron mediante los programas SPSS® V22 y hoja de cálculo Excel que generó tablas de frecuencias y porcentajes. Se concluyó que existe relación significativa entre gestión del talento humano y desempeño laboral con un valor de significancia bilateral  $0.020 < 0.05$ , por lo que se aceptó la hipótesis alterna y rechazó la hipótesis nula; se obtuvo una puntuación de Rho de Spearman de 0.346 que indica una correlación positiva baja (débil), mostrando que a medida que se mejore la gestión del talento humano, se favorecerá un buen desempeño laboral en personal asistencial de un hospital de Chachapoyas.

**Palabras clave:** gestión, talento humano, desempeño laboral.

## **ABSTRACT**

The general objective of this research work was to determine the relationship between the management of human talent and the work performance of healthcare personnel in a hospital in Chachapoyas 2022. Its approach was quantitative, correlational-basic descriptive type, non-experimental and cross-sectional design. The sample population consisted of 45 care professionals from the emergency area. The survey was used as a technique, the questionnaire as an instrument for each variable validated by expert judgment. The pilot test was carried out in 20 participants, the Cronbach's Alpha coefficient test was applied to verify the reliability and internal consistency of the items. The results obtained were analyzed using the SPSS® V22 programs and an Excel spreadsheet that generated tables of frequencies and percentages. It was concluded that there is a significant relationship between human talent management and job performance with a bilateral significance value of  $0.020 < 0.05$ , for which the alternate hypothesis was accepted and the null hypothesis was rejected; A Spearman's Rho score of 0.346 was obtained, which indicates a low (weak) positive correlation, showing that as human talent management improves, good job performance will be favored in healthcare personnel at a hospital in Chachapoyas.

**Keywords:** management, human talent, job performance.

## I. INTRODUCCIÓN

En un mundo globalizado, las prácticas laborales han sido revolucionadas por los avances tecnológicos y la información digital ya que las formas de comunicación creadas facilitan el acceso de las personas a diversos puestos laborales; sin embargo, ante los inminentes cambios que vienen suscitando, se deben implementar los procesos de gestión que garanticen la presencia de talentos humanos con un desempeño laboral eficaz y eficiente que favorezca el funcionamiento de la organización (Cepal, 2019).

A nivel mundial, se han identificado los problemas más resaltantes concerniente al talento humano, los mismos que se han considerado prioritarios para solucionar el desafío más importante en salud, referente al acceso y/o cobertura universal de salud. Para superar este reto, se debe contar con capital humano debidamente capacitados acordes a las necesidades, que contribuyan en el logro de los objetivos planteados. (ORAS-CONHU. 2015). El capital humano son una unidad fundamental del sistema sanitario; en las últimas décadas, a pesar de que el MINSA ha hecho grandes esfuerzos, los problemas referentes a la mala gestión del talento humano (GTH) y la carga de trabajo tienen un impacto visible en el rendimiento de los recursos humanos, dificultando el logro de objetivos en la organización (Hernan. 2015). La OPS (2021) mencionó que es transcendental perfeccionar el desempeño del talento humano, para que brinden atención oportuna y eficiente.

Uno de los aspectos que afecta al rendimiento de los empleados es el GTH dentro de la institución. En la actualidad hay nuevos enfoques para gestionar el recurso tan valioso que es el ser humano, ya que ellos son los que permitirán alcanzar los objetivos y el crecimiento de la institución. En este caso, la GTH sería un enfoque moderno de la gestión que se refiere al desarrollo del carácter competitivo para aplicar políticas y crear una estructura favorable para la organización que conduzca a la adquisición de recursos, los mismos que facilitan la aplicación exitosa de las estrategias. Así mismo, esto va a permitir anticipar y gerenciar un cambio colectivo, creando de forma consecutiva estrategias para garantizar el futuro y la razón de ser de las organizaciones (Ramírez et al., 2019).

En Sudamérica, Brasil, Argentina, Perú y Ecuador se ha introducido la GTH en sus organizaciones mediante tácticas de supervisión del personal y políticas de compensación y conservación, con resultados positivos en la consecución de



objetivos. Sin embargo, el desempeño laboral es aún bajo en las organizaciones públicas y privadas. Es así como el desempeño laboral se ha convertido en objeto de estudios en diversos ámbitos que abarcan desde la satisfacción laboral hasta el clima organizacional. En este contexto, el tema ha sido desnaturalizado ya que no es abordado como objetivo prioritario, por el contrario, ha sido relacionada a diversos factores tales como: rendimiento laboral, adaptabilidad al trabajo, gestión administrativa, relaciones interpersonales, efectividad, comunicación (Pashanasi, 2021).

A nivel nacional, se realizan esfuerzos por formar profesionales en salud y generar capacidades idóneas en ellos con la finalidad de lograr los objetivos del sector salud en su materia. Este proceso es complejo, pues por su naturaleza ya que existen diversos profesionales con metas y objetivos diferentes que traen como consecuencias el avance de este proceso (MINSA. 2021). En el Perú el sistema de salud continúa siendo deficiente, sobre todo en el primer nivel de atención en los que solo el 14% tiene la capacidad para poder gestionar los recursos humanos. En otros niveles solo el 29% tiene recursos humanos capacitados y competentes para un buen desempeño (Espinoza et al., 2020).

Los empleados son el pilar fundamental para el funcionamiento de las organizaciones, por lo que su rendimiento determina la eficacia de los empleados en la consecución de los objetivos de la institución. En este sentido, se propone esta investigación en relación con la GTH y su relación con el rendimiento laboral (RL) del personal de enfermería, que varía en función de los avances tecnológicos y las necesidades o requisitos del lugar de trabajo (Sevilla y Guerra, 2019).

A nivel local, se observó que un hospital público de Chachapoyas cuenta con un número limitado de especialistas en gestión administrativa y gestión del talento humano, entre otros temas relacionados. Esta situación se manifiesta en el hecho de que la institución no cuenta con los recursos económicos para contratar a los especialistas y personal de enfermería necesarios para atender las necesidades de los pacientes y brindar una atención de calidad; por lo tanto, la insuficiencia de recursos humanos y la presión y sobrecarga de trabajo que se ejerce sobre cada uno de los profesionales puede ocasionar una disminución en su desempeño laboral. Considerando lo anterior, planteamos la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento

humano (GTH) y el desempeño laboral (DL) del personal asistencial de un hospital de Chachapoyas?

Por lo expuesto, a la justificación teórica, este estudio se plantea ante la necesidad de poner en práctica un nuevo enfoque teórico para la gestión del talento humano del personal de salud de un hospital de Chachapoyas y establecer la relación del desempeño laboral, buscando formas de mejorar ambos procesos. La justificación práctica es la necesidad de abordar un problema en el sector salud, verificar si el GTH afecta el desempeño laboral (DL) del personal de salud, y en base a los resultados y conclusiones, implementar medidas que ayuden a mejorar el GTH y por ende un mejor DL. La justificación social de este estudio permite analizar cuestiones que afectan al rendimiento del personal sanitario. En cuanto a la justificación metodológica, el estudio ha planteado un diseño que cumple los requisitos del estudio, empezando por la selección de un espacio muestral idóneo y unos métodos de recogida de datos que se ajustan a las características de la muestra. Este estudio servirá de referencia para futuros trabajos de investigación.

Por lo tanto, los objetivos de este estudio fueron: determinar la relación entre la GTH y el desempeño laboral (DL) del personal asistencial del hospital público Chachapoyas 2022. Asimismo, los objetivos específicos son: determinar el nivel de gestión del talento humano del personal asistencial del hospital público Chachapoyas 2022; determinar el nivel de desempeño del personal asistencial del hospital público Chachapoyas 2022; determinar la relación entre la GTH y las competencias de DL del personal asistencial del hospital en estudio; y determinar la relación entre la GTH y los resultados de DL en el personal asistencial del mencionado hospital. Con base en lo anterior, se formularon las siguientes hipótesis: Hipótesis General: H<sub>1</sub>: Existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal asistencial del hospital público Chachapoyas 2022; Hipótesis Específicas: H<sub>2</sub>: Existe relación entre la gestión del talento humano y la competencia del personal asistencial del hospital público Chachapoyas 2022; H<sub>3</sub>: Existe relación entre la gestión del talento humano y los resultados del desempeño laboral del personal asistencial del hospital público Chachapoyas 2022.

## II. MARCO TEORICO

En las siguientes líneas se muestra la información de antecedentes encontrados sobre el tema de investigación, es decir la GTH y DL del personal asistencial en el ámbito hospitalario.

A nivel internacional, Martínez et al. (2021) señalaron que la GTH y el Employee Engagement han sido abordado ampliamente en los últimos diez años, ambos conceptos se han convertido en un campo de interés. A este respecto, este estudio investiga el impacto del compromiso de los empleados como factor mediador en la correlación de la GTH y el rendimiento organizativo. La razón de este estudio es que la mayor proporción de investigaciones se han centrado en la relación de la GTH sobre el desempeño organizacional y no han incluido el compromiso de los empleados como mediador. Dentro de los resultados se obtuvo que las parteras seleccionadas como muestra, tratadas como un enfoque de GTH en un programa de salud pueden mejorar aún más la capacidad técnica en el desarrollo de sus responsabilidades: salvar a las madres y los niños durante el parto.

Moreno (2020) en su estudio con la intención de definir la relación entre GTH y DL en las instituciones de primer nivel de la Policía Nacional del Ecuador. Se utilizó una investigación cuantitativa, básica y descriptiva correlacional; la muestra censal estaba representada por 71 trabajadores de la salud de la institución en cuestión. La técnica utilizada fue la encuesta, para lo cual se utilizó un formulario de cuestionario válido y confiable. Se realizó un grupo piloto y se utilizó el alfa de Cronbach para comprobar la consistencia interna y la fiabilidad global de los ítems. Los resultados se analizaron mediante estadística inferencial y estadística descriptiva por cada variable, lo que dio lugar a tablas de frecuencias y porcentajes. Se comprobó que el índice de correlación global entre GTH y DL era de 0,570 y el nivel de significación de  $0,000 < 0,05$ , indicaba la aceptación de la hipótesis alternativa.

Kaleem (2019) en su investigación, cuyo objetivo era examinar el impacto de las estrategias de GTH a la hora de determinar el rendimiento de los trabajadores en determinadas organizaciones del sector público de los EAU. La investigación examina cómo las prácticas de gestión del talento pueden mejorar la satisfacción de los empleados y el rendimiento productivo, en lugar de los procesos de contratación, confirmación y evaluación de competencias. Se han

realizado diversos esfuerzos para retener, atraer, desarrollar y recompensar a los empleados. Este trabajo propone hipótesis descriptivas confiables a partir de datos de encuestas recogidos entre empleados de organizaciones nacionales de los EAU. Se utilizó la encuesta diseñada para recoger datos de referencia con más de 200 miembros de diferentes organizaciones, se empleó un método estratificado de recogida de datos para seleccionar la muestra y se utilizó un cuestionario bien organizado, estructurado y preciso para recoger los datos brutos, que luego se analizaron de forma inferencial (análisis correlación) y descriptiva (porcentajes y frecuencias). Los resultados muestran que las prácticas de gestión del talento tienen un impacto directo de motivación, creatividad, satisfacción y competencia de los trabajadores. El estudio recomienda que las organizaciones ofrezcan un entorno de trabajo saludable y sin estrés, desarrollo profesional, oportunidades, formación periódica, inclusión de ideas innovadoras de los empleados y políticas de promoción transparentes que estén en consonancia con la GTH.

Mervat et al. (2018) ejecutó el estudio para investigar el impacto de la GTH en el rendimiento profesional del personal asistencial de los hospitales en Shebin El-Kom. Se realizó un estudio descriptivo-correlacional en los hospitales seleccionados, la Universidad de Menoufia y los hospitales docentes de Shebin El-Kom. Se utilizaron dos instrumentos estandarizados para medir la GTH y la DL. Trabajó con 273 enfermeras, dicha muestra de estudio fue aleatoria. El presente estudio reveló que el nivel de satisfacción de las enfermeras del hospital universitario de Menoufia era más alto que el de las enfermeras del hospital universitario Shebin El-Kom; se obtuvo alta significancia estadística en cuanto a la puntuación total de atracción de talento en la organización. Los autores concluyeron que existe una correlación altamente positiva significativa entre el rendimiento organizativo y los tres componentes de la GTH (atracción, retención y rendimiento).

A nivel nacional, Ayala (2022) realizó un estudio para establecer la correlación de la GTH y el desempeño del personal de salud en el establecimiento de salud en Lima. El estudio fue una investigación básica, no experimental, cuantitativa, transversal, descriptiva, relacional, diseño prospectivo para establecer el nivel de relación entre variables. Se consideró como parte de la población y muestra a 65 empleados de un establecimiento de

salud en Lima, a quienes se les aplicó dos encuestas. Para los resultados se utilizó la Rho de Spearman, encontrándose un alto nivel de correlación (0,818), con el nivel de significancia estadística de 0,000, lo que indica un alto nivel de confianza. El estudio concluyó que existe una correlación positiva y altamente significativa entre la GTH y la DL, lo que indica una buena GTH y, por tanto, una DL adecuada.

Alhuay (2022) en su investigación ejecutada entre establecer el nivel de relación entre GTH y DL en un Centro de Salud Mental Comunitario de Chincheros de 2022. El estudio fue básico, experimental y de corte transversal. Asimismo, la muestra estuvo constituida con 114 participantes y fue censal. Se aplicaron cuestionarios debidamente validados que contenía 22 y 18 ítems respectivamente. Finalmente, como resultados se pudo obtener que GTH es moderada un 60.5% y el desempeño laboral medio en un 57.9% según lo que proporcionaron los datos agrupados y las tablas cruzadas. Se empleó la prueba con correlación de Tau-b de Kendall considerando los datos ordinales obtenidos, asimismo estadística inferencial para probar la hipótesis y medir la correlación de las variables, se adquirió un p-valor de ,000, que conllevó a aceptar la hipótesis alterna; esto, evidenció una relación significativa entre la GTH y el DL. Finalmente, se concluyó que existe una relación altamente significativa de las variables del estudio.

Parra (2022) su investigación tuvo como objetivo de determinar la forma del GTH y su relación del Desempeño Laboral (DL) de los empleadores del Puesto de Salud Amauta, Lima, 2022. Su investigación fue básica, descriptiva, no experimental, de corte transversal y correlacional. Se utilizó un formulario de encuesta como instrumento para recopilar los datos, que se aplicaron en una muestra de 30 trabajadores de la institución; este instrumento fue validado y sometido a la prueba estadística de Alfa de Cronbach, obteniendo 0,890 de confiabilidad. Los resultados obtenidos, mostraron la relación, con un valor de  $R= 0,790$ , en las variables del estudio. Así mismo, se evidenció que existe una relación entre la dimensión conocimiento y Desempeño Laboral (0,514); dimensión actitud y Desempeño Laboral (0,654); dimensión habilidad y Desempeño Laboral (0,451); dimensión motivaciones y Desempeño Laboral (0,667) y dimensión capacidad y Desempeño Laboral (0,861).

Cornejo (2022) en una investigación que cuyo propósito fue la determinación de la influencia del GTH en el DL de los trabajadores asistenciales de enfermería de un nosocomio de la ciudad de Lima. La investigación fue básico, cuantitativo, no experimental, de corte transversal y del nivel correlacional. La población muestral constó de 120 enfermeros, que se obtuvo de una población de 175, la misma que se seleccionó por muestreo no probabilístico. Como instrumento, se emplearon dos formularios dirigidos a medir la GTH y el DL, previamente validados y confiabilidad aceptable. Como resultados, se obtuvo que la GTH no influye en el DL de los enfermeros ( $J^2 = 1.735$ ,  $p = .420$ ), así mismo, mostró una cierta influencia de la GTH en las dimensiones motivación ( $p = .044$ , Nagelkerke = .064) y liderazgo y trabajo en equipo ( $p = .035$ , Nagelkerke = .073) del DL; sin embargo, se encontró que no hay influencia entre GTH con las dimensiones responsabilidad ( $p = .077$ ) y formación y desarrollo personal ( $p = .051$ ) del DL. Se concluyó que el GTH no tiene relación con el DL del personal asistencial de enfermería.

Siguas (2021) en su estudio sobre GTH y DL del personal asistencial de la Sanidad PNP Pisco-Ica en el año 2021, tuvo como objetivo determinar la correlación entre la GTH y el DL; para ello se utilizó una metodología de estudios básicos, de enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional. La muestra fue conformada por 80 profesionales de salud, utilizando el cuestionario y los resultados obtenidos fueron que la mayoría presenta un nivel alto de desempeño laboral, (96,00%) y el 5,00% del personal presentó un nivel medio. Por su parte, en cuanto a la GTH, se tiene un nivel alto, con un total del 96,25% de los participantes y el 3,75% concuerdan que se tiene un nivel medio de GTH. Para finalizar, se concluyó que la existencia de una relación entre la GTH y el DL del personal con un valor  $\rho = 0,860$ , que se traduce en un nivel alta de correlación.

Villaverde (2020) su investigación tenía el objetivo de establecer la relación que existe entre la GTH y el DL en el personal asistencial del establecimiento de salud de la capital (Lima), en tiempos de la pandemia por la COVID-19. El estudio fue básico, correlacional, no experimental y de corte transversal, tenía como muestra a los 60 trabajadores asistenciales y administrativos en los que se aplicó la encuesta para cada aspecto de estudio. Los instrumentos fueron validados en contenido y constructo, y se determinó la fiabilidad con el método de Cronbach. Para contrastar la hipótesis de estudio, se utilizó la prueba estadística de Rho de

Spearman con el nivel significativo del 0.05. Según los resultados obtenidos, existe relación directamente significativa entre la GTH con el DL (0.822), asimismo con la dimensión disciplina laboral (0.798); con dimensión cooperación y trabajo en equipo (0.787); con dimensión superación laboral (0.499) y con el cumplimiento de los objetivos y tareas (0.450). Se determinó que las dimensiones conocimiento, motivación, hábitos y actitudes de la GTH predicen el DL en el personal en estudio en tiempos de pandemia. Se concluyó que existe una relación significativa positiva entre las variables de estudio en la muestra.

Torres (2019) en su estudio cuyo objetivo es identificar la relación entre la GTH y el DL de los trabajadores de salud en un hospital de Yurimaguas. Se planteó la hipótesis de investigación que existe relación entre la GTH y DL en los trabajadores asistenciales del hospital de Yurimaguas. La investigación fue no experimental, de tipo descriptivo- correlacional. El instrumento que se utilizó para la recolección de datos es el cuestionario, el mismo que se aplicó en 50 trabajadores asistenciales, menos en médicos. Como resultados principales, se obtuvo, que el nivel de percepción de la GTH es deficiente (26%) Regular (42%) y Eficiente (18%); de igual forma, en cuanto al desempeño laboral, el 14% es Deficiente, el 28% Regular, y el 40% es Eficiente. Se concluye una relación altamente significativa y positiva de las variables con el coeficiente de correlación de Pearson (0,886).

Condori (2019) en su investigación realizada con el objetivo de establecer la correlación entre las variables GTH y DL percibido en los médicos de un hospital de Lima. La metodología fue básica observacional, y de nivel correlacional. La muestra estaba constituida por 82 médicos asistenciales, obtenido mediante un muestreo no probabilístico. Se aplicó como instrumento para recolectar los datos mediante la aplicación de un cuestionario que constaba de 50 preguntas a evaluar la GTH y el DL percibido. Se obtuvo que el 52.44% califica la GTH (Gestión del Talento Humano) como regular, el 60.98% califica el "Desempeño Laboral" como favorable. Además, existe relación entre ambas variables ( $p=0,001$ ;  $r=0,361$ ), positiva y significativa. Con respecto a las dimensiones, evidenció la relación positiva y significativa entre DL" percibido y las dimensiones Compensación laboral, Comportamiento Organizacional y Comunicación Organizacional. Como conclusión se indica que existe relación

entre la GTH y DL percibido por el personal médico asistencial del hospital en estudio.

Reyes (2018) en su estudio realizado con el objetivo fue establecer la correlación entre la GTH y el DL en el personal de salud de un establecimiento de salud materno infantil. Su metodología utilizada es el tipo hipotético deductivo, no experimental transversal, cuantitativo, y de alcance correlacional. El tamaño muestral estuvo conformado por 70 profesionales asistenciales, seleccionados con un muestreo no probabilístico, obtenidas de una población de 105 trabajadores. Para la recolección de datos se utilizó el instrumento denominado formulario de cuestionario, utilizando la encuesta como técnica. Se aplicó a los resultados de las variables la prueba estadística de Spearman obteniendo 0.842 de coeficiente de correlación entre la GTH y DL. Del mismo modo, se demostró el nivel adecuado de GTH con el 62.9 %, y del nivel alto de desempeño laboral con un 68.6 %. Se concluye que existe relación directa (positiva), fuerte entre dichas variables.

Valentín (2017) en su investigación su objetivo es establecer la relación entre la GTH y DL de los trabajadores asistenciales en la red de salud de Lima. El estudio fue no experimental, de corte transversal, pues no se manipularon las variables y solo se describieron, analizaron para establecer la influencia de una variable sobre otra. Se aplicó la encuesta sobre GTH y DL en una población total de 161 trabajadores asistenciales y administrativos en la red de salud de Lima (Red de Salud Huaylas Sur). Se aplicó la prueba estadística a los resultados de Ji – cuadrado, y se examinaron los datos mediante tablas de contingencia, análisis estadísticos y gráficos de barra. En esta investigación, concluyó que existe un nivel de relación altamente significativo entre la GTH en el DL del personal de salud en estudio.

A nivel local, Ramos (2021) en su estudio planteó como propósito de identificar entre la GTH y DL en los trabajadores de salud de la Micro Red de Salud de Amazonas. La metodología utilizada fue tipo básica; utilizaron el muestreo no probabilístico por conveniencia, aplicó los instrumentos en un total de 49 profesionales de salud de la Microred. Según los resultados obtenidos, el 67.3% de los participantes refieren que existe una regular GTH; y el 69.4 % de los participantes, afirma que el DL es eficiente y el 26.5 % considera que es bueno. Se aplicaron diversas pruebas estadísticas obteniendo: Ji cuadrado:



12.539, Correlación de Spearman: 0.497 y R de Pearson: 0.493, lo cual indicó que existe una relación significativa entre la GTH y DL. Finalmente, concluyó que una adecuada GTH influye en un mejor DL en el personal en estudio.

En la revisión teórica, la GTH es la forma moderna y eficiente de gestionar personal que permitan a las organizaciones alcanzar los objetivos estratégicos mediante el uso adecuado del potencial inherente a las personas. Aunque este proceso implica muchos costos, las organizaciones decida utilizarlo debido a los beneficios potenciales futuros asociados con la creación y el desarrollo del capital intelectual, importante desde la perspectiva del funcionamiento de una organización y la creación de su valor (Bautista et al, 2020). Por el contrario, el buen diseño y la implementación eficiente del sistema de GTH requiere no sólo a los aspectos formales, sino sistemas, procedimientos, herramientas, pero, ante todo, subyacente a su formación, la forma de comprensión humana, de la naturaleza y las posibilidades psicofísicas de uno en el desempeño de los roles (Moczydowska, 2021).

Este grupo de estrategias, políticas y prácticas esenciales para dirigir e implementar un manejo adecuado y eficiente del personal en la organización, de acuerdo con su talento; asignándoles responsabilidades en los cargos gerenciales adecuados relacionados con su conocimientos, habilidades y destrezas (Hidalgo, 2019).

Chiavenato (2018) menciona que la GTH se refiere al conocimiento referido a los principios, concepciones, requisitos, las técnicas que cada persona tiene para desempeñar sus funciones, esto establece el grado de conocimiento y entendimiento del puesto. Asimismo, es la actitud de los trabajadores que permiten alcanzar metas y superarlas, así como asumir riesgos y ser un agente de cambio en las instituciones.

Los debates actuales en torno a la GTH se enfocan en las tendencias emergentes en las prácticas de gestión del recurso humano, la GTH ha transformado su área de preocupación a nivel mundial. Las actividades de gestión del talento están ocupando una cantidad muy importante de recursos en las organizaciones (Castro, 2020). Se han realizado varios análisis estudios con el objetivo de conocer el efecto que tiene la GTH en el desempeño de las organizaciones, la GTH está en el centro de la supervivencia de las organizaciones lucrativas en el mundo contemporáneo y el rígido mundo

competitivo (Broek, 2017). Por ello, existe una alta correlación entre la GTH y el desempeño de la organización tanto financiero como no financiero, valdría la pena incluir otras variables que pueden incluir las estrategias de la organización, sus estructuras y políticas, los estilos de liderazgo y creencias y otros que pueden ser de ayuda para explicar las relaciones ampliamente (Faith, 2017).

La gestión del talento ha estado en la agenda de muchas organizaciones en los últimos años debido a la creencia en la importancia del talento en el logro de la organización de excelencia (Shahi et al., 2019). Uno de los conceptos nuevos más importantes es el concepto de GTH, el cual se centra en el concepto de atención a las habilidades, talentos y habilidades efectivas de los recursos humanos; por lo tanto, son importante los programas en RRHH que tienen como objetivo desarrollar la cultura del foco del talento como fuente de competencia y proporcionar estos recursos para lograr sus mejores habilidades y talentos, talento (Hanady, 2017).

La industria de la salud generalmente ignora las prácticas de GTH por una serie de razones, por ejemplo, el olvido y para evitar gastos adicionales (Campos et al., 2019). En cuanto a las organizaciones de salud, estas deben desarrollar estrategias y prácticas para gestionar el talento a través de atraer, desarrollar y retener a los trabajadores de las características de talento que aborden las necesidades existentes y futuras de la organización (Munaza, 2018). Actualmente, el sector de salud se ha enfrentado a una mayor competencia. Los recursos financieros no solo son escasos, los hospitales también necesitan competir con otros en la misma área geográfica para atraer y retener empleados talentosos debido a la considerable escasez de mano de obra competente, de ahí la importancia del talento (Hermosa, 2018).

La GTH, requiere de procesos, o dimensiones que son los siguientes: la cultura organizacional como un modo de vida de la organización, asimismo como un sistema de creencias, expectativas y valores, que va direccionarla y consecuentemente el nivel del rendimiento de los colaboradores; proceso de selección del personal, referido a la admisión de personas, conocido también como procesos de provisión o suministro de personal, los cuales se usan para la inclusión de personal nuevo en la organización (reclutamiento); proceso de la formación y desarrollo (la aplicación de personas) utilizados para capacitar y acrecentar el perfeccionamiento profesional y personal, para lo que se adiestrará

a los trabajadores para su mejor desempeño y perfil, con estrategias de cambio y de comunicación e integración; proceso Medición del Desempeño, se usa para diseñar las acciones que deben realizar los trabajadores dentro de la organización, para orientar su nivel de desempeño (diseño de aspectos organizacionales, de estructura y función de cargos, y orientación de las personas); proceso de mantenimiento de personal, se utilizan para establecer escenarios ambientales y psicológicas idóneos con disciplina, buenas condiciones de higiene, nivel de seguridad adecuada, características de calidad de vida y manteniendo relaciones sindicales adecuadas y tolerantes; evaluación del personal, significando procesos empleados con el fin de acompañar e inspeccionar las acciones de los trabajadores y contrastar los logros de objetivos y metas. Incluye la realización de la base de los datos y diversos sistemas de la información gerenciales para la toma de las decisiones (Auxiliares de personal, Analistas de disciplina) (Armas & Llanos, 2017).

En cuanto al rendimiento laboral en el ámbito asistencial, la función esencial del personal asistencial, está basada en brindar cuidados con enfoque integral -holístico, que contribuyan a solucionar los problemas de salud y enfermedad en la población favoreciendo el autocuidado y adaptación del ser humano en el proceso salud-enfermedad, es por ello la necesidad de una formación adecuada en el profesional de salud, en ese sentido esté bien capacitado para alcanzar el efecto positivo en la salud de la persona realizando una atención de calidad, por consiguiente refleje un adecuado desempeño laboral. Actualmente, el desempeño del profesional constituye un factor importante para el logro de objetivos en la gestión hospitalaria, asimismo para obtener resultados de la calidad en la atención del paciente por lo que se deben someter a una evaluación continua (Quintana, 2020). Es el comportamiento o conducta real del trabajador, tanto en el ámbito profesional y técnico como en las relaciones interpersonales que se establecen durante la atención del proceso de salud/enfermedad de la población, que a su vez está influenciado significativamente por los componentes ambientales, “Es el comportamiento de los trabajadores en la persecución de los objetivos fijados a través de estrategias individuales para alcanzarlos”. (Chiavenato, 2018)

Así mismo, el DL viene a ser el rendimiento que una persona muestra cuando realiza su trabajo. Demostrando si es apta o idónea para el empleo. Así

mismo, el desempeño laboral es definido como la calidad del trabajo que va a realizar un individuo en una empresa u organización poniendo en juego sus capacidades y aptitudes profesionales y destrezas interpersonales, lo que puede influir en los resultados de la institución (Mihanovic, 2021). Por su parte, según Quintana (2020) el desempeño laboral viene a ser una conducta o cómo se comporta una persona al desarrollar sus actividades correspondientes a su cargo asignado. Según Sharifa (2020) la valoración del desempeño debe utilizarse con la finalidad de mejorar la productividad del trabajador y conllevándolo a mejor el equipamiento necesario para producir con eficacia y eficiencia; se refiere al esfuerzo laboral, al interés y a la motivación de las personas; las organizaciones deben medir constantemente los establecimientos mediante una normatividad de atención al usuario que considere: la características de calidad, condiciones del servicio, el aseo, y el valor.

Según Pérez (2022) la evaluación del desempeño laboral se orienta al puesto del trabajador o aportes de forma competente del mismo hacia la organización para alcanzar el éxito; dentro de las dimensiones del desempeño laboral se encuentran las competencias y resultados. Las competencias, tanto individuales o grupales que sean aplicadas de forma correcta por el trabajador, de acuerdo con el tipo de organización, es decir, que cuentan con capacidades básicas para el triunfo de la institución, que sean aplicadas, pero sobre todo aplicables. Según Godoy (2016) las competencias son características de las personas que pueden ser observables y facilitan su desempeño con éxito; habilidades, constituye el resultado de aprender constantemente para crear e innovar, para analizar la realidad y el contexto, con espíritu calificador, se juzgará los hechos, examinar la equidad y concretar prioridades, lo que contribuirá para resolver problemas o situaciones complejas. Según Hsing (2019) las competencias laborales se hace referencia a los conocimientos, habilidades y actitudes en los trabajadores para el rendimiento de las funciones dentro de la organización. En cuanto a los resultados se considera a la productividad del trabajador y la calidad del trabajo realizado dentro de la organización según sus funciones y considerando los recursos con los que cuenta (Lamiaa et al., 2022).

### III. METODOLOGÍA

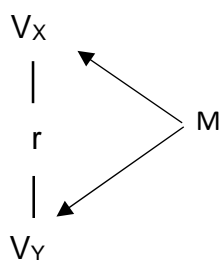
#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

El estudio fue de tipo básico y descriptivo, dado que se abordó un marco referencial teórico, en el que describió, se expuso y se predijo la realidad problemática; de corte transversal, porque la medición de las variables se efectuó en un momento dado (Hernández y Mendoza, 2018).

Según el enfoque, la investigación fue cuantitativa puesto que se aplicaron escalas de medición a las variables de estudio y según su alcance correlacional; pues cuenta con dos variables medibles de las que se recolectó datos para plantear hipótesis y demostrar la correlación de ambas variables.

Y es de diseño no experimental, dado que no se realizó ningún tipo de manipulación de las variables de estudio, es decir se estudió cada variable tal y como se presente (Hernández y Mendoza, 2018).

*El esquema fué el siguiente:*



En donde:

M: Muestra de estudio

V<sub>x</sub>: variable Gestión del talento humano

V<sub>y</sub>: variable desempeño laboral

r: Relación entre las variables

#### 3.2. Variables, operacionalización

Respecto a la operacionalización de las variables, tenemos:

V1: GTH (Gestión de del talento humano)

Definición Conceptual: Conjunto de estrategias, políticas y prácticas esenciales para gestionar y ejecutar adecuada y eficazmente los recursos humanos de una organización, en función de sus talentos; para que rindan cuentas de sus conocimientos, competencias y capacidades en puestos de dirección. (Hidalgo, 2019).

Definición Operacional: Es la GTH considerando 6 dimensiones (Armas y Llanos, 2017) y que fue medido con un cuestionario sobre la gestión.

La medición es de escala ordinal.

V2: DL (Desempeño laboral)

Como Definición Conceptual, El rendimiento de una persona se muestra cuando realiza su trabajo. Demostrando si es apta o idónea para el empleo. Así mismo, el desempeño laboral es definido como la calidad del trabajo que va a realizar un individuo en una empresa u organización poniendo en juego sus capacidades y aptitudes profesionales y destrezas interpersonales, lo que puede influir en los resultados de la institución (Mihanovic, 2021).

Definición Operacional, En el desempeño laboral se consideran dos dimensiones: competencias y resultado (Pérez, 2022). Se evaluará mediante un cuestionario.

La medición es de escala ordinal.

### **3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis**

La muestra para este estudio estuvo constituida por el 100% de la población, de acuerdo con el enfoque propuesto en el estudio, dado que es un conjunto de personas o hechos que pueden ser medidos. (Hernández & Mendoza 2018).

La población estuvo conformada por todos los profesionales de la salud, se denominó N = 45 a la muestra de profesionales de la salud del servicio de emergencia del Hospital Estatal Chachapoyas, los mismos que conformaron la población con la que se trabajó en este estudio.

Los criterios de inclusión se definieron como una muestra de personal médico de ambos sexos del servicio de emergencias del Hospital Estatal Chachapoyas que estuvieran dispuestos a participar en el estudio con consentimiento informado.

Los criterios de exclusión fueron: personales técnicos en enfermería y personal que no aceptó participar en el estudio.

La unidad de análisis fueron los profesionales de la salud que laboran en el servicio de emergencia del hospital estatal de Chachapoyas.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:**

Se utilizó la técnica de la encuesta:

Para la variable número uno, gestión del talento humano (GTH) se utilizó el “Cuestionario sobre GTH”, elaborado por Grandez (2017), modificado por la autora; el mencionado instrumento cuenta con 20 ítems en los que se considera una escala de Likert del 1 a 5. Los elementos relacionados con la dimensión GTH son: cultura organizativa, proceso de la selección del personal, proceso de formación y desarrollo, proceso de la medición del rendimiento, proceso de mantenimiento del personal y evaluación del personal.

Los niveles de valoración del instrumento fueron: Muy bueno [85 a 100], Bueno [60 a 84], Regular: [45 a 59], Deficiente: [30 a 44], Muy deficiente: [15 a 29]. La validez del cuestionario se desarrolló mediante el método de juicio expertos, contando con de 3 jueces. El análisis de confiabilidad de los resultados obtenidos de la prueba piloto de la variable gestión de talento humano, proyectó un puntaje de alfa de Cronbach de 0,936; dicho resultado mostró la fiabilidad del instrumento, el mismo que podrá ser aplicado en la muestra de la presente investigación.

Para la variable 2, desempeño laboral, se utilizó un cuestionario de 20 preguntas basado en una escala nominal tipo Likert. Este instrumento proporciona calificaciones del desempeño de la siguiente manera: Deficiente (40-59), Satisfactorio (60-79) y Eficaz (80-100). La variable rendimiento laboral, el análisis de fiabilidad de la prueba piloto arrojó un alfa de Cronbach de 0,945, lo que indica que los datos obtenidos eran fiables.

Ambos instrumentos fueron validados y resultaron fiables en diversos estudios y contextos. Cabe mencionar que la validez es el grado en que un instrumento mide lo que pretende medir (Hernández & Mendoza, 2018). Para completar la validación de los instrumentos, se utilizaron los juicios de tres expertos cuyo análisis permitió conocer si los instrumentos eran válidos o no mediante este método.

### **3.5. Procedimientos**

Para la autorización del desarrollo y ejecución, se dio por parte de la universidad mediante una resolución; para el desarrollo del estudio y la aplicación de los instrumentos de medición se pidió autorización a cada

participante de un hospital público de Chachapoyas; se realizó la prueba piloto con 20 colaboradores previo consentimiento informado, posteriormente, el procesamiento, tabulación y análisis de los resultados se realizó mediante el uso de un software estadístico, en el cual se determinó la relación de las variables.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Al realizar el análisis de los datos obtenidos se manejó métodos de tipo descriptivo por medio de la frecuencia en tablas de una y doble entrada, del mismo modo, metodologías inferenciales para ultimar resultados a nivel poblacional, además, se empleó la prueba de hipótesis mediante la prueba Chi-cuadrado, y posteriormente discutir los resultados obtenidos y confrontarlos con el contexto y el marco teórico, se sacaron conclusiones teniendo en cuenta los objetivos propuestos.

### **3.7. Aspectos éticos**

En cuanto, al código de ética de la Universidad Cesar Vallejo (UCV), instituye diversos principios éticos. En el presente estudio se aplicó la autonomía (considerándose que los colaboradores decidieron su participación haciendo uso del consentimiento informado), beneficencia (donde se buscó como principal objetivo el beneficio para los participantes), y la justicia (donde todos tuvieron derecho a un trato con equidad en su condición de muestra y de sujeto de investigación) (Código de Ética en Investigación, 2020, Resolución de Consejo Universitario N° 470-2022/UCV). También, es preciso indicar que los principios que se tuvieron en cuenta fueron el respeto a las personas, el respeto a la propiedad intelectual, el respeto a la responsabilidad, la transparencia y precaución en el desarrollo del estudio a realizarse en el hospital público de Chachapoyas. Así mismo, el investigador garantizó que la información y los datos recopilados son verídicos, de ese modo, se descartó cualquier probabilidad de alteración de los resultados y las conclusiones de la investigación.



#### IV. RESULTADOS

En este capítulo, se organizan, agrupan e interpretan todos los datos obtenidos, para responder a cada uno de los objetivos planteados en la presente investigación.

En cuanto al objetivo general de determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal asistencial en un hospital público de Chachapoyas, se obtuvieron los siguientes resultados:

**Tabla 1**

*Relación entre la Gestión del talento humano y el Desempeño laboral del personal asistencial en un hospital público de Chachapoyas.*

		GTH	Desempeño laboral
Rho de Spearman	GTH	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0.020
		N	45
Desempeño laboral		Coeficiente de correlación	0.346
		Sig. (bilateral)	0.020
		N	45

*Nota.* Datos obtenidos de las encuestas.

En la Tabla 1, se presentan los resultados obtenidos del análisis de la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño del personal de salud en el hospital de Chachapoyas 2022, de acuerdo al nivel de significación a dos caras, se destaca un valor de 0.020, el cual es menor a 0.05, por lo que se concluye que existe una relación significativa entre las variables de estudio, en este sentido se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. De igual forma, el valor de Rho de Spearman es de 0,346, lo que indica una correlación positiva baja (débil). Esto indica que con mejoras en la gestión del talento humano se incrementará el buen desempeño del personal médico del Hospital de Chachapoyas.

Referente al primer objetivo específico, identificar el nivel de gestión del talento humano del personal asistencial del Hospital público en Chachapoyas, se obtuvo como resultados:

**Tabla 2**

*Nivel de gestión del talento humano (GTH) del personal asistencial en un hospital público de Chachapoyas.*

<b>GTH</b>		
	Frecuencia	Porcentaje
muy bueno	2	4,4
bueno	23	51,1
regular	17	37,8
deficiente	3	6,7
Total	45	100

*Nota.* Datos obtenidos de las encuestas.

En la tabla 2 se puede observar que el 51.1 % (23) de los profesionales del hospital de Chachapoyas consideran que hay una buena gestión del talento humano; dado que, el 37.8 % (17) consideran que la gestión es regular y un 6.7 % (3) deficiente.

Referente al segundo objetivo específico, identificar el nivel de desempeño laboral del personal asistencial de un hospital público de Chachapoyas, se obtuvo como resultados:

**Tabla 3**

*Nivel de desempeño laboral del personal asistencial en un hospital público de Chachapoyas.*

<b>Desempeño</b>		
	Frecuencia	Porcentaje
Eficiente	11	24,4
Regular	29	64,4
Deficiente	5	11,1
Total	45	100

*Nota.* Datos obtenidos de las encuestas.

En la tabla 3 se puede observar que el 64.4 % (29) de los profesionales del hospital de Chachapoyas discurren que el desempeño laboral es regular. Solo el 24.4 % (11) consideran que el desempeño laboral es eficiente. Por otro lado, un 11.1 % (5) consideran que es deficiente.

Referente al tercer objetivo específico, establecer las relaciones entre la GTH y las competencias del desempeño laboral del personal asistencial de un Hospital público de Chachapoyas, se obtuvo como resultados:

**Tabla 4**

*Relación entre la Gestión del talento humano y la dimensión competencias del desempeño laboral del personal asistencial en un hospital público de Chachapoyas.*

<b>Correlaciones</b>			GTH	Competencias
Rho de Spearman	GTH	Coeficiente de correlación	1.000	0.286
		Sig. (bilateral)		0.057
		N	45	45
Rho de Spearman	Competencias	Coeficiente de correlación	0.286	1.000
		Sig. (bilateral)	0.057	
		N	45	45

*Nota:* datos obtenidos de las encuestas.

En la tabla 4 se consiguió una relación de significancia de  $P= 0.057$  que es mayor a 0.05, tal resultado indica que no existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y la dimensión competencias en el desempeño laboral del personal asistencial del Hospital en Chachapoyas, sin embargo, el valor de Rho de Spearman de 0.286, se muestra correlación positiva baja (débil).

Referente al cuarto objetivo específico, establecer la relación entre la GTH y los resultados del desempeño laboral en el personal asistencial del Hospital público de Chachapoyas, se obtuvo como resultados:

**Tabla 5**

*Relación entre la Gestión del talento humano y la dimensión resultados del desempeño laboral en el personal asistencial en un hospital público de Chachapoyas*

		GTH	Resultados
Rho de Spearman	GTH	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0.194
		N	45
Rho de Spearman	Resultados	Coefficiente de correlación	0.194
		Sig. (bilateral)	0.202
		N	45

*Nota:* datos obtenidos de las encuestas.

En la tabla 5 se observa que no existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y la dimensión resultados del desempeño laboral en el personal asistencial de un Hospital en Chachapoyas, esto debido a que se constató un nivel de significancia  $p= 0.20 > 0.05$ ; a su vez, se alcanzó un valor de Rho de Spearman de 0.194 que indican una correlación positiva muy baja (muy débil).

**Tabla 6**

*Análisis de la normalidad de la Gestión del talento humano (GTH) y el desempeño del personal asistencial en un hospital público de Chachapoyas.*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del Talento Humano	,817	45	,000
Desempeño	,752	45	,000
Competencias	,635	45	,000
Resultados	,583	45	,000

*Nota.* Información obtenida de cuestionario.

En la Tabla 1, los resultados de la prueba de normalidad para ambas variables muestran que de acuerdo a la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, la significación es estadísticamente significativa al nivel  $p=0,000$ , por lo que se rechaza la hipótesis nula debido a que los datos obtenidos no cumplen con los criterios de distribución normal, por lo que se utilizará la prueba de correlación no paramétrica Rho de Spearman, teniendo en cuenta que la muestra consta de 45 unidades.

## V. DISCUSIÓN

En este capítulo, se efectuó la contrastación en los resultados alcanzados de la presente investigación que los resultados que se obtuvieron los diferentes investigadores en los trabajos previos, los mismos que están detallados en los antecedentes del estudio actual, del mismo modo, se contrastó con los fundamentos teóricos planteados.

En cuanto al análisis descriptivo, se obtuvo corroborar donde la gestión del talento humano en un hospital público de Chachapoyas, según la percepción del personal asistencial, el 51.1 % manifiesta que es bueno; sin embargo, existe un porcentaje considerable de 37.8% de personal asistencial que considera que la GTH en la institución es regular, no alcanzándose el nivel muy bueno; lo cual difiere de lo obtenido por Sigvas (2021) en cuya investigación, la mayoría de sus participantes con un 96,25% afirman que GTH se encuentra en un nivel alto, y solo el 3,75% concuerdan que se tiene un nivel medio de GTH en la sanidad de Ica; del mismo modo, podemos citar a Torres (2019), en los que los resultados obtenidos se asemejan a la investigación realizada ya que según lo que obtuvo, el nivel de percepción de la GTH con un 18% consideró la GTH como eficiente, el 42% manifestó que la GTH es Regular y el 26% consideró que es deficiente. A nivel local, Ramos (2021), el 67.3% de los participantes refieren que existe una regular GTH lo cual difiere con los resultados de la investigación que en su mayoría consideran que la GTH es buena.

Referente a la segunda variable, sobre el nivel de desempeño laboral, el 64.4 % de los profesionales asistenciales del Hospital público en Chachapoyas consideran que el desempeño laboral es regular, solo el 24.4 % consideran que el desempeño laboral es eficiente y un 11.1 % consideran que es deficiente, dichos resultados se asemejan a lo obtenido por Alhuay (2022) en el que el 57.9% estiman que el desempeño laboral es medio; sin embargo, difiere de Ramos (2021) en cuyo estudio el 69.4 % de los participantes, afirma que el DL es eficiente; del mismo modo, se contrapone a lo obtenido por Reyes (2018) que obtuvo un nivel alto de desempeño

laboral con un 68.6%. Condori (2019) encontró que el desempeño laboral en un 60.98% es favorable. De igual forma, Torres (2019) encontró que los participantes consideran el desempeño laboral en un 14% deficiente, el 28% regular, y el 40% es eficiente; según se observa a diferencia de los resultados obtenidos en el estudio, el desempeño laboral de los antecedentes encontrados es eficiente y/o alto.

El objetivo general fue determinar la relación entre la GTH y el Desempeño laboral del personal asistencial en un hospital público de Chachapoyas, encontrándose en la tabla 2 la correlación positiva baja (débil) con un puntaje de Rho de Spearman de 0.346 y del nivel de significancia bilateral 0.020, en este sentido, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula lo que demuestra que a medida que se mejore la gestión del talento humano, se favorecerá un buen desempeño laboral en personal asistencial de un hospital de Chachapoyas. Estos resultados, guardan relación con: Moreno (2020) que determinó que la GTH y el DL tienen un índice de correlación total de 0,570 y un nivel de significancia de  $0,000 < 0,05$ ; en otras palabras, indica la aceptación de la hipótesis alterna. Kaleem (2019), examinó, cómo las prácticas de gestión del talento pueden mejorar la satisfacción del empleado y el rendimiento productivo, en lugar del proceso de contratación, refuerzo y evaluación de la aptitud; en sus hallazgos indicó que la gestión del talento tiene un impacto en la motivación, creatividad, satisfacción y competencia de los trabajadores; así mismo, el estudio recomienda que debe haber un ambiente de trabajo saludable y libre de estrés, progresión profesional, oportunidad, capacitación regular, bienvenida a la idea innovadora de los empleados y política transparente de promoción adecuada para la GTH en la organización. Además, se asemeja a lo obtenido por Mervat et al. (2018) quien determinó que existió correlación positiva con alta significancia, entre el desempeño de la organización y cada uno de sus 3 componente de la GTH (atracción, retención y desempeño). A nivel nacional, Ayala (2022) en su estudio, concluyó que existió la correlación positiva y de alta significancia entre la GTH y el DL corroborando que, hay una mejor gestión del talento humano, el desempeño de los trabajadores será mucho mejor. Alhuay (2022) adquirió un p-valor de 0,000, que conllevó

a aceptar la hipótesis alterna; esto, evidenció una relación significativa entre la GTH y el DL, es por ello que pudo llegar a la conclusión que existe la relación altamente significativa entre las variables de estudio, finalmente pudo concluir que al perfeccionar la gestión del talento humano y el desempeño del personal también va a mejorar, y por tanto recomienda fortificar el plan de adiestramientos, basado principalmente en las necesidades de la organización. Así mismo, se asemeja a lo encontrado por Torres (2019) quien concluyó que existe la relación altamente significativa y positiva entre las variables con un coeficiente de correlación de Pearson (0,886). Reyes (2018) aplicó a los resultados de las variables la Prueba Estadística de Spearman obteniendo 0.842 de coeficiente de correlación entre la GTH y DL, concluyendo que hay relación directa (positiva) y fuerte entre las variables. A nivel local, Ramos (2021), aplicó diversas pruebas estadísticas obteniendo: Ji cuadrado: 12.539, Correlación de Spearman: 0.497 y R de Pearson: 0.493, lo cual indicó que existe una relación significativa entre la GTH y DL llegando a concluir que una adecuada GTH influye en un mejor DL en el personal en estudio por lo que recomienda implementar planes de mejora para perfeccionar la GTH y el desempeño laboral de los establecimientos de salud y la dotación de los recursos para la GTH en salud.

En lo referente del objetivo específico, a cerca de la relación entre GTH con la dimensión competencias del desempeño laboral, teniendo en cuenta a Chiavenato (2018) quien mencionó que la GTH se refiere al conocimiento: principios, concepciones, requisitos, las técnicas que cada persona tiene para desempeñar sus funciones; dicho concepto estaría ligado a la definición de la dimensión competencias del rendimiento laboral que también hace referencia de los conocimientos, las habilidades y las actitudes en los trabajadores para el rendimiento de sus funciones dentro de la organización, todo lo afirmado, coincide con los resultados de la tabla 5 en la que se obtendrá un Rho de Spearman de 0.286, donde muestra correlación positiva baja (débil) aunque se obtuvo una relación de significancia de  $p= 0.057$  que es mayor a 0.05, tal resultado indica que no existe una relación significativa. Los resultados no concuerdan en su totalidad con Cornejo (2022) que obtuvo



que la GTH no influye en el DL de los enfermeros ( $Ji$  cuadrado = 1.735,  $p = .420$ ), así mismo, mostró una cierta influencia de la GTH en las dimensiones motivación, liderazgo y trabajo en equipo y concluyó que la GTH no se relaciona con el DL del personal asistencial de enfermería. Así mismo, difiere totalmente de lo obtenido por Parra (2022) obtuvo que hay relación entre la dimensión conocimiento y Desempeño Laboral (0,514); dimensión actitud y Desempeño Laboral (0,654); dimensión habilidad y Desempeño Laboral (0,451); dimensión motivaciones y Desempeño Laboral (0,667) y dimensión capacidad y Desempeño Laboral (0,861); recomienda a la institución que por ser de primer nivel de atención ofrezca la formación que se requieren para perfeccionar y gestionar las capacidades y destrezas de sus empleadores mediante las capacitaciones continuas y la disposición de conocimientos a los resultados que sean satisfactorios en el desempeño laboral. Condori (2019), Con respecto a las dimensiones, evidenció la relación positiva y significativa entre Desempeño Laboral” percibido en las dimensiones Compensación laboral, Comportamiento Organizacional y Comunicación Organizacional y como conclusión indica que existe relación positiva entre la GTH y el DL percibido en el profesional médico asistencial del hospital en estudio.

En lo relativo al objetivo específico, acerca de la relación entre GTH con la dimensión resultados del desempeño laboral, Se han realizado varios análisis, estudios con el objetivo de conocer el efecto que tiene la GTH en el desempeño de las organizaciones, la GTH está en el centro de la supervivencia de las organizaciones lucrativas en el mundo contemporáneo y el rígido mundo competitivo (Broek, 2017). En cuanto a las organizaciones de salud, estas deben desarrollar estrategias y prácticas para gestionar el talento a través de atraer, desarrollar y retener a los trabajadores con características y talento para abordar las necesidades existentes y futuras de la organización (Munaza, 2018). Los integrantes de la organización pueden acrecentar las fortalezas o reducir sus debilidades, de acuerdo con la forma como sean tratados (Hidalgo et al, 2019). Los resultados, consideran a la productividad del trabajador y la calidad del trabajo realizado dentro de la organización según sus funciones y considerando los recursos

con los que cuenta (Lamiaa et al, 2022). En este contexto, en la tabla 6 del presente estudio, se observa que no existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y la dimensión resultados del desempeño laboral en el personal asistencial del hospital de Chachapoyas, esto debido a que se constató un nivel de significancia  $p= 0.20 > 0.05$ ; a su vez, hay un valor de Rho de Spearman de 0.194 indicando la correlación positiva muy baja (muy débil); estos resultado difiere completamente de lo obtenido por Villaverde (2020) concluyó que existe relación directamente significativa entre la GTH con el DL (0.822), asimismo con la dimensión disciplina laboral (0.798); También se encontró que las dimensiones de la GTH de conocimientos, motivación, hábitos y actitudes predijeron el LBP en el personal de estudio durante la pandemia y se concluyó que existió una relación positiva significativa entre ambas variables de estudio en la muestra. Martínez (2018) En cuanto a los resultados estadísticos obtenidos luego de comprobar la hipótesis general de que la variable gestión del talento humano tiene un efecto pronunciado en la mejora del desempeño laboral de los profesionales que laboran en la gerencia pública y administración central del Ministerio de Salud - MINSA, 2018, se puede confirmar que la prueba de probabilidad de la variable dependiente arroja un valor de significancia de 0,000.; Del mismo modo, los datos del modelo de ajuste muestran que ambas son adecuadas; y el índice de Nagelkerke tiene un efecto del 44,4% en la variable de mejora de la gestión pública y un efecto del 28,4% en la variable de rendimiento laboral. En cuanto a las dimensiones que se ajustan a la variable de rendimiento laboral, los resultados muestran que todas ellas, como: contratación (32,9%), selección (24,4%), formación (33,3%), recompensas (35,0%) y evaluación con un 31,9%. Los anteriores son los factores más importantes, que coincide con todo lo afirmado por Chiavenato, ya que existen un sinnúmero de variables administrativas, las cuales se relacionan entre sí; y unas tienen efecto sobre otras, más que las demás. La gestión del talento humano cobra calidad en este contexto, al ser considerada como una herramienta para el mejoramiento de las variables administrativas, teniendo en cuenta de manera consciente y clara que el desempeño del talento humano tiene un impacto directo en el funcionamiento y eficiencia de las organizaciones, y en especial en este

importante tema, como son las organizaciones que operan en el ámbito de la administración pública, en especial la administración central del Ministerio de Salud - MINSA, ya que diversas corrientes afirman que una adecuada gestión del talento humano tiene un impacto positivo en el desempeño efectivo de muchas otras variables, como es el desempeño y mejoramiento de la administración pública (Martinez 2018).

## VI. CONCLUSIONES

1. Se concluye que existe una relación significativa entre GTH y DL con un valor de significancia bilateral  $0.020 < 0.05$ , en este sentido, se aceptó la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula; se observó una puntuación de Rho de Spearman de 0.346 lo que indica una correlación positiva baja (débil). Esto muestra que a medida que se mejore la gestión del talento humano, se favorecerá un buen desempeño laboral en personal asistencial de un hospital de Chachapoyas.
2. En un hospital público de Chachapoyas, el 51.1 % de los profesionales asistenciales del área de emergencia, consideran que existe una buena gestión del talento humano-
3. Los profesionales asistenciales de un hospital de Chachapoyas, el 64.4 % de los mismos, consideran que el desempeño laboral en el área de emergencia es regular; tal situación se relaciona a la alta demanda de atenciones en emergencia que no es cubierta satisfactoriamente por el deficiente número de personal asistencial.
4. Existe la correlación positiva baja (débil) entre la GTH y la dimensión competencias del DL en los trabajadores asistenciales de un hospital de Chachapoyas con un valor de un Rho de Spearman de 0.286, dicha relación no existe una relación significativa.
5. Entre GTH con la dimensión resultados del DL en el personal asistencial de un hospital de Chachapoyas, la correlación es positiva muy baja (muy débil), con un valor de Rho de Spearman de 0.194; la relación no es significativa ya que el nivel de significancia  $p = 0.20 > 0.05$ ; a su vez, que indica una.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. A los directivos del hospital público de Chachapoyas generar estrategias en la formación, en el desarrollo y la evaluación de los trabajadores asistenciales para mejorar las gestiones del talento humano y por consiguiente el desempeño laboral de los profesionales de la institución.
2. A la unidad de recursos humanos, gestionar recursos financieros, materiales y sobre todo el capital humano capacitado en gestión del talento humano.
3. Al director del hospital y jefes de RRHH, gestionar la dotación de capital humano que cubran la demanda de atenciones diarias en el área de emergencia con un desempeño laboral idóneo para una atención de calidad y de forma holística a los usuarios.
4. A los coordinadores de cada servicio, coordinar con las áreas correspondientes para la realización de evaluaciones periódicas del desempeño laboral de los profesionales con énfasis en las competencias y resultados.
5. A los coordinadores de cada área implementar planes y programas de capacitación teórico – prácticos para mejorar en las competencias y resultados del desempeño laboral en los profesionales asistenciales.

## REFERENCIAS

- Armas, Y. y Llanos, M. (2017). *Gestión del talento humano y nuevos escenarios laborales*. Universidad ECOTEC.
- Ayala, R. (2022). *Gestión de talento humano y desempeño laboral en un centro de salud de Lima*. Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/95609>.
- Alhuay, C. (2022). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en un Centro de Salud Mental Comunitario*, Chincheros, 2022. Tesis de Grado, Universidad Cesar Vallejo, <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/96236>.
- Bautista, et al. (2020). *Job performance from a theoretical perspective*. Revista de Investigación Valor Agregado. Volumen 7, Número 1, 2020, páginas 109-121. [https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri\\_va/article/view/1417](https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417).
- Broek, J. (2017). *Cooperative innovation through a talent management pool: A qualitative study on cooperation in healthcare*. European Management Journal, Volume 36, Issue 1 February 2018, Pages 135-144. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2017.03.012>.
- Castro, K. (2020). *Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020*. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México. ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), julio-diciembre, 2020, Volumen 4, Número 2. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.107](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107) p. 684.
- Campos, P. et al. (2019). *Job Rotation and Work Performance of Nurse Practitioners at a Specialized Healthcare Center*. Universidade de Santander. Artículo. **Revista Cuidarte; Bucaramanga** Repositorio de la universidad Cesar Vallejo. Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado - ProQuest
- CEPAL. (2019). *Macroeconomía del desarrollo. Cambio tecnológico y empleo: una perspectiva latinoamericana*. CEPAL - Serie Macroeconomía del Desarrollo N° 201. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/44637->

cambio-tecnologico-empleo-perspectiva-latinoamericana-riesgos-la-sustitucion.

Chiavenato, I. (2018). *Administración de Recursos Humanos*. Bogotá: McGraw Hill. 8va. Edición. [www.chiavenato.com](http://www.chiavenato.com).

Condori, M. (2019). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral” percibido en el personal médico asistencial del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen periodo febrero – diciembre del año 2018*. Tesis de grado, Universidad Privada San Juan Bautista. [https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UPSJ\\_9d96132dcf17f532f72811c8adb0a321](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UPSJ_9d96132dcf17f532f72811c8adb0a321).

Cornejo, A. (2022). *Gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal de enfermería en un hospital nivel III*. Lima, 2022. Cornejo\_RAG-SD.pdf ([ucv.edu.pe](http://ucv.edu.pe))

Espinoza, E.; Gil, W. y Agurto, E. (2020). *Principales problemas en la gestión de establecimientos de salud en el Perú*. Revista Cubana de Salud Pública

Faith, M. (2017). *Talent Management: A Conceptual Framework from Review of Literature and a Research Agenda*. Journal of Human Resource Management 2017; 5(6): 90-94. doi: 10.11648/j.jhrm.20170506.11.

Fajardo, T, et al. (2020). *Gestión estratégica del talento humano en el sector salud de Ecuador*. Revista Científica Electrónica de Ciencias Humanas / Scientific e-journal of Human Sciences. Núm. 47(año 16). Noviembre 2020. 107-117 - Universidad Cesar Vallejo ([exlibrisgroup.com](http://exlibrisgroup.com)).

Gaspar, M. (2021). *The management of human talent and its influence on job performance for the success of companies*. Pol. Con. (Edición núm. 58) Vol. 6, No 8, Agosto 2021, pp. 318-329, ISSN: 2550 - 682X, DOI: 10.23857/pc.v6i8.

Godoy (2016). *Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en Foncodes*, Huánuco-2016.

Grandez, R. (2017). *Gestión de talento humano para satisfacer a los clientes de una empresa de transportes*. Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo.

- Hanady, A. (2017). *The Talent Management Strategies*. Hanady Al-Zagheer|June 2017| Vol.5|Issue 6|07-12. International Journal of Advances in Social Science and Humanities Available Online at: [www.ijassh.com](http://www.ijassh.com).
- Hernan, E. et all (2015). *La reforma del sector salud y los recursos humanos. Análisis de la facultad de medicina 2015* [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1025-55832015000100002](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-55832015000100002)
- Hermosa-Rodríguez, A. M. (2018). *Características laborales y compromiso con el trabajo: Explorando el bienestar laboral*. Estudios de Administración, file:///C:/Users/Usuario/Downloads/sisib,+Journal+editor,+art2%20(2).pdf.
- Hernández, R y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación*. McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES. México.
- Hidalgo, M. et al. *Capacitación y gestión del talento humano en administración de empresas*. Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, Extensión Bahía de Caraquez, Ecuador. URL: <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/362/3621539011/index.html>, DOI: <https://doi.org/10.35381/cm.v6i10.125>.
- Hsing, L. (2019). *The relationship of personal competencies, social adaptation, and job adaptation on jobsatisfaction*. Nurse Education Today Volume 83, December 2019, 104199.
- Kaleem, M. (2019). *The Influence of Talent Management on Performance of Employee in Public Sector Institutions of the UAE*. Public Administration Research; Vol. 8, No. 2; 2019. <https://www.ccsenet.org/journal/index.php/par/article/view/0/41168>.
- Lamiaa et al. (2018). *Talent Management and Its Effect on Organization Performance among Nurses at Shebin El -Kom Hospitals*. International Journal of Nursing December 2018, Vol. 5, No. 2, pp. 108-123 ISSN 2373-7662 (Print) 2373-7670 (Online)



- Mamaní, R. (2018). *Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Red de Salud –Antabamba – Apurímac – 2018*. Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/30237>.
- Manjarrez, N et all. (2020). *La gestión del talento humano: un nuevo enfoque desde la gestión del conocimiento y la información*. Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores. Universidad Cesar Vallejo (exlibrisgroup.com).
- Martínez, et al. (2018). *Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral*. Revista Venezolana de Gerencia, vol. 23, núm. 83, 2018, Universidad del Zulia, Venezuela. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29058775014>
- Mervat, et al. (2018). *Talent Management and Its Effect on Organization Performance among Nurses at Shebin El-Kom Hospitals*. International Journal of Nursing December 2018, Vol. 5, No. 2, pp. 108-123. DOI: 10.15640/jns.v5n2a10, URL: <https://doi.org/10.15640/jns.v5n2a10>.
- Mihanovic, D. (2021). Management and managing human resources. Advances in Business Related Scientific Research Journal, 12(2), 58-68. <http://www.dlib.si/?URN=URN:NBN:SI:DOC-QQ8ORGOX>.
- MINSA. (2021). *Plan Nacional de Formación Profesional y Desarrollo de Capacidades de los Recursos Humanos en Salud 2018 – 2021*. Ministerio de Salud, Perú.
- Moczydłowska, J. (2019). *Talent Management: Theory and Practice of Management. The Polish Experience*. Joanna Moczydłowska, Int.J.Buss.Mgt.Eco.Res., Vol 3(1),2012,432-438. <http://www.moczydłowska.pl/files/Talent-Management--Theory-and-Practice-of.pdf>.
- Moreno, M. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en centros laborales*. Tesis de grado, Universidad cesar Vallejo <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/60744>.

- Munaza, B. (2019). *Impact of Talent Management Practices on Employee Performance: An Empirical Study among Healthcare Employees*. Revista SEISENSE Journal of Management Vol 2 No 1 (2019): DOI: <https://doi.org/10.33215/sjom.v2i1.83>, 22-32. [https://www.researchgate.net/profile/Munaza-Bibi/publication/330339873\\_Impact\\_of\\_Talent\\_Management\\_Practices\\_on\\_Employee\\_Performance/links/610e18251ca20f6f86076afc/Impact-of-Talent-Management-Practices-on-Employee-Performance.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Munaza-Bibi/publication/330339873_Impact_of_Talent_Management_Practices_on_Employee_Performance/links/610e18251ca20f6f86076afc/Impact-of-Talent-Management-Practices-on-Employee-Performance.pdf).
- OPS. (2021). *Capacidades de recursos humanos en salud sobre Gestión de Riesgo y manejo de emergencias sanitaria en República Dominicana*. Organización Panamericana de la Salud.
- ORAS-CONHU. (2015). *Planificación y gestión de recursos humanos en salud en los países andinos: evidencias para la toma de decisiones*. Organismo Andino de Salud-Convenio Hipólito Unanue. <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/3592.pdf>
- Parra, D. (2022). *Gestión del Talento Humano – GTH y Desempeño Laboral – DL de los trabajadores del Puesto de Salud Amauta, Lima, 2022*. Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/94877>
- Pashanasi, et al (2021). *Job performance in higher education institutions: A Latin American literatura review*. Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo, 12(3). <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v12n3/2219-7168-comunica-12-03-163.pdf>.
- Pérez, S. (2022). *Gestión de recursos humanos y planificación estratégica en el desempeño laboral del personal administrativo de una Dirección de Salud Apurímac-2022*. Repositorio de la universidad Cesar Vallejo. Perez\_PS-SD.pdf (ucv.edu.pe)
- Quintana, D – Tarqui, C. (2020). *Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú - Universidad Cesar Vallejo* (exlibrisgroup.com)

- Ramírez, R. et al. (2019) *Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico*. Información Tecnológica – Vol. 30 N° 6 – 2019. Universidad Cesar Vallejo (exlibrisgroup.com).
- Ramos, R (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal de la Micro Red de Salud de Luya, Amazonas - 2021 -* Universidad Cesar Vallejo. Ramos\_RR-SD.pdf (ucv.edu.pe)
- Reyes, T. (2018). *Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en el personal profesional asistencial del Centro Materno Infantil Santa Luzmila II. Lima, 2018*. Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/27696>.
- Robles, P. (2019). *Evaluación del Desempeño Laboral*. UPIICSA XVII,VII,50-51.
- Shahi, T. (2020). *Behavioral Factors Affecting Talent Management: Meta Synthesis Technique*. Iranian Journal of Management Studies (IJMS). Vol. 13, No. 1, Winter 2020. [https://ijms.ut.ac.ir/article\\_73494.html](https://ijms.ut.ac.ir/article_73494.html).
- Sharifa, M. (2020). *The impact of green human resource management practices on sustainable performance in healthcare organisations: A conceptual framework*. Journal of Cleaner Production Volume 243, 10 January 2020, 118595. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.118595>.
- Sevilla-Guerra S, Z. A. (2019). *Analysis instruments for the performance of Advanced Practice Nursing*. Enferm Clin., 29(2), 90-98. doi:10.1016/j.enfcli.2017.10.002.
- Siguas, J. (2021). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de salud de la Sanidad PNP Pisco - Ica, 2021 -* Universidad Cesar Vallejo. Siguas\_PJF-SD.pdf (ucv.edu.pe)
- Távora, N. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal asistencial del servicio médico – quirúrgico de un hospital castrense en Lima – Perú 2021*. Tesis de especialidad, Universidad Norwert Wiener. <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/6489>.

- Torres, G. (2018). *Relación de la Gestión del talento humano con el desempeño laboral del personal asistencial en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2018*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo. <https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/3002198>.
- Valentín, H. (2017). *Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016*. Tesis de grado, Universidad Inca Garcilaso de la Vega. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/2108>.
- Villaverde, F. (2020). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del Centro de Salud Conde de la Vega Baja, Contexto COVID 19 – Lima.2020*. - Universidad Cesar Vallejo. Villaverde\_CFDMSD.pdf (ucv.edu.pe).
- UCV (2022). Código de ética en investigación de la universidad César Vallejo”. *Resolución de Consejo Universitario N° 0470-2022/ucv*. pp 5,6

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia						
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	ENFOQUE / NIVEL (ALCANCE) / DISEÑO	TÉCNICA / INSTRUMENTO
<p><b>Problema Principal:</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal asistencial en un hospital de Chachapoyas 2022?</p>	<p><b>Objetivo Principal:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>determinar la relación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal asistencial en un hospital de Chachapoyas 2022</li> </ul>	<p><b>General:</b></p> <p>H<sub>i</sub>: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal asistencial en un hospital de Chachapoyas 2021</p>		<p><b>Unidad de Análisis</b></p> <p>Personal asistencial del servicio de emergencia de un hospital de chachapoyas.</p>	<p><b>Tipo:</b></p> <p>Básica y descriptiva, debido a que tiene un marco referencial teórico.</p>	<p><b>Técnica:</b></p> <p>Encuesta.</p> <p><b>Instrumento:</b></p> <p>Cuestionario.</p>
<p><b>Problemas específicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y las competencias del desempeño laboral del personal asistencial en un hospital de Chachapoyas?</li> <li>¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y los resultados del desempeño laboral</li> </ul>	<p><b>Objetivos Específicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Establecer las relaciones entre la gestión del talento humano y las competencias del desempeño laboral del personal asistencial en un hospital de Chachapoyas.</li> <li>Establecer la relación entre la gestión del talento humano y los resultados del desempeño laboral del personal asistencial en un hospital de</li> </ul>	<p><b>Específica:</b></p> <p>H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre gestión del talento humano y las competencias del personal asistencial en un hospital de chachapoyas; H<sub>2</sub>: Existe relación significativa entre la gestión del talento</p>	<p>V.I.: Gestión del talento humano.</p>	<p><b>Población y Muestra</b></p> <p>Estuvo conformada por 45 profesionales asistenciales del servicio de emergencia.</p> <p><b>Criterios de inclusión:</b></p> <p>Personal asistencial del servicio de emergencia de un</p>	<p><b>Enfoque de investigación:</b></p> <p>Cuantitativo</p> <p><b>Alcance de investigación:</b></p> <p>Correlacional.</p> <p><b>Diseño:</b></p> <p>No experimental de corte Transversal.</p>	<p><b>Métodos de Análisis de Investigación:</b></p> <p>Para el análisis de datos se utilizó métodos descriptivos a través de la frecuencia en tablas de una y doble entrada; así como métodos inferenciales para concluir resultados a nivel poblacional. Se utilizó la prueba de hipótesis a través de la prueba chi-cuadrado.</p>

<p>del personal asistencial en un hospital de Chachapoyas?</p>	<p>Chachapoyas.</p>	<p>humano y los resultados del desempeño laboral del personal asistencial en un hospital de chachapoyas.</p>	<p><b>V.D.:</b> Desempeño laboral</p>	<p>hospital de Chachapoyas, de ambos sexos que acepten colaborar con la investigación.</p> <p><b>Criterios de exclusión:</b></p> <p>Personal técnico en enfermería y personal que no desee participar de la investigación.</p>	<p>Finalmente discutir los datos y confrontarlos con el contexto y el marco teórico, se sacarán conclusiones teniendo en cuenta los objetivos propuestos.</p>
--	---------------------	--	---	--	---

## Anexo 02: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Es el grupo de estrategias, políticas y prácticas esenciales para dirigir e implementar un manejo adecuado y eficiente de los recursos humanos en una organización, de acuerdo a su talento; asignándoles responsabilidades en los cargos gerenciales adecuados relacionados con su conocimientos, habilidades y destrezas (Hidalgo, 2019).	Es la gestión del talento humano considerando 6 dimensiones (Armas y Llanos, 2017). Será medido con un cuestionario sobre la gestión. La escala de medición es ordinal.	Cultura organizacional	Cultura Misión, visión Planificación	01 - 02 - 03 – 04 –	Muy bueno Bueno Regular Malo Muy malo
			Proceso de selección de personal	Competencias Perfiles	05 – 06 -07	
			Proceso de formación y desarrollo	Programas de formación y desarrollo	08 - 09 – 10	
			Proceso Medición del Desempeño	Medición del desempeño	11 – 12- 13	
			Proceso de Mantenimiento de Personal	Necesidades de mantenimiento Satisfacción del personal	14 – 15 – 16 - 17	
			Evaluación del personal	Inducción del personal Mecanismos de evaluación	18- 19- 20	
DESEMPEÑO LABORAL	Es el rendimiento que una persona muestra cuando realiza su trabajo. Demostrando si es apta o idónea para el empleo. Así mismo, el desempeño laboral es definido como la calidad del trabajo que va a realizar un individuo en una empresa u organización poniendo en juego sus capacidades y aptitudes profesionales y destrezas interpersonales, lo que puede influir en los resultados de la institución (Mihanovic, 2021).	En el desempeño laboral se consideran dos dimensiones: competencias y resultado (Pérez 2022).  Será medido con un cuestionario de desempeño laboral. La escala de medición es ordinal.	Competencias	Habilidades	01 - 02 - 03 – 04	<b>Ordinal</b>  Eficiente  Regular  Deficiente
				Conocimiento	05 - 06 - 07 – 08	
				Actitudes	09 – 10 - 11 -12	
			Resultados	Productividad	13 - 14 -15 - 16	
				Calidad de trabajo	17 - 18 -19 - 20	
		Marco teorico.. operacionalización y metodología ... relación de mismos autores				





10	¿La organización implementa programas de formación orientados para alinear las competencias personales con las de la organización?					
<b>N°</b>	<b>Proceso Medición del Desempeño</b>					
11	¿Se tienen claramente definidos los procedimientos para la medición del desempeño del personal?					
12	¿Se tienen definidos instrumentos para medir el desempeño del personal?					
13	¿La medición del desempeño garantiza la efectividad en la calidad del servicio?					
<b>N°</b>	<b>Proceso de Mantenimiento de Personal</b>					
14	Se identifican necesidades de mantenimiento de personal					
15	Se promueve un buen clima organizacional para mantener al personal					
16	Se mide la satisfacción del personal y se promueve una mejor satisfacción					
17	¿Existe un plan de incentivos documentado para el mantenimiento del personal?					
<b>N°</b>	<b>Evaluación del personal</b>					
18	Hay un manual de inducción para el personal					
19	Se evalúa iniciativa y aportes para el mejoramiento de la organización					
20	Se evalúa el desempeño del personal y se implementan las estrategias de mejora.					

Gracias por colaboración...

## Ficha técnica 1:

### FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO

#### PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

CARACTERÍSTICAS DEL CUESTIONARIO		
1	<b>Nombre del instrumento</b>	Cuestionario sobre la gestión del talento humano
2	<b>Autor</b>	Maribel vasquez Rojas - 2022
3	<b>Adaptación</b>	Grandez (2017)
4	<b>N° de ítems</b>	20
5	<b>Administración</b>	Individual
6	<b>Duración</b>	20 minutos
7	<b>Población</b>	45 profesionales asistenciales en un hospital de Chachapoyas.
8	<b>Finalidad</b>	Identificar el nivel de gestión del talento humano en un hospital de Chachapoyas.
9	<b>Materiales</b>	Manual de aplicación, plantilla de calificación.
10	<b>Codificación:</b>	<p>el presente cuestionario evalúa 6 dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Cultura organizacional (ítems 1, 2, 3, 4);</li><li>• Proceso de selección de personal (ítems 5, 6, 7);</li><li>• Proceso de formación y desarrollo (ítems 8, 9, 10);</li><li>• Proceso Medición del Desempeño (ítems 11, 12, 13);</li><li>• Proceso de Mantenimiento de Personal (ítems 14, 15, 16, 17);</li><li>• Evaluación del personal (ítems 18, 19, 20).</li></ul> <p>La puntuación de cada dimensión, se obtienen sumando los valores asignados de los ítems; para la puntuación total, se suman los subtotales; para hallar el promedio por tres niveles posteriormente.</p>
11	<b>Propiedades psicométricas:</b>	<p><b>Confiabilidad:</b> La confiabilidad del instrumento (cuestionario) con que se medirá la gestión del talento humano en un hospital de Chachapoyas, se obtuvo con el método del Alfa de Cronbach, para lo cual se aplicó el instrumento en una muestra piloto de 20 participantes con características</p>

	similares a la muestra. Validez: se determinó mediante el juicio de tres expertos con experiencia en el tema y especialistas.
<b>12</b>	<b>Observaciones:</b> Luego de la aplicación del instrumento, las puntuaciones obtenidas se agruparon en niveles o escalas de: Muy bueno [85 a 100], Bueno [60 a 84], Regular: [45 a 59], Deficiente: [30 a 44], Muy deficiente: [15 a 29]; de acuerdo a estos valores se organizaron las respuestas de los participantes para efectos del análisis de resultados.

## CUESTIONARIO SOBRE EL DESEMPEÑO LABORAL

Estimado(a) Licenciado (a), este cuestionario tiene como objetivo conocer su opinión sobre el desempeño Laboral.

La información que nos proporcione será tratada de forma confidencial y anónima.

Se agradece su colaboración.

Indicaciones: A continuación, se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá Ud. responder marcando con una (X) la respuesta que considere correcta

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	AVECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

N°	DESCRIPCIÓN	VALORACION				
	<b>DIMENSIÓN: COMPETENCIAS</b>	1	2	3	4	5
	<b>INDICADOR: HABILIDADES</b>					
<b>01</b>	¿Con qué frecuencia muestra usted acciones de liderazgo ante los demás miembros del equipo de trabajadores de su centro laboral?					
<b>02</b>	En los momentos de cuidado al paciente, ¿con qué frecuencia lo hace en forma personalizada, integral, continua y con de empatía?					
<b>03</b>	Respecto a las actividades planificadas donde se requiere integración y participación del personal de salud, ¿con qué frecuencia y facilidad se integra al trabajo en equipo?					
<b>04</b>	¿Con qué frecuencia usted, promueve y genera una cultura de prevención en la salud y bienestar de las personas que acuden al centro hospitalario?					
	<b>INDICADOR: CONOCIMIENTOS</b>					
<b>05</b>	¿Conoce usted las funciones de planificación, supervisión y de atención de acuerdo al perfil del puesto de trabajo que está desempeñando?					
<b>06</b>	Conocer la misión y visión institucional me permite tener un desempeño de acuerdo al perfil requerido del trabajador (a) en salud.					
<b>07</b>	Conocer el diagnóstico situacional de salud (enfermedades frecuentes, patologías de alto riesgo, situación nutricional, etc.) del entorno local, me permite evaluar y brindar apoyo médico en el ejercicio de mis funciones.					

08	Cuando se presenta un caso crítico de salud, ¿con qué frecuencia brinda usted una adecuada atención emergente mostrando un alto nivel de conocimiento del caso, disminuyendo complicaciones y/o muertes de los pacientes?						
<b>INDICADOR: ACTITUDES</b>							
09	¿Con qué frecuencia trabaja de manera organizada, mostrando una postura de buen hábito en el desarrollo de sus acciones de atención y cuidado al paciente?						
10	¿Con qué frecuencia brinda apoyo emocional al paciente en los momentos de atención, cuidado y durante su proceso de recuperación?						
11	¿Con qué frecuencia muestra una actitud de respeto y tolerancia al paciente y demás miembros del equipo de su institución?						
12	¿Con qué frecuencia muestra disposición a colaborar en forma continua en las necesidades de atención y cuidado al paciente?						
<b>DIMENSIÓN: RESULTADOS</b>							
<b>INDICADOR: PRODUCTIVIDAD</b>							
13	El personal de salud satisface la demanda de atención de pacientes ambulatorios en cada jornada de trabajo.						
14	El número de profesionales de salud son suficientes y satisface la atención por cama de hospital.						
15	¿Con qué frecuencia la demanda de atenciones emergentes es cubierta satisfactoriamente por el personal médico y de enfermería?						
16	¿Existe suficientes insumos y equipamientos a disposición para optimizar el tiempo en las atenciones?						
<b>INDICADOR: CALIDAD DE TRABAJO</b>							
17	Desde su percepción como trabajador(a) del centro hospitalario, ¿con qué frecuencia la calidad de atención influye en el estado de salud del paciente?						
18	Desde su percepción como trabajador(a) del centro hospitalario, ¿con qué frecuencia los servicios de atención y cuidado se dan de manera eficiente?						
19	¿El centro hospitalario cuenta con suficientes recursos para administrar adecuadamente el transporte, supervisión y servicio de ambulancia, que garantizan la calidad del servicio de atención?						
20	¿Ud. como trabajador(a) de salud, sus condiciones de trabajo son favorables e influyen en la calidad del cuidado y atención al paciente?						

Muchas gracias

## Ficha técnica 2:

### FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO

#### PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO LABORAL

CARACTERÍSTICAS DEL CUESTIONARIO		
1	<b>Nombre del instrumento</b>	Cuestionario sobre el desempeño laboral
2	<b>Autor</b>	Maribel vasquez Rojas - 2022
3	<b>Adaptación</b>	Sánchez (2020)
4	<b>N° de ítems</b>	20
5	<b>Administración</b>	Individual
6	<b>Duración</b>	20 minutos
7	<b>Población</b>	45 profesionales asistenciales en un hospital de Chachapoyas.
8	<b>Finalidad</b>	Identificar el nivel de desempeño laboral del personal asistencial en un hospital de Chachapoyas.
9	<b>Materiales</b>	Manual de aplicación, plantilla de calificación.
10	<b>Codificación:</b>	<p>el presente cuestionario evalúa 2 dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Competencias (ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12);</li><li>• Resultados (ítems 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20).</li></ul> <p>La puntuación de cada dimensión, se obtienen sumando los valores asignados de los ítems; para la puntuación total, se suman los subtotales; para hallar el promedio por tres niveles posteriormente.</p>
11	<b>Propiedades psicométricas:</b>	<p><b>Confiabilidad:</b> La confiabilidad del instrumento (cuestionario) con que se medirá la gestión del talento humano en un hospital de Chachapoyas, se obtuvo con el método del Alfa de Cronbach, para lo cual se aplicó el</p>

	<p>instrumento en una muestra piloto de 20 participantes con características similares a la muestra. Validez: se determinó mediante el juicio de tres expertos con experiencia en el tema y especialistas.</p>
<b>12</b>	<p><b>Observaciones:</b></p> <p>Luego de la aplicación del instrumento, las puntuaciones obtenidas se agruparon en niveles o escalas de: Deficiente (40 – 59), Regular (60 – 79) y Eficiente (80 – 100); de acuerdo a estos valores se organizaron las respuestas de los participantes para efectos del análisis de resultados.</p>

### Anexo 3: Validación de Instrumentos de recolección de datos

Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal asistencial en un hospital de Chachapoyas.

Cuestionario sobre la Gestión del Talento Humano

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta					Criterios de evaluación								Observación y/o recomendaciones
									Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									si	no	si	no	si	no	si	no	
Desempeño laboral	Cultura organizacional	Cultura Misión, visión Planificación	1. ¿La cultura organizacional influye en la gestión del talento humano?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
			2. ¿Existe una misión y una visión reconocidas por los empleados?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
			3. ¿El plan estratégico de desarrollo está acorde con el sector salud?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
			4. ¿Existen indicadores que midan la gestión de la organización?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
	Proceso de selección de personal	Competencias Perfiles	5. ¿Se tiene en cuenta la cultura organizacional para definir las capacitaciones del personal?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
			6. ¿Se tiene un mapa de competencias establecidos acordes a los objetivos y a las estrategias?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
			7. ¿Se definen los perfiles de los cargos del personal con base en las competencias establecidas por el hospital?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
	Proceso de formación y desarrollo	Programas de formación y desarrollo	8. ¿El proceso de formación y desarrollo contempla un diagnóstico de las necesidades de capacitación del personal?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
			9. ¿Los procesos de formación y desarrollo garantizan el logro de indicadores de gestión y los objetivos?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
			10. ¿La organización implementa programas de formación orientados para alinear las	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		



			competencias personales con las de la organización?															
Proceso de medición de desempeño	Medición del desempeño	11. ¿Se tienen claramente definidos los procedimientos para la medición del desempeño del personal?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X				
		12. ¿Se tienen definidos instrumentos para medir el desempeño del personal?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X				
		13. ¿La medición del desempeño garantiza la efectividad en la calidad del servicio?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X				
Proceso de mantenimiento de personal	Necesidades de mantenimiento	14. Se identifican necesidades de mantenimiento de personal	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X				
		15. Se promueve un buen clima organizacional para mantener al personal	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X				
	Satisfacción del personal	16. Se mide la satisfacción del personal y se promueve una mejor satisfacción	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X				
		17. ¿Existe un plan de incentivos documentado para el mantenimiento del personal?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X				
Proceso evaluación del personal	Inducción del personal	18. Hay un manual de inducción para el personal	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X				
		19. Se evalúa iniciativa y aportes para el mejoramiento de la organización	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X				
	Mecanismos de evaluación	20. Se evalúa el desempeño del personal y se implementan las estrategias de mejora.	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X				

Gobierno Regional Amazonas  
Hospital Regional "Virgen de Fátima" Chachapoyas

Mg. Enf. KETZIEL CALAMPA SOPLA  
Especialista en Emergencias y Desastres  
CEP 57349 - ENE 17423

Firma

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I.- DATOS GENERALES

**Apellidos y nombres del experto:** Ketsibely Calampa Sopla

**Institución donde labora:** Hospital regional Virgen de Fátima

**Especialidad:** Magister en gestión de los servicios de la salud

**Instrumento de evaluación:** Cuestionario sobre la Gestión del Talento Humano

**Autor (s) del instrumento (s):** Maribel Vasquez Rojas

### II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
<b>CLARIDAD</b>	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
<b>OBJETIVIDAD</b>	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales					X
<b>ACTUALIDAD</b>	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:					X
<b>ORGANIZACIÓN</b>	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
<b>SUFICIENCIA</b>	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores					X
<b>INTENCIONALIDAD</b>	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de					X

	investigación y responden a los objetivos, hipótesis y <b>variable de estudio:</b>					
<b>CONSISTENCIA</b>	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
<b>COHERENCIA</b>	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada <b>dimensión de la variable:</b>					X
<b>METODOLOGÍA</b>	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					X
<b>PERTINENCIA</b>	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						50
		CINCUENTA				

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

**PROMEDIO DE VALORACIÓN.**

50

Lugar y fecha

Chachapoyas, 01 de noviembre 2022

GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS  
HOSPITAL REGIONAL VIRGEN DE FÁTIMA CHACHAPOYAS

Mg. Enf. KETZIBEL CALAMPA SOPLA  
ESPECIALISTA EN EMERGENCIAS Y DESASTRES  
CEP: 57349 - ENE 17423

Firma

### Cuestionario sobre el desempeño laboral

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta					Criterios de evaluación								Observación y/o recomendaciones	
									Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
									si	no	si	no	si	no	si	no		
Calidad percibida de atención	Competencias	Habilidades	21. ¿Con qué frecuencia muestra usted acciones de liderazgo ante los demás miembros del equipo de trabajadores de su centro laboral?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X			
			22. En los momentos de cuidado al paciente, ¿con qué frecuencia lo hace en forma personalizada, integral, continua y con de empatía?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X			
			23. Respecto a las actividades planificadas donde se requiere integración y participación del personal de salud, ¿con qué frecuencia y facilidad se integra al trabajo en equipo?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X			
			24. ¿Con qué frecuencia usted, promueve y genera una cultura de prevención en la salud y bienestar de las personas que acuden al centro hospitalario?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X			
		Conocimientos	25. ¿Conoce usted las funciones de planificación, supervisión y de atención de acuerdo al perfil del puesto de trabajo que está desempeñando?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X			
			26. Conocer la misión y visión institucional me permite tener un desempeño de acuerdo al perfil requerido del trabajador (a) en salud.	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X			
			27. Conocer el diagnóstico situacional de salud (enfermedades frecuentes, patologías de alto riesgo, situación nutricional, etc.) del entorno local, me permite evaluar y brindar apoyo médico en	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X			

		el ejercicio de mis funciones.																
		28. Cuando se presenta un caso crítico de salud, ¿con qué frecuencia brinda usted una adecuada atención emergente mostrando un alto nivel de conocimiento del caso, disminuyendo complicaciones y/o muertes de los pacientes?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X				
	Actitudes	29. ¿Con qué frecuencia trabaja de manera organizada, mostrando una postura de buen hábito en el desarrollo de sus acciones de atención y cuidado al paciente?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X				
		30. ¿Con qué frecuencia brinda apoyo emocional al paciente en los momentos de atención, cuidado y durante su proceso de recuperación?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X				
		31. ¿Con qué frecuencia muestra una actitud de respeto y tolerancia al paciente y demás miembros del equipo de su institución?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X				
		32. ¿Con qué frecuencia muestra disposición a colaborar en forma continua en las necesidades de atención y cuidado al paciente?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X				
Resultados	Productividad	33. El personal de salud satisface la demanda de atención de pacientes ambulatorios en cada jornada de trabajo.	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X				
		34. El número de profesionales de salud son suficientes y satisface la atención por cama de hospital.	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X				
		35. ¿Con qué frecuencia la demanda de atenciones emergentes es cubierta satisfactoriamente por el personal médico y de enfermería?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X				
		36. ¿Existe suficientes insumos y equipamientos a disposición para optimizar el tiempo en las atenciones?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X				

Calidad de trabajo	37. Desde su percepción como trabajador(a) del centro hospitalario, ¿con qué frecuencia la calidad de atención influye en el estado de salud del paciente?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
	38. Desde su percepción como trabajador(a) del centro hospitalario, ¿con qué frecuencia los servicios de atención y cuidado se dan de manera eficiente?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
	39. ¿El centro hospitalario cuenta con suficientes recursos para administrar adecuadamente el transporte, supervisión y servicio de ambulancia, que garantizan la calidad del servicio de atención?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
	40. ¿Ud. como trabajador(a) de salud, sus condiciones de trabajo son favorables e influyen en la calidad del cuidado y atención al paciente?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		

GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS  
HOSPITAL REGIONAL VIRGEN DE FÁTIMA CHACHAPOYAS

*[Firma]*

Mg. Enf. KETZIBEL CALINMA SOPLA  
ESPECIALISTA EN EMERGENCIAS Y DESASTRES  
CEP- 57349 - ENE 17423

Firma

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I.- DATOS GENERALES

**Apellidos y nombres** Ketsibely Calampa Sopla

**del experto:**

**Institución**      **donde** Hospital regional Virgen de Fátima

**labora:**

**Especialidad:**                      Magister en gestión de los servicios de la salud

**Instrumento**              **de** Cuestionario sobre el desempeño laboral

**evaluación:**

**Autor**      **(s)**      **del** Maribel Vasquez Rojas

**instrumento (s):**

### II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
<b>CLARIDAD</b>	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					x
<b>OBJETIVIDAD</b>	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales					x
<b>ACTUALIDAD</b>	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:					x
<b>ORGANIZACIÓN</b>	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					x
<b>SUFICIENCIA</b>	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores					x

<b>INTENCIONALIDAD</b>	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y <b>variable de estudio:</b>								x
<b>CONSISTENCIA</b>	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.								x
<b>COHERENCIA</b>	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada <b>dimensión de la variable:</b>								x
<b>METODOLOGÍA</b>	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.								x
<b>PERTINENCIA</b>	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.								
<b>PUNTAJE TOTAL</b>									50
		CINCUENTA							

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

**PROMEDIO DE VALORACIÓN.**

50

Lugar y fecha

Chachapoyas, 01 de noviembre 2022

GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS  
HOSPITAL REGIONAL VIRGEN DE FÁTIMA CHACHAPOYAS

Mg. Enf. KETZIBEL CALAMPA SOPLA  
ESPECIALISTA EN EMERGENCIAS Y DESASTRES  
CEP: 57349 - ENE 17423

\_\_\_\_\_  
Firma





PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	CALAMPA SOPLA
Nombres	KETZIBELY
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	43858248

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO
Rector	LLEMPEN CORONEL HUMBERTO
Secretario General	BELLOMO MONTALVO GIOCONDA CARMELA
Director	PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAGISTER EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD
Fecha de Expedición	01/08/16
Resolución/Acta	0331-2016-UCV
Diploma	UCV35676
Fecha Matrícula	01/07/2014
Fecha Egreso	31/12/2014

Fecha de emisión de la constancia:  
10 de Febrero de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001148462

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA  
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado.  
Fecha: 10/02/2023 18:31:14-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.


(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal asistencial en un hospital de Chachapoyas.

Cuestionario sobre la Gestión del Talento Humano

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta					Criterios de evaluación								Observación y/o recomendaciones
									Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									si	no	si	no	si	no	si	no	
Desempeño laboral	Cultura organizacional	Cultura Misión, visión Planificación	1. ¿La cultura organizacional influye en la gestión del talento humano?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
			2. ¿Existe una misión y una visión reconocidas por los empleados?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
			3. ¿El plan estratégico de desarrollo está acorde con el sector salud?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
			4. ¿Existen indicadores que midan la gestión de la organización?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
	Proceso de selección de personal	Competencias Perfiles	5. ¿Se tiene en cuenta la cultura organizacional para definir las capacitaciones del personal?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
			6. ¿Se tiene un mapa de competencias establecidos acordes a los objetivos y a las estrategias?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
			7. ¿Se definen los perfiles de los cargos del personal con base en las competencias establecidas por el hospital?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
	Proceso de formación y desarrollo	Programas de formación y desarrollo	8. ¿El proceso de formación y desarrollo contempla un diagnóstico de las necesidades de capacitación del personal?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
			9. ¿Los procesos de formación y desarrollo garantizan el logro de indicadores de gestión y los objetivos?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
			10. ¿La organización implementa programas de formación orientados para alinear las competencias personales con las de la	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		

		organización?																	
Proceso de medición de desempeño	Medición del desempeño	11. ¿Se tienen claramente definidos los procedimientos para la medición del desempeño del personal?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X					
		12. ¿Se tienen definidos instrumentos para medir el desempeño del personal?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X					
		13. ¿La medición del desempeño garantiza la efectividad en la calidad del servicio?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X					
Proceso de mantenimiento de personal	Necesidades de mantenimiento	14. Se identifican necesidades de mantenimiento de personal	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X					
		15. Se promueve un buen clima organizacional para mantener al personal	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X					
	Satisfacción del personal	16. Se mide la satisfacción del personal y se promueve una mejor satisfacción	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X					
		17. ¿Existe un plan de incentivos documentado para el mantenimiento del personal?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X					
Proceso evaluación del personal	Inducción del personal Mecanismos de evaluación	18. Hay un manual de inducción para el personal	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X					
		19. Se evalúa iniciativa y aportes para el mejoramiento de la organización	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X					
		20. Se evalúa el desempeño del personal y se implementan las estrategias de mejora.	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X					



Firma

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I.- DATOS GENERALES

**Apellidos y nombres del experto:** Wilfredo Amaro Cáceres

**Institución donde labora:** Universidad nacional Toribio Rodríguez de Mendoza

**Especialidad:** Magister en gestión de los servicios de la salud

**Instrumento de evaluación:** Cuestionario sobre la Gestión del Talento Humano

**Autor (s) del instrumento (s):** Maribel Vasquez Rojas

### II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
<b>CLARIDAD</b>	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
<b>OBJETIVIDAD</b>	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales					X
<b>ACTUALIDAD</b>	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:					X
<b>ORGANIZACIÓN</b>	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
<b>SUFICIENCIA</b>	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores					X
<b>INTENCIONALIDAD</b>	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y <b>variable de</b>					X

	<b>estudio:</b>					
<b>CONSISTENCIA</b>	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
<b>COHERENCIA</b>	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada <b>dimensión de la variable:</b>					X
<b>METODOLOGÍA</b>	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					X
<b>PERTINENCIA</b>	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						50
		CINCUENTA				

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD


Instrumento apto para ser aplicado.

**PROMEDIO DE VALORACIÓN.**

50

Lugar y fecha

Chachapoyas, 03 de noviembre 2022



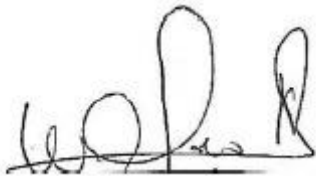
\_\_\_\_\_  
Firma

## Cuestionario sobre el desempeño laboral

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta					Criterios de evaluación								Observación y/o recomendaciones	
									Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
									si	no	si	no	si	no	si	no		
Calidad percibida de atención	Competencias	Habilidades	1. ¿Con qué frecuencia muestra usted acciones de liderazgo ante los demás miembros del equipo de trabajadores de su centro laboral?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X			
			2. En los momentos de cuidado al paciente, ¿con qué frecuencia lo hace en forma personalizada, integral, continua y con empatía?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X			
			3. Respecto a las actividades planificadas donde se requiere integración y participación del personal de salud, ¿con qué frecuencia y facilidad se integra al trabajo en equipo?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X			
			4. ¿Con qué frecuencia usted, promueve y genera una cultura de prevención en la salud y bienestar de las personas que acuden al centro hospitalario?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X			
		Conocimientos	5. ¿Conoce usted las funciones de planificación, supervisión y de atención de acuerdo al perfil del puesto de trabajo que está desempeñando?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X			
			6. Conocer la misión y visión institucional me permite tener un desempeño de acuerdo al perfil requerido del trabajador (a) en salud.	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X			
			7. Conocer el diagnóstico situacional de salud (enfermedades frecuentes, patologías de alto riesgo, situación nutricional, etc.) del entorno local, me permite evaluar y brindar apoyo médico en el ejercicio de mis	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X			

		funciones.															
		8. Cuando se presenta un caso crítico de salud, ¿con qué frecuencia brinda usted una adecuada atención emergente mostrando un alto nivel de conocimiento del caso, disminuyendo complicaciones y/o muertes de los pacientes?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X			
	Actitudes	9. ¿Con qué frecuencia trabaja de manera organizada, mostrando una postura de buen hábito en el desarrollo de sus acciones de atención y cuidado al paciente?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X			
		10. ¿Con qué frecuencia brinda apoyo emocional al paciente en los momentos de atención, cuidado y durante su proceso de recuperación?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X			
		11. ¿Con qué frecuencia muestra una actitud de respeto y tolerancia al paciente y demás miembros del equipo de su institución?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X			
		12. ¿Con qué frecuencia muestra disposición a colaborar en forma continua en las necesidades de atención y cuidado al paciente?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X			
Resultados	Productividad	13. El personal de salud satisface la demanda de atención de pacientes ambulatorios en cada jornada de trabajo.	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X			
		14. El número de profesionales de salud son suficientes y satisface la atención por cama de hospital.	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X			
		15. ¿Con qué frecuencia la demanda de atenciones emergentes es cubierta satisfactoriamente por el personal médico y de enfermería?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X			
		16. ¿Existe suficientes insumos y equipamientos a disposición para optimizar el tiempo en las atenciones?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X			

Calidad de trabajo	17. Desde su percepción como trabajador(a) del centro hospitalario, ¿con qué frecuencia la calidad de atención influye en el estado de salud del paciente?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
	18. Desde su percepción como trabajador(a) del centro hospitalario, ¿con qué frecuencia los servicios de atención y cuidado se dan de manera eficiente?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
	19. ¿El centro hospitalario cuenta con suficientes recursos para administrar adecuadamente el transporte, supervisión y servicio de ambulancia, que garantizan la calidad del servicio de atención?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
	20. ¿Ud. como trabajador(a) de salud, sus condiciones de trabajo son favorables e influyen en la calidad del cuidado y atención al paciente?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		



Firma



## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I.- DATOS GENERALES

**Apellidos y nombres** Wilfredo Amaro Cáceres

**del experto:**

**Institución** **donde** Universidad nacional Toribio Rodríguez de Mendoza

**labora:**

**Especialidad:** Maestro en ciencias: mención salud pública

**Instrumento** **de** Cuestionario sobre el desempeño laboral

**evaluación:**

**Autor** **(s)** **del** Maribel Vasquez Rojas

**instrumento (s):**

### II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
<b>CLARIDAD</b>	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					x
<b>OBJETIVIDAD</b>	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales					x
<b>ACTUALIDAD</b>	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:					x
<b>ORGANIZACIÓN</b>	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					x
<b>SUFICIENCIA</b>	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores					x

<b>INTENCIONALIDAD</b>	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y <b>variable de estudio</b> :								x
<b>CONSISTENCIA</b>	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.								x
<b>COHERENCIA</b>	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada <b>dimensión de la variable</b> :								x
<b>METODOLOGÍA</b>	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.								x
<b>PERTINENCIA</b>	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.								
<b>PUNTAJE TOTAL</b>									50
		CINCUENTA							

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

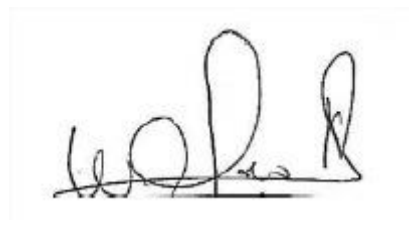
Instrumento apto para ser aplicado.

**PROMEDIO DE VALORACIÓN.**

50
----

Lugar y fecha

Chachapoyas, 03 de noviembre 2022



Firma



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	AMARO CACERES
Nombres	WILFREDO
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	41983973

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
Rector	MOSQUEIRA RAMIREZ HERMES ROBERTO
Secretario General	VIGO BARDALES RUTH ELIZABETH
Director De Escuela	TORREL PAJARES TEOFILLO SEVERINO

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAESTRO EN CIENCIAS MENCION SALUD PUBLICA
Fecha de Expedición	04/09/15
Resolución/Acta	2077-15-UNC
Diploma	A01579509
Fecha Matricula	Sin información (*****)
Fecha Egreso	Sin información (*****)

Fecha de emisión de la constancia:  
10 de Febrero de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001148484

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA  
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado.  
Fecha: 10/02/2023 10:46:29-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(\*\*\*\*\*) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 01 500 3930, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 4:30 p.m.

Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal asistencial en un hospital de Chachapoyas.

Cuestionario sobre la Gestión del Talento Humano

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta					Criterios de evaluación								Observación y/o recomendaciones
									Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									si	no	si	no	si	no	si	no	
Desempeño laboral	Cultura organizacional	Cultura Misión, visión Planificación	1. ¿La cultura organizacional influye en la gestión del talento humano?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
			2. ¿Existe una misión y una visión reconocidas por los empleados?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
			3. ¿El plan estratégico de desarrollo está acorde con el sector salud?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
			4. ¿Existen indicadores que midan la gestión de la organización?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
	Proceso de selección de personal	Competencias Perfiles	5. ¿Se tiene en cuenta la cultura organizacional para definir las capacitaciones del personal?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
			6. ¿Se tiene un mapa de competencias establecidos acordes a los objetivos y a las estrategias?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
			7. ¿Se definen los perfiles de los cargos del personal con base en las competencias establecidas por el hospital?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
	Proceso de formación y desarrollo	Programas de formación y desarrollo	8. ¿El proceso de formación y desarrollo contempla un diagnóstico de las necesidades de capacitación del personal?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
			9. ¿Los procesos de formación y desarrollo garantizan el logro de indicadores de gestión y los objetivos?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
			10. ¿La organización implementa programas de formación orientados para alinear las competencias personales con las de la	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		

		organización?														
Proceso de medición de desempeño	Medición del desempeño	11. ¿Se tienen claramente definidos los procedimientos para la medición del desempeño del personal?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
		12. ¿Se tienen definidos instrumentos para medir el desempeño del personal?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
		13. ¿La medición del desempeño garantiza la efectividad en la calidad del servicio?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
Proceso de mantenimiento de personal	Necesidades de mantenimiento	14. Se identifican necesidades de mantenimiento de personal	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
		15. Se promueve un buen clima organizacional para mantener al personal	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
	Satisfacción del personal	16. Se mide la satisfacción del personal y se promueve una mejor satisfacción	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
		17. ¿Existe un plan de incentivos documentado para el mantenimiento del personal?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
Proceso evaluación del personal	Inducción del personal	18. Hay un manual de inducción para el personal	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
		19. Se evalúa iniciativa y aportes para el mejoramiento de la organización	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
	Mecanismos de evaluación	20. Se evalúa el desempeño del personal y se implementan las estrategias de mejora.	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		

GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS  
HOSPITAL REGIONAL "VIRGEN DE FÁTIMA" CHACHAPOYAS



Mg. SILVIA LILIANA SANTILLÁN CALDERÓN  
CEP. N° 22387

Firma

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I.- DATOS GENERALES

**Apellidos y nombres del experto:** Silvia Liliana Santillán Calderón

**Institución donde labora:** Hospital regional Virgen de Fátima

**Especialidad:** Magister en gestión de los servicios de la salud

**Instrumento de evaluación:** Cuestionario sobre la Gestión del Talento Humano

**Autor (s) del instrumento (s):** Maribel Vasquez Rojas

### II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
<b>CLARIDAD</b>	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
<b>OBJETIVIDAD</b>	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales					X
<b>ACTUALIDAD</b>	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:					X
<b>ORGANIZACIÓN</b>	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
<b>SUFICIENCIA</b>	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores					X
<b>INTENCIONALIDAD</b>	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y <b>variable de</b>					X

	estudio:					
<b>CONSISTENCIA</b>	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
<b>COHERENCIA</b>	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada <b>dimensión de la variable:</b>					X
<b>METODOLOGÍA</b>	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					X
<b>PERTINENCIA</b>	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						50
		CINCUENTA				

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

**PROMEDIO DE VALORACIÓN.**

50

Lugar y fecha

Chachapoyas, 06 de noviembre 2022

GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS  
HOSPITAL REGIONAL "VIRGEN DE FÁTIMA" CHACHAPOYAS



Mg. SILVIA LILIANA SANTILLÁN CALDERÓN  
CEP. N° 22387

Firma

### Cuestionario sobre el desempeño laboral

Variable	Indicador	Ítems	Opción de respuesta					Criterios de evaluación								Observación y/o recomendaciones
								Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
								si	no	si	no	si	no	si	no	
Calidad percibida de atención	Habilidades	1. ¿Con qué frecuencia muestra usted acciones de liderazgo ante los demás miembros del equipo de trabajadores de su centro laboral?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
		2. En los momentos de cuidado al paciente, ¿con qué frecuencia lo hace en forma personalizada, integral, continua y con de empatía?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
		3. Respecto a las actividades planificadas donde se requiere integración y participación del personal de salud, ¿con qué frecuencia y facilidad se integra al trabajo en equipo?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
		4. ¿Con qué frecuencia usted, promueve y genera una cultura de prevención en la salud y bienestar de las personas que acuden al centro hospitalario?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
	Conocimientos	5. ¿Conoce usted las funciones de planificación, supervisión y de atención de acuerdo al perfil del puesto de trabajo que está desempeñando?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
		6. Conocer la misión y visión institucional me permite tener un desempeño de acuerdo al perfil requerido del trabajador (a) en salud.	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
		7. Conocer el diagnóstico situacional de salud (enfermedades frecuentes, patologías de alto riesgo, situación nutricional, etc.) del entorno local, me permite evaluar y brindar apoyo médico en el ejercicio de mis funciones.	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		



		8. Cuando se presenta un caso crítico de salud, ¿con qué frecuencia brinda usted una adecuada atención emergente mostrando un alto nivel de conocimiento del caso, disminuyendo complicaciones y/o muertes de los pacientes?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
Actitudes		9. ¿Con qué frecuencia trabaja de manera organizada, mostrando una postura de buen hábito en el desarrollo de sus acciones de atención y cuidado al paciente?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
		10. ¿Con qué frecuencia brinda apoyo emocional al paciente en los momentos de atención, cuidado y durante su proceso de recuperación?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
		11. ¿Con qué frecuencia muestra una actitud de respeto y tolerancia al paciente y demás miembros del equipo de su institución?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
		12. ¿Con qué frecuencia muestra disposición a colaborar en forma continua en las necesidades de atención y cuidado al paciente?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
Productividad		13. El personal de salud satisface la demanda de atención de pacientes ambulatorios en cada jornada de trabajo.	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
		14. El número de profesionales de salud son suficientes y satisface la atención por cama de hospital.	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
		15. ¿Con qué frecuencia la demanda de atenciones emergentes es cubierta satisfactoriamente por el personal médico y de enfermería?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
		16. ¿Existe suficientes insumos y equipamientos a disposición para optimizar el tiempo en las atenciones?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		
		17. Desde su percepción como trabajador(a) del centro hospitalario, ¿con qué	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X		

Calidad de trabajo	frecuencia la calidad de atención influye en el estado de salud del paciente?															
	18. Desde su percepción como trabajador(a) del centro hospitalario, ¿con qué frecuencia los servicios de atención y cuidado se dan de manera eficiente?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X			
	19. ¿El centro hospitalario cuenta con suficientes recursos para administrar adecuadamente el transporte, supervisión y servicio de ambulancia, que garantizan la calidad del servicio de atención?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X			
	20. ¿Ud. como trabajador(a) de salud, sus condiciones de trabajo son favorables e influyen en la calidad del cuidado y atención al paciente?	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	X		X		X		X			

GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS  
HOSPITAL REGIONAL "VIRGEN DE FÁTIMA" CHACHAPOYAS



Mg. SILVIA LILIANA SANTILLÁN CALDERÓN  
CEP. N° 22387

Firma

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I.- DATOS GENERALES

**Apellidos y nombres** Silvia Liliana Santillán Calderón

**del experto:**

**Institución** **donde** Hospital regional Virgen de Fátima

**labora:**

**Especialidad:** Magister en gestión de los servicios de la salud

**Instrumento** **de** Cuestionario sobre el desempeño laboral

**evaluación:**

**Autor** **(s)** **del** Maribel Vasquez Rojas

**instrumento (s):**

### II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
<b>CLARIDAD</b>	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					x
<b>OBJETIVIDAD</b>	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales					x
<b>ACTUALIDAD</b>	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:					x
<b>ORGANIZACIÓN</b>	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					x
<b>SUFICIENCIA</b>	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores					x

<b>INTENCIONALIDAD</b>	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y <b>variable de estudio</b> :								x
<b>CONSISTENCIA</b>	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.								x
<b>COHERENCIA</b>	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada <b>dimensión de la variable</b> :								x
<b>METODOLOGÍA</b>	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.								x
<b>PERTINENCIA</b>	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.								
<b>PUNTAJE TOTAL</b>									50
									CINCUENTA

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

**PROMEDIO DE VALORACIÓN.**

50

Lugar y fecha

Chachapoyas, 06 de noviembre 2022

GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS  
HOSPITAL REGIONAL "VIRGEN DE FÁTIMA" CHACHAPOYAS

  
Mg. SILVIA LILIANA SANTILLAN CALDERON  
CEP. N° 22387

Firma



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	<b>SANTILLAN CALDERON</b>
Nombres	<b>SILVIA LILIANA</b>
Tipo de Documento de Identidad	<b>DNI</b>
Numero de Documento de Identidad	<b>18887146</b>

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	<b>UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO</b>
Rector	<b>MIRO QUESADA RADA FRANCISCO JOSE</b>
Secretario General	<b>SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL</b>
Director	<b>MORENO RODRIGUEZ ROSA YSABEL</b>

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	<b>MAESTRO</b>
Denominación	<b>MAGISTER EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD</b>
Fecha de Expedición	<b>25/05/15</b>
Resolución/Acta	<b>0279-2015-UCV</b>
Diploma	<b>UCV08940</b>
Fecha Matricula	<b>Sin información (****)</b>
Fecha Egreso	<b>Sin información (****)</b>

Fecha de emisión de la constancia:  
10 de Febrero de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 6091148456

**JESSICA MARTHA ROJÁS BARRUETA**  
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado.  
Fecha: 10/02/2023 18:23:33-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(\*\*\*\*) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 01 500 3930, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 4:30 p.m.

## **ANEXO 4: Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos.**

### **Confiabilidad de la prueba piloto**

Para el análisis de la prueba piloto, se aplicaron los instrumentos de recolección de datos a una cantidad de 20 personales asistenciales de un hospital de Chachapoyas.

### **Puntuaciones del análisis de confiabilidad**

#### **➤ Prueba piloto de la variable – Gestión de los servicios de salud**

#### **Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	.0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

#### **Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,936	20

En los resultados del análisis de confiabilidad de la prueba piloto correspondiente a la variable gestión de talento humano, se obtuvo un puntaje de Alfa de Cronbach de 0,936; resultado que indica que los datos obtenidos tienen fiabilidad, por lo tanto, el instrumento podrá ser aplicado a muestra de la investigación.

➤ **Prueba piloto de la variable – Gestión de los servicios de salud**

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>			
		<b>N</b>	<b>%</b>
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	.0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,945	20

En los resultados del análisis de confiabilidad de la prueba piloto correspondiente a la variable desempeño laboral, se obtuvo un puntaje de Alfa de Cronbach de 0,945; resultado que indica que los datos obtenidos tienen fiabilidad, por lo tanto, el instrumento podrá ser aplicado a muestra de la investigación.

### ANEXO 5: BASE DE DATOS DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10	Ítem 11	Ítem 12	Ítem 13	Ítem 14	Ítem 14	Ítem 15	Ítem 16	Ítem 17	Ítem 19	Ítem 20
4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	2	3	3	3
3	3	4	4	3	3	3	2	4	3	5	4	4	3	3	3	3	2	2	3
5	3	3	4	4	3	5	4	4	3	4	4	3	4	4	3	1	1	2	2
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4
5	5	4	3	2	2	2	3	3	3	2	2	4	3	3	3	2	1	2	3
5	3	2	5	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	2	1	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3
5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	3	4	2	2	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3
5	4	4	3	3	3	3	4	5	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	2	2	2	2	2	2	3
4	1	3	2	2	2	2	2	4	4	2	2	4	3	3	2	1	1	2	2
1	1	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	1	1	2	3
5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4
5	5	5	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	2	2	2	1	1	1	2
3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3
5	4	3	5	3	2	3	3	4	5	2	2	5	3	3	1	1	1	1	2
3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	3	3	4	1	2	1	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	1	2	2
5	3	3	4	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3
1	3	2	1	2	1	2	2	3	2	2	2	3	1	2	2	2	3	2	2
3	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	3	5	5	5	3	3	4
3	2	3	3	2	4	3	5	4	4	3	2	4	2	4	3	3	2	3	2
4	2	1	3	3	2	2	3	1	1	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2
5	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	3	3	3	1	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2
2	3	4	4	2	1	2	4	3	3	3	2	3	1	3	2	2	3	1	3
4	4	4	4	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2



4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4
3	3	2	4	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	2	3	4	1	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	1	3	2
4	2	4	5	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	3	4	4	4	3	2	3	3	3	2	2	4	3	3	2	2	1	2	2
5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4
5	5	5	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	1	1	1	2
4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3
5	4	3	5	3	2	3	3	4	5	2	2	5	3	3	1	1	1	1	2
3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	5	3	3	1	5	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3
4	4	5	4	3	3	4	1	4	3	3	5	3	4	2	4	4	4	4	3
4	3	4	5	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2	3
3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2

BASE DE DATOS DE DESEMPEÑO LABORAL

Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10	Ítem 11	Ítem 12	Ítem 13	Ítem 14	Ítem 15	Ítem 16	Ítem 17	Ítem 18	Ítem 19	Ítem 20
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	5	4	4	4
4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4
3	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	1	3	4	4	3	4	5	4
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2
4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	3	3	4	4	4	3	4
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	5	4	1	3	3	4	4	4	4
5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
3	5	2	5	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5
4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	3	3	5	4	4	5
4	5	5	5	5	2	4	4	3	3	4	4	5	2	2	2	4	4	4	4
3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	4	4	5
4	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	4	3	3	2	5	3	4	4
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
3	5	3	4	1	5	3	3	4	5	5	5	4	3	3	2	5	3	2	2
4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	5	3	3	5
3	5	5	5	4	4	4	5	4	3	5	5	4	3	4	4	5	4	4	3
3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	2	2	2	3	3	3	3	3
3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	3	1	1	3	5	4	5	5
3	4	3	4	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5
3	4	4	3	5	5	5	5	4	4	5	5	4	2	4	4	4	4	3	4
4	4	3	5	1	1	1	5	3	4	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	5	4	3	3	3	4	3	3	3	2	2	4	3	4	4	3	4

4	5	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	3	4	3	3	3
3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	2	4	4	4	4	4	4
4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3
3	3	3	4	2	3	4	4	4	4	5	4	2	1	3	4	5	3	2	4
4	4	4	5	3	5	5	4	3	4	4	4	4	2	4	1	5	2	1	5
3	4	4	5	3	3	4	2	4	4	4	4	2	2	3	3	4	4	4	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
3	5	3	4	1	5	3	3	4	5	5	5	4	3	3	2	5	3	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	5	3	3	5
3	5	5	5	4	4	4	5	4	3	5	5	4	3	4	4	5	4	4	3
3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	2	2	3	3	3	2	2	2
3	3	3	4	2	3	4	3	3	4	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3
4	5	5	4	4	4	3	3	4	5	4	5	5	4	2	4	2	5	4	2
3	4	4	5	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	2

**ANEXO 6: CARACTERÍSTICAS DE LOS PROFESIONALES  
ASISTENCIALES DE UN HOSPITAL PÚBLICO DE CHACHAPOYAS**

<b>Sexo</b>		
	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	14	31.1
Femenino	31	68.9
Total	45	100

*Nota.* Datos obtenidos del procesamiento de información

<b>Profesión</b>		
	Frecuencia	Porcentaje
Licenciada (o) en enfermería	33	73.3
Médico	12	26.7
Total	45	100

*Nota.* Datos obtenidos del procesamiento de información

<b>Condición Laboral</b>		
	Frecuencia	Porcentaje
Contratado	31	68.9
Nombrado	14	31.1
Total	45	100

*Nota.* Datos obtenidos del procesamiento de información



**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, CARDOZA SERNAQUE MANUEL ANTONIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ASISTENCIAL EN UN HOSPITAL DE CHACHAPOYAS", cuyo autor es VASQUEZ ROJAS MARIBEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de %, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHICLAYO, 14 de Enero del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
CARDOZA SERNAQUE MANUEL ANTONIO : 02855165 <b>ORCID:</b> 0000-0001-6738-0683	Firmado electrónicamente por: CARMANUE el 14- 01-2023 17:46:42

Código documento Trilce: INV - 1036425