



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Gestión del talento humano y las competencias laborales del
personal administrativo de un hospital de Cañete – 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
Maestra en gestión Pública

AUTORA:

Pari Tang, Rocio del Pilar (orcid.org/0000-0002-6661-4609)

ASESORA:

Mg. Oscanoa Ramos, Angela Margot (orcid.org/0000-0003-2373-1300)

CO-ASESOR:

Mg. Papanicolau Denegri, Jorge Nicolás Alejandro (orcid.org/0000-0002-0684-8542)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

Por darme salud y fortaleza a Dios, a mi esposo, a mis hijos Christian y Hanae que son mi motor y fuerza de Superación académica y que esta maestría me ayudara con contribuir en el desarrollo y mejora como profesional.

Agradecimiento

A la Magister Angela Oscanoa Ramos, por su apoyo, paciencia y colaboración incondicional para culminar esta investigación por permitirme seguir creciendo profesionalmente como persona a la Universidad Cesar Vallejo.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I.- INTRODUCCIÓN	1
II.- MARCO TEORICO	4
III. METODOLOGÍA.....	10
3.1. Tipo y diseño de investigación	10
3.2. Variables y operacionalización	10
3.3. Población, muestra y muestreo	11
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	12
3.5. Procedimientos.....	13
3.6. Método de análisis de datos:.....	13
3.7. Aspectos éticos:	14
IV. RESULTADOS.....	15
V. DISCUSIÓN	21
VI. CONCLUSIONES	27
VII. RECOMENDACIONES.....	28
REFERENCIAS.....	29
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Pág.

Tabla 1 Niveles comparativos entre la gestión de talento humano y las competencias laborales.....	15
Tabla 2 Distribución de frecuencia de la variable gestión de talento humano y la dimensión de conocimiento	16
Tabla 3 Distribución de frecuencia de la variable gestión de talento humano y la dimensión de habilidades y destrezas.....	17
Tabla 4 Distribución de frecuencia de la variable gestión de talento humano y la dimensión de características del personal	18
Tabla 5 Distribución de frecuencia de la variable las competencias laborales y la dimensión admisión del personal.	19
Tabla 6 Distribución de frecuencia de la variable las competencias laborales y la dimensión compensación del personal.	20

RESUMEN

La presente investigación, tuvo por título gestión del talento humano y las competencias laborales del personal administrativo de un Hospital de Cañete 2022, se planteó describir el objetivo que había entre estas dos variables, el enfoque que se utilizó fue cuantitativo, de diseño no experimental, correlacional y transversal. La muestra fue de 50 trabajadores del área contable, tesorería, logística y presupuesto. Se realizó de forma aleatoria, aplicándose la encuesta, usándose dos cuestionarios, que fueron validados por expertos. Para este estudio se aplicó el coeficiente de alfa de Cronbach para comprobar la confiabilidad de los dos instrumentos de recojo de información, al cual se le realizó la prueba piloto al 40% de los trabajadores, fueron procesados a través de la herramienta estadística SPSS, valiéndose de la prueba de alfa de Cronbach la cual se obtuvo un nivel de confiabilidad alto siendo 0.809 por la variable de las competencias laborales y 0.764 por la variable de gestión de talento humano. Con un coeficiente de correlación de las variables de 0.712 de acuerdo con Rho spearman observándose que existía una correlación alta y directa. Llegándose a la conclusión que estas dos variables se relacionan entre sí.

Palabras clave: Gestión del talento, Competencia laboral.

Abstract

The present investigation, had the title Management of human talent and the labor competencies of the administrative staff of a Hospital of Cañete 2022, it was proposed to describe the objective that existed between these two variables, the approach that was used was quantitative, of a non-experimental design, correlational and transversal. The sample consisted of 50 workers from the accounting, treasury, logistics and budget areas. It was carried out randomly, applying the survey, using two questionnaires, which were validated by experts. For this study, Cronbach's alpha coefficient was applied to verify the reliability of the two data collection instruments, to which 40% of the workers were pilot tested, processed through the SPSS statistical tool, using from the Cronbach's alpha test, which obtained a high level of reliability, being 0.809 for the labor skills variable and 0.764 for the human talent management variable. With a correlation coefficient of the variables of 0.712 according to the Rho Spearman, observing that there was a high and direct correlation. Reaching the conclusion that these two variables are related to each other.

Keywords: Talent management, Labor competence.

I.- INTRODUCCIÓN

Las organizaciones exigen, estar más preparado con el avance de la tecnología. Manteniendo así indicadores de alto desempeño, las capacidades del personal, las tecnologías nuevas y la renovación constantes de equipos, deben estar en caminados hacia el talento humano y esto se verá reflejado con la evolución que se evidencia del desempeño laboral de los trabajadores, esto es un constante desafío para la organización contar con el talento humano adecuado que vaya de la mano con su desempeño laboral. En el Peru actualmente, Ceplam (2020) el talento humano ha tomado gran importancia en las entidades públicas y con mucha más razón en los servicios hospitalarios, porque las altas direcciones deberían estar convencidas que para obtener la calidad del servicio deben contar con las personas idóneas al trabajo.

En Colombia según Ramírez (2018) dice que, en América del sur, los países han implementado en sus organizaciones, estrategias con respecto al potencial humano, una de ellas viene hacer las compensaciones, esto ha generado algo positivo para conseguir sus objetivos, la puesta en marcha de este elemento a servido como estrategia fundamental para mantener al potencial humano en una institución.

López et al. (2017) en su investigación en un hospital de Cuba, que fue de tipo descriptivo, llegó a la conclusión que, si se realizaba la evaluación individualmente a cada personal, se podría llegar a desarrollar el talento en cada uno de ellos. Los trabajadores manifestaban sentirse motivados por la institución a la cual pertenecían ya que este les había dado la oportunidad de avanzar profesionalmente.

En Colombia según Rojas (2020) detallo que los colaboradores y las organizaciones en la actualidad han evolucionado, ya que a los trabajadores se les considera para mantenerlos dentro de la organización que deben tener experiencia y conocimiento del cargo que les asignan.

En Lima según Pérez (2022) mencionó que la población tiene una necesidad de tener un servicio de salud moderno, que su prioridad fundamental será la atención del paciente, esto se va a enfocar siempre en una atención de calidad ya que a través de esto se busca el crecimiento profesional dentro de la organización.

Rojas y Vilchez (2018) a través de su trabajo, expresaron que el desempeño laboral se puede identificar mediante las acciones y el resultado que obtienen las organizaciones, y que esto siempre se puede corroborar, sin el talento humano no podría existir una institución y que estos deberían ser capacitados para los diferentes cambios tecnológicos que se van presentando a través del tiempo.

En Lima Tinoco (2017) indicó que el talento humano con que cuenta la universidad Corporativa Intercorp, tiene un alto nivel académico que conllevará a mejorar las capacidades, habilidades y destrezas y les permitirá resolver problemas rápidamente relacionados a una insuficiente capacitación, una ineficaz comunicación y por lo tanto la insatisfacción de los colaboradores.

Se presentó el siguiente problema general: ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y las competencias laborales del personal administrativo de un hospital de Cañete – 2022?. Los problemas específicos: (a) ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la admisión de personal?, (b) ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la compensación del personal?, (c) ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el desarrollo del personal del personal?.

Justificación teórica, se basó en teorías, que fueron relacionándose entre sí, la temática de este estudio aspira que el lenguaje se utilizado, sea entendible y quede como un antecedente de consultas de futuras investigaciones. La justificación metodológica, para llegar a los resultados deseados se aplicaron métodos y procesos científicos; también se consideraron para poder conseguir e interpretar los resultados, de una manera adecuada y transparente los aspectos éticos, el instrumento que fue revalidado por un juicio de expertos, se utilizó los cuestionarios que permitieron, que esta investigación este debidamente sustentada y validada y que pueda ser aplicada a futuros proyectos. Lo importante es que beneficiará al área administrativa de un Hospital de Cañete, ya que al realizarse este estudio, se tomará el accionar de los problemas obtenidos y quedará como una mención de trabajo futuro.

El objetivo general fue buscar la relación entre la gestión del talento humano y las competencias laborales del personal administrativo de un hospital de Cañete – 2022 y como objetivos específicos: (a) Determinar la relación entre la gestión del talento humano y los conocimientos laborales del personal, (b) ¿Determinar la

relación entre la gestión del talento humano y las habilidades y destrezas del personal, (c) ¿ Determinar la relación entre la gestión del talento humano y las características personales del personal?.

Hipótesis general busco: Existe relación entre la gestión del talento humano y las competencias laborales del personal administrativo de un hospital de Cañete – 2022 y como hipótesis específicas: (a) Existe relación entre gestión del talento humano y los conocimientos laborales, (b) Existe relación entre gestión del talento humano y las habilidades y destrezas, (c) Existe relación entre la gestión del talento humano y las características personales.

II.- MARCO TEORICO

Guerrero (2021) en su investigación, se optó por seleccionar y reclutar el potencial humano en Venezuela, se trazaron un objetivo que era conocer actualmente en que proceso de selección y reclutamiento se encontraba el personal obrero que conformaba la universidad Alonso Gamero, el estudio fue cuantitativo, análisis documental y observacional, la población investigada estuvo conformada por 289 trabajadores, se utilizó la encuesta y observación directa, teniendo como resultado, que había ausencia de criterios en el proceso de reclutamiento y por lo tanto que la universidad no establecía como herramienta para captar personal, la gestión por competencias.

En Ecuador según la revista Arbitrada interdisciplinaria Koinonia (2020) en el sector hospitalario, el rendimiento del potencial humano se evidencia en los resultados de este estudio, fue de tipo descriptivo, transversal, no experimental con 170 empleados administrativos como muestra, utilizaron la técnica de la encuesta, teniendo la competencia para que fortalezca la selección de personal idóneo para cuando se realice una contratación, para lograr un mejor desempeño en el área que cada uno ejecuta.

En Nicaragua Flores et al. (2017) en el artículo recomendaron a las instituciones poder diseñar la evaluación del desempeño del trabajador para lograr un mejor resultado. La metodología usada fue cuantitativa, tuvo una muestra de 39 trabajadores, los resultados obtenidos fue la calidad del trabajador, el proceso que realiza la institución, para su trabajador se debería tener como base el bienestar de general de sus trabajadores.

En Ecuador Según Grijalva et al.(2019) realizo un artículo relacionado al desempeño laboral como vector ocupacional. Su enfoque fue cuantitativo, no experimental, estuvo conformado por 53 empleados, su técnica fue la encuesta a través de un cuestionario, en su estudio concluyó que el aprendizaje y la personalidad están asociados al desempeño laboral. El cual da como resultado la relación del ámbito laboral y sus dimensiones, también están unidos a través de la calidad de trabajo y por ende relacionados a que los trabajadores desarrollen predisposición para cumplir sus tareas.

Por su parte, Oliva (2019) en Venezuela, en su artículo gestión de competencias, tuvo un estudio no experimental, un diseño descriptivo, realizo su

muestra a 23 gerentes afines, su instrumento fue un cuestionario, el cual concluyó que es importante implementar y diseñar un modelo de gestión por competencias se debería usar diferentes herramientas para un plan estratégico.

Pérez (2018) en su estudio denominado relación entre el cumplimiento de meta y el talento humano, cuyo objetivo fue saber si existía una relación entre ambos, el instrumento que utilizó fue el cuestionario, de corte transversal, básica correlacional. En los resultados, se obtuvo el 50% lo cual considero bajo, el porcentaje del 19% lo considero medio y como eficiente un 31%.

Toledo (2018) su objetivo, está involucrado con las competencias laborales; y el talento humano, su investigación fue básica, correlacional, diseño transversal, método hipotético-deductivo, se formuló los cuestionarios, evaluados por juicios de expertos, teniendo como resultado que hay relación entre las dos variables que son la gestión del talento humano se relaciona con las competencias laborales .

Guzmán (2019) su objetivo fue conocer la interrelación de las variables, este estudio fue de alcance correlacional, transversal y no experimental, donde tuvo como muestra a 112 personas El método que se utilizó fue analítico, inductivo deductivo, arrojando resultados que llevaron a la conclusión que había una interrelación moderada y positiva entre las variables.

Quispe (2020) se dio conocer la similitud entre estas dos variables talento humano y desempeño laboral, este trabajo se realizó a 80 trabajadores del hospital San Bartolomé, el enfoque fue cuantitativo, descriptivo, no experimental, transversal, se utilizaron dos cuestionarios validados por juicios de expertos. Teniendo como conclusión que hay relación entre las dos variables entre sí se relacionaban.

Según Huayta (2017) su estudio lo realizó con el personal de la municipalidad, fue básica, descriptivo, correlacional, tuvo un corte transversal y de diseño no experimental, una muestra de 86 persona a través de una encuesta, el cual concluyó que hay una conexión entre estas dos variables.

Según Díaz (2018) la gestión por resultados y las competencias gerenciales fue el estudio que realizó, su diseño transversal, la cual tuvo una muestra de 218 participantes de una población de 500 personas, el instrumento que se utilizó fue el cuestionario llegándose con este a la conclusión que de una manera positiva influyen las competencias laborales entre los trabajadores.

En las organizaciones el potencial humano, cumple a cabalidad un rol, sin las habilidades y las competencias de todos los trabajadores no podría haber un crecimiento de la organización, es por eso que el recurso humano adquiere un papel invaluable y por lo tanto se busca políticas que generen un crecimiento que podría ser profesional y a la vez personal de los trabajadores que conforman el sector público y que de esta manera se permitirá simultáneamente la integración en su organización (Bohlander et al., 2017).

Las teorías realizadas, con respecto al talento humano Chiavenato (2013) refiere que son modelos básicos que a través del tiempo se ha ido conformando en las organizaciones, se basa en tomar en cuenta al recurso humano y al servicio que este brinde a las organizaciones el cual su producción incrementará en el desarrollo de la organización.

Cuando se va a desarrollar para seguir las pautas de un trabajo, se tiene que seguir un modelo, para esto se identifica varios factores como: el estratégico y el nivel de ventas, el aumento o disminución de estos está relacionado con el personal necesario que se cuenta, teniendo siempre presente al personal (Lopez et al, 2017). Modelos que pueden utilizarse, como por ejemplo sustitución de posición clave, planificación operativa y el flujo de personal (Huber, 2017).

También se tiene a los gestores de los talentos, que se conocen como modelos estratégicos que directamente se relacionan con las necesidades de la organización, donde toda la organización tiene un papel participativo e incluyente y las evaluaciones son por competencias, estos modelos estratégicos sitúan sus prioridades en el nivel directivo y ellos son los administradores, quienes deberían generar cambios en la organización, los directivos que aceptan estos cargos deberían aprender prácticas que estén relacionadas con los modelos tácticos, su prioridad es el nivel organizativo (Gunawan,2017).

Dimensiones del talento humano. Admisión de personal, Chiavenato dijo en su teoría que se relacionan con la selección y el reclutamiento del personal, para poder llevar esta selección se debe contar con un ciclo, para que todos los postulantes que cuenten con una alta calificación óptima para el puesto dentro de la organización sean los elegidos, algunos todavía continúan con una selección tradicional, mientras que otros utilizan procesos sofisticados, este proceso de

reclutamiento puede ser externo, e interno y se usa algunas herramientas como examen de conocimiento, prueba psicosomáticas y entrevistas.

La admisión de personal que se refiere al reclutamiento se puede dar en el campo interno, en este proceso de reclutamiento se atrae a candidatos, esto se realiza mediante un proceso en el cual se divulga y se comunica a todos los aspirantes de los componentes laborales que tiene la empresa (Dessler, 2015).

La admisión de personal es la primera fase, que permite que se pueda elegir a las personas que ingresan a la organización, cuenten con las características que desean lo cual va a permitir un proceso de decisión y se va a elegir a aquellos candidatos que satisfagan los criterios y perfiles establecidos en la convocatoria (Robbins y Judge, 2017).

La compensación del personal es un punto trascendente cuando se habla del talento también se debe mencionar al sistema de remuneración, esta debe ordenarse de acuerdo con las responsabilidades que el trabajador asume en trabajo, el cual puede valorar el esfuerzo que realiza el trabajador, esto permitirá que se pueda retener y obtener el crecimiento. Para promover una capacitación, mejora continua y el desempeño de los trabajadores el sistema de beneficios e incentivos es un mecanismo efectivo que se utiliza, no siempre las recompensas tienen que ser monetarias, pero esto va a depender de la creatividad de los gerentes cuando se desea aumentar la productividad (Dessler, 2015).

Desarrollo del personal, dimensión del del talento humano, que empieza cuando hay una involucración del trabajador con los roles que se encuentran dentro del perfil que el trabajador accedió, la experiencia de los trabajadores que ocupan esos puestos por muchos años son quienes involucran al trabajador que inicialmente realiza su labor, mediante un sistema el cual permite que este nuevo trabajador reduzca su ansiedad y va a generar expectativas realistas del trabajador (Vallejo, 2016).

Desarrollo del personal Chiavenato 2009 a todos los trabajadores de una institución de le debe informar para que puedan adquirir ideas, conocimientos y aptitudes esto le va a permitir de dar información, ya que a través de estos pueden adquirir nuevos conocimientos, ideas y actitudes el cual le va permitir contar con destrezas y habilidades básicas, que van a requerir las personas de una institución para que sean más eficaces en las cosas que hacen, por eso se busca contar con

los talento humanos que van a lograr en el futuro desempeñarse dentro de la organización.

Las competencias laborales se pueden encontrar con diferentes conceptos, se puede decir que son capacidades evaluables el cual forman un conjunto identificable, que conduce a situaciones reales y concretas.

Las competencias laborales y sus diferentes dimensiones se basan en un sistema individual para su trabajo dentro de la organización, las dimensiones son capacidad del personal, conocimiento, habilidades y destrezas (Scandura, 2019).

Sagi-velanos, define a la competencia laboral como el saber, todo esto se aplica para determinar una aportación y a su vez responsabilidad profesional que va a asegurar un buen trabajo, las competencias vienen a ser las habilidades, aptitudes, el conjunto de conocimiento y habilidades que es el saber, hacer y las actitudes que es saber, estar y querer hacer, que todo esto se aplica para una determinada aportación, responsabilidad profesional y asegurar un buen trabajo.

Vargas, casanova y Montanaro, dice que la competencia laboral es cuando se realiza alguna actividad la cual se usa todos los conocimientos, destrezas y habilidades para lograr un objetivo, lo cual permitirá solucionar problemas y situaciones que pueda surgir en el trabajo.

Conocimiento Hoshi (2008) para un desempeño efectivo de una labor que se realiza se tiene que contar con suficiencia personales, movilizar y manejar las destrezas, habilidades y sobre todo comprenderlas para poder obtener una actividad especifica de los objetivos que se proponen.

Con respecto a la competencia laboral, va a indicar características fundamentales de pensamientos, comportamientos fundamentales del hombre el cual puede diferenciarse y generalizar situaciones en un tiempo largo (Spencer y spencer, 1993).

Se encuentran diferentes conceptos relacionados con competencia laboral, pero entre ellos contienen muchos aspectos comunes, como puede ser, conocimientos, las habilidades y destrezas que están destinados a solucionar problemas, así como (Bohlander et al, 2017) quien refiere que el trabajador tiene una capacidad para que de una manera apropiada pueda gestionar sus conocimientos y habilidades que el posee para cumplir las tareas que le fue asignada en el trabajo que realiza.

Siquiera (2017) Destaca en su investigación que las habilidades y destrezas se complementan con otras, que los trabajadores van adquiriendo a través de su formación y que es sustancial en los diferentes momentos de la vida y de gran importancia sobre todo en el ámbito laboral ya que las empresas van a requerir trabajadores con habilidades y destrezas las cuales puedan, sostener relaciones afectivas y tomar decisiones acertadas, a través de la vida se va adquiriendo mediante un proceso formativo desde las diferentes etapas escolares hasta superiores y esto se aplica cuando se es parte de una organización, esto se basa en los lineamientos del proceso enseñanza aprendizaje, del aprender a aprender por eso es que hoy en día los empleados pasan por requisitos donde demuestren su habilidad y destrezas para realizar sus labores.

Mertens (2000) Señala que para ser competente dentro de una organización mucho tiene que ver las habilidades, aptitudes y conocimiento para lograr un resultado en el trabajo, dice que se requiere de atributos personales es por eso que la competencia viene hacer una capacidad real ya que va exigir al sujeto a través de sus aptitudes y habilidades lograr en función de las necesidades que tenga la empresa el resultado deseado.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación: Fue básica, su objetivo fue aumentar todos aquellos conocimientos con los que cuenta las personas investigadas Sánchez and Reyes, (2017).

Enfoque de investigación: Cuantitativo y se realizó la recolección de datos y el análisis, contestaron preguntas a través de cuestionarios y así posteriormente poder comprobar la hipótesis, así también como instrumentos de un trabajo de investigación Hernandez et al. (2018).

Nivel de investigación: Correlacional de dos variables que busca describir en una investigación la correlación entre estas variables, Hernandez and Mendoza, (2018).

Diseño y esquema de investigación: Las variables de estudio no se manipularán, por lo tanto, fue no experimental también fue transversal ya que la información se obtuvo Hernández y Mendoza (2018).

3.2. Variables y operacionalización

V1: Gestión de talento humano

Definición conceptual:

Tinoco (2017) mencionó que va a permitir resolver problemas que tienen relación con una insuficiente capacitación, una ineficaz comunicación y por lo tanto puede llevar a la insatisfacción.

Definición operacional:

Se estableció una percepción completa del talento humano, la cual presenta tres (3) dimensiones: Desarrollo, compensación y admisión de personal, todas estas dimensiones midieron el talento humano de la institución.

Indicadores:

Se estableció tres (3) dimensiones: Desarrollo, compensación y admisión del personal, se consideró para la admisión de personal dos (2) indicadores, tales como: reclutamiento de personas y diseños de cargos; para la dimensión de compensación de personal se usaron tres (3) indicadores: beneficios, servicios, remuneración y un programa escalonado de incentivo; para la dimensión desarrollo del personal se usaron dos (2) indicadores que son la

calidad de vida y desarrollo del personal de la organización con su debido entrenamiento, higiene y seguridad.

Escala de medición:

La escala será tipo Likert ordinal.

V2: Variable dependiente: Las Competencias laborales

Definición conceptual:

Rojas and Vilchez (2018) señaló que las competencias laborales son el auténtico costo del talento humano, esto dice que sin los trabajadores no podría existir una empresa y que estos deberían ser capacitados constantemente para lograr una competencia laboral, que puedan enfrentar los cambios tecnológicos que hoy existen.

Definición operacional:

Se estableció una percepción integral de las competencias laborales, para ello se tomó en cuenta tres (3) dimensiones: Conocimiento, características y habilidades y destrezas, todas estas dimensiones permitirán medir las competencias laborales dentro de una institución.

Indicadores:

Se estableció tres (3) dimensiones: Conocimiento, habilidades y destrezas y características; se consideró para la dimensión de conocimiento tres (3) indicadores tales como certificación académica, desarrollo cognitivo, desarrollo sociológico; para la dimensión de habilidades y destrezas dos (2) indicadores, las cuales fueron técnicas personales y otras competencias; para la dimensión de características uno (1) indicador la cual será orientación al usuario.

Escala de medición:

Será ordinal de tipo Likert.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población de estudio:

La investigación fue de 50 trabajadores del área administrativa de un hospital de Cañete, que está comprendida por 20 nombrados, 15 por contrato indefinido y 15 por contrato CAS, se solicitó un consentimiento informado de los sujetos al ser estudiados.

Criterios de inclusión:

A todo el grupo humano del personal administrativo de un hospital de Cañete.

Criterio de exclusión:

Fueron excluidos aquel personal que se encontraba de descanso médico, vacaciones, cese o aquel personal que no esté de acuerdo con su participación.

3.3.2. Muestra:

La muestra será de 50 trabajadores administrativo el cual se consideró el total de la población en el análisis teórico, lo expuesto por (Hernández and Mendoza (2018) dice que la muestra ayudara a generalizar los resultados conseguidos.

3.3.3. Unidades de análisis:

Se sostuvo que el estudio estuvo delimitado, en este caso serán el personal administrativo.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**3.4.1. Técnica de investigación:**

Aplicó el método de encuesta según (Hernández y Mendoza, (2018) la recolección de datos radicarán en tener un planteamiento de datos para un fin determinados.

La variable gestión de talento humano tuvo como técnica la encuesta, cuyo objetivo era verificar la percepción del personal administrativo de un hospital de Cañete, tomando en cuenta sus diferentes dimensiones, para realizar los cuestionarios, en este caso se tiene que contar con un consentimiento informado, y de esta manera se dará por aceptado su consentimiento, se tendrá alternativas en cada pregunta las cuales tendrán un valor que van desde el 1 hasta el 5.

Para la variable las competencias laborales se usó también la encuesta lo que permite verificar que percepción tiene el personal administrativo de hospital, también tiene un ítem para las personas encuestadas den su consentimiento para realizar la encuesta, cada pregunta tendrá alternativas diversas que

tienen valores desde el 1 hasta 5.

3.4.2. Instrumento de investigación:

Para medir las variables que sean planteados en esta investigación se usó dos cuestionarios.

3.4.3. Validez y confiabilidad.

Validez: Para el siguiente proyecto (Ñaupas, 2018) la validez que lo realizo mediante la validez de expertos con grados de maestros por la veracidad que en ello presenten y que esté relacionado con el instrumento, la validez pretenderá aplicar a futuro y se tomara en cuenta para la mejora de los instrumentos.

Confiabilidad: Se pudo decir que es un instrumento confiable ya que se aplicó continuamente y dio los resultados. Para el coeficiente de alfa de Cronbach para comprobar la confiabilidad de los dos instrumentos de recojo de información: gestión del talento humano y las competencias laborales de un personal administrativo de hospital de Cañete, el cual se realizó la prueba piloto al 40% de los trabajadores, que fueron procesados a través de la herramienta estadística SPSS, valiéndose de la prueba de alfa de Cronbach la cual se obtuvo un nivel de confiabilidad alto siendo 0.809 por la variable de las competencias laborables y 0.764 por la variable de gestión de talento humano.

3.5. Procedimientos

Se procedió a solicitar a la directora del hospital el permiso para llevar a cabo el estudio el cual se coordinó con los (50) personal administrativo, para la aplicación del instrumento para llevar el estudio, se estableció con los jefes superiores un plan para la obtención de resultados y dar confiabilidad al instrumento.

3.6. Método de análisis de datos:

El método de análisis fue descriptivo, se cual utilizó la distribución de frecuencias fin de detallar cada variable y sus dimensiones. Utilizamos la rho de Spearman para saber si hay relación entre ellas. (Miller et al., Johnson 2012). Para el análisis inferencial se utilizó la prueba de KolmogorovSmirnov para establecer la neutralidad de las variables.

Se uso la prueba de normalidad, la prueba de hipótesis que se utilizó dio como resultado que la prueba estadística es no paramétrica.

3.7. Aspectos éticos:

Se respeto en este estudio de investigación, lo que determino la universidad Cesar Vallejo en su código de ética, se empleo las referencias, las citas manteniendo el formato APA, respetando las autorías.

-Principio de beneficencia: A los trabajadores administrativo de un hospital se les aplico los dos instrumentos para obtener información acerca de la problemática que pudiera existir dentro de la institución, sin ninguna forma de discriminación o algún daño que se le pudiera causar a los sujetos que se van a entrevistar.

-Principio de no maleficencia: Se busco medir las variables.

-Principio de autonomía: La investigación se planteó de forma libre sin ningún tipo de presión, se procedió a pedir la autorización.

-Principio de justicia: Se protegió todos a las personas investigadas y a los bienes materiales.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Tabla 1.

Distribución de frecuencias de la variable gestión del talento humano y sus dimensiones.

Niveles	Gestión del talento humano		Admisión		Compensación		Desarrollo	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	0	0%	2	4%	5	10%	2	4%
Medio	18	36%	15	30%	12	24%	13	26%
Alto	32	64%	33	66%	33	66%	35	70%
Total	50	100%	50	100%	50	100%	50	100%

f=Frecuencia absoluto

En la tabla 1, los 50 trabajadores encuestados con relación de la variable de la gestión del talento humano se puede apreciar 32 trabajadores representa según la muestra a un 64% percibe un nivel alto, se puede percibir que 18 trabajadores que representa un 36% tienen un nivel medio, con respecto a sus dimensiones se puede apreciar una alta frecuencia en las dimensiones como admisión con 66%, compensación con 66% y el desarrollo con un 70%. Se interpreta al nivel medio se puede dar cuenta que la admisión obtiene valores medios elevados 30%, le sigue la dimensión desarrollo del personal con un 26%, compensación cuenta con 24%. el nivel bajo, admisión y desarrollo representa un 4% y compensación del desarrollo representa un 10%.

Tabla 2.*Distribución de frecuencias de las competencias laborales y sus dimensiones.*

Niveles	Competencia laboral		Conocimiento		Habilidades y destrezas		características del Personal	
	f	%	f	%	f	%	f	%
	Bajo	1	2%	1	2%	3	6%	5
Medio	11	22%	15	30%	14	28%	16	32%
Alto	38	76%	34	68%	33	66%	29	58%
Total	50	100%	50	100%	50	100%	50	100%

f= Frecuencia absoluta

La tabla 2, se observa 50 trabajadores quienes fueron los encuestados con relación de la variable de las competencias laborales se puede apreciar que 38 trabajadores que representa según la muestra a un 76% percibe un nivel alto, se puede percibir que 11 trabajadores que representa un 22% tienen un nivel medio, con respectos a sus dimensiones se puede apreciar una alta frecuencia en las dimensiones como conocimiento 76%, habilidades y destrezas con 68% y la características del personal 58%. Si se interprete al nivel medio se puede dar cuenta que la dimensión características del personal obtiene con un 32% los índices medios más elevados, le sigue la dimensión conocimiento con un 30%, culminando con la dimensión habilidades y destrezas con un 28%. que el nivel bajo que las dimensiones características del personal con un 10%, habilidades y destrezas 6% y conocimiento con un 4%.

Análisis inferencial:

Tabla 3.

Coefficiente de correlación de las variables gestión del talento humano y las competencias laborales

Prueba estadística	Variables	Coeficientes	Gestión del talento humano	Las competencias laborales
	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlacion	1	,712
		Sig.(bilateral)		,000
Rho de Spearman		N	50	50
	Las competencias laborales	Coeficiente de correlacion	,712	1
		Sig.(bilateral)	,000	
		N	50	50

Tabla 3, con resultados de ,712 de acuerdo coeficiente Rdo spermearn se observa que existe una correlación media y al no ver superado un valor del 5%, significancia (sig=p=0.000) que no supero el 5% el cual rechaza la hipótesis nula(Ho) y se aceptó la hipótesis alterna (Ha), se llegó a la conclusión que estas dos variables que son talento humano y las competencias laborales del personal administrativo de un hospital si se relaciona.

Hipótesis general

H0= entre la gestión del talento humano y las competencias laborales.

H1= entre la gestión del talento humano y las competencias laborales.

Tabla 4.

Coefficiente de correlación de la dimensión admisión de personal y las competencias laborales

Prueba estadística	Variables	Coeficientes	Admisión	Las competencias laborales
Rho de Spearman	Admisión	Coeficiente de correlación	1	0.759
		Sig.(bilateral)		,000
		N	50	50
	Las competencias laborales	Coeficiente de correlación	0.759	1
		Sig.(bilateral)	,000	
		N	50	50

Nota: f=frecuencia absoluta

Tabla 4, con un valor de 0.759 obtenido por el coeficiente de Rho de spearman se evidencia una correlación positiva y tiene un valor de significancia de (sig=p=0.000) el cual al no haber superado el 5%, en el cual se acepta la hipótesis alterna (Ha), y se rechaza la hipótesis nula (H0), por lo cual se puede que admisión de personal si se relaciona con la variable de la competencia laboral del personal administrativo.

Hipótesis específica

H0: La admisión del personal no se relaciona significativamente con la variable de las competencias laborales.

Tabla 5.

Coefficiente de correlación de la dimensión compensación del personal y las competencias laborales.

Prueba estadística	VARIABLES	Coeficientes	Compensación del personal	Las competencias laborales
Rho de Spearman	Compensación del personal	Coeficiente de correlación	1	,581
		Sig.(bilateral)		,000
		N	50	50
	Las competencias laborales	Coeficiente de correlación	,581	1
Sig.(bilateral)		,000		
N		50	50	

Nota: f=frecuencia absoluta

Tabla 5, con un valor de 0.581 a través del coeficiente de Rho de spearman , se concluye que existe una correlación positiva con un valor de significancia de (sig=p=0.000) el cual no supero el 5%, se rechaza la hipótesis nula(H0) y acepta la hipótesis alterna (Ha), concluyéndose que la dimensión compensación del personal si relaciona con la variable competencia laboral del personal administrativo.

Hipótesis específica

H0: La compensación del personal se relaciona significativamente con la variable de las competencias laborales.

Tabla 6.

Coefficiente de correlación de la dimensión desarrollo del personal las competencias laborales.

Prueba estadística	Variables	Coeficientes	Desarrollo del personal	Las competencias laborales
Rho de Spearman	Desarrollo del personal	Coeficientes de correlación	1	,663
		Sig.(bilateral)		,000
		N	50	50
	Las competencias laborales	Coeficiente de correlación	,663	1
Sig.(bilateral)		,000		
N		50	50	

Nota: f=frecuencia absoluta

Tabla 6, se observa un valor de 0.663 lo cual se dice que este valor se obtuvo a través del coeficiente de Rho de Spearman y tiene un valor de significancia de (sig=p=0.000) el cual no supera el 5%, por lo tanto, al aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula (H0), se concluye que la dimensión desarrollo del personal se relaciona con la variable de la competencia laboral del personal administrativo.

Hipótesis específica

H0: La compensación del personal se relaciona significativamente con la variable de las competencias laborales.

V. DISCUSION

La investigación que se desarrollo fue trascendental, porque se trató por todo los medios averiguar si existió algún tipo de relación entre el estudio de las variables además que ayudo a brindar a las dudas establecidas respuestas mediante hipótesis planteadas, teniendo como resultado una correlación positiva significativa de esta forma se cumplió con los objetivos generales y específicos consecutivamente también se analizaron de forma descriptiva e inferencial aceptando como primordial las bases de investigación y teniendo en cuenta que en el marco teórico de la investigación se encontraron teorías relacionadas con el tema.

La muestra es correcta por los resultados obtenidos, ya que por la prueba de correlación de Spearman se llegó a obtener un valor de 0.712 donde se dio que existió una relación entre las dos variables de estudio que es la gestión del talento humano y las competencias laborales del personal administrativo de un hospital de Cañete. El cual los resultados tienden a aparecerse a lo encontrado.

(Toledo, 2018) mediante su investigación en una micro red de salud nos refiere que si existió entre estas dos variables una correlación alta y una coincidencia entre todos los antecedentes de la investigación. Con un valor de 0.716. por lo cual se determinó de los resultados encontrados y el antecedente descrito de la investigación hay una coincidencia.

Cabe mencionar en lo que se refiere a gestión del talento humano que se evidencio un porcentaje importante del 51% el cual corresponde un nivel regular, un 7.4% sin embargo percibió como deficiente dicha gestión, estos resultados que obtiene el investigador tiene mucha similitud con lo encontrado por (Jara et al.,2018) quienes refieren en su estudio que las instituciones tienen una visión segmentada respecto a la gestión del talento humano en estas instituciones donde hay un importante porcentaje de trabajadores, considerando que es adecuada pero que también se puede ir mejorando. Es importante que todas aquellas condiciones que brinden las organizaciones a sus trabajadores sean en un ambiente adecuado. Todo esto se van a llevar siempre y cuando ellos tengan una gestión de talento humano, hay que tener en cuenta que estos aspectos de equipamiento de infraestructura.

como fue el caso de subregional hospital de Andahuaylas deben de ser mejorados, también se debe considerar aspectos intangibles como una comunicación de alto nivel para lo cual se requirió de un líder que va a dirigir a este grupo humano, pero también se tiene que distribuir este liderazgo, ya que debe ser horizontal y a la vez vertical, en los que cada uno de los trabajadores de una institución para obtener mejoras tienen que convertirse en líderes.

Quispe (2020) dio a conocer la similitud entre estas dos variables, talento humano y desempeño laboral este trabajo se realizó a 80 trabajadores de cuidados intensivos pediátricos a quienes se les entregó dos cuestionarios, después de realizado el estudio avalado por el coeficiente de Rho spearman de 0.625 que da una correlación positiva. La investigación fue descriptiva, cuantitativa, transversal con un diseño no experimental. Dando como resultado que si existe relación entre las dos variables.

En la actualidad es adecuada y que a veces va a costar más trabajo querer cambiar ciertos parámetros que ya están establecidos en las entidades públicas, pero existió un gran porcentaje que piensa que se puede mejorar. Todo esto implica diversos factores de comunicación, liderazgo de acuerdo con quienes dirigen al grupo humano del personal administrativo, sino también que tengan la capacidad de delegar responsabilidades y poder encontrar un líder para que los miembros que conforman ese gran grupo humano utilicen y genere grandes cambios para la mejora de su organización.

En las organizaciones la gestión del talento humano cumple un rol importante, ya que sin las habilidades y competencias de todo el trabajador no podría haber un crecimiento de la organización es por eso que el recurso humano adquiere un papel invaluable, por eso se busca políticas que generen un crecimiento ya sea profesional y a la vez personal del sector público que va a permitir de una manera simultánea la integración en su organización (Bohlander et al.,2017).

El primer objetivo admisión del personal y las competencias laborales, se encontró a partir de la prueba de Rho spearman una relación y se obtuvo un valor de 0.759, por lo que se afirma que entre dicha variables y dimensión existe un nivel muy alto.

La admisión de personal que se refiere al reclutamiento se puede dar en el campo interno en este proceso de reclutamiento se atrae a candidatos, esto se realiza mediante un proceso en el cual se divulga y se comunica de todas aquellos componentes laborales que tiene una empresa (Dessler,2015).

La admisión de personal es la primera fase que nos permite que se puede elegir a las personas que ingresen a la organización y que cuenten con las características que desean, lo cual va a permitir un proceso de decisión y se va a elegir aquellos candidatos que satisfagan los criterios y perfiles establecidos en la convocatoria (Robbins y Judge (2017).

Dentro de una institución las competencias laborales se encuentran bien establecidas van a tener un mejor proceso para la admisión del personal que requieren. Las investigaciones y estudios realizados sobre este tema son para mejorar ciertos criterios relacionados con las variables estudiadas por eso es que la dimensión de conocimiento sirve para que las tareas encomendadas en diferentes funciones se puedan desarrollar adecuadamente y no tener dificultades en las labores administrativas. Es destacable que el personal administrativo cuente con un alto nivel de conocimiento mientras que un nivel medio de conocimiento que es de 30.0%, lo cual se busca a través de diferentes factores que pueden ser internos y externos que van a permitir de alguna manera ayudar para que el trabajador logre las competencias y excelencias que toda empresa necesita.

Con referencia al segundo objetivo se plantea la relación existente entre la variable de gestión del talento humano y las habilidades y destrezas, lo cual brindó un resultado que permiten apreciar un valor de 0.759 en el análisis de Rho spearman, existe una gran interrelación entre la variable con dicha dimensión, estas dos variables son destacables, ya que se puede decir que el personal administrativo presenta un alto nivel respecto a las habilidades y destrezas que muestra el personal dentro de la institución, a pesar de que las condiciones laborales a veces no sean la óptima y tenga limitaciones en cuanto a su área administrativa, las habilidades y destrezas pueden ir cambiando.

Se realizaron constante capacitaciones ya que también la tecnología va evolucionando, es por ello contar con un plan estratégico dentro de una organización permite garantizar un servicio de calidad.

Las instituciones deben seguir pautas establecidas para que todo el personal reciba capacitaciones de servicio constantemente, las cuales se verán reflejados en el trabajo que fueron asignados.

Siquiera (2017) destaca en su investigación que las habilidades y destrezas se complementan con otras que los trabajadores van adquiriendo a través de su formación y que es sustancial en los diferentes momentos de la vidas y de gran importancia sobre todo en el ámbito laboral, ya que las empresas van a requerir trabajadores con habilidades y destrezas las cuales puedan sostener relaciones afectivas y tomar decisiones acertadas a través de vida uno adquiriendo mediante un proceso formativo desde la etapas escolares hasta superiores y esto se aplica cuando se es parte de una organización esto se basa en los lineamientos del proceso enseñanza aprendizaje, del aprender a aprender por eso es que hoy en día los empleados pasan por requisitos estrictos donde tendrán que demostrar y sobresalir por encima de otros mostrando sus habilidades y destrezas para realizar los labores que se les encomiendan.

Mertens (2000) señala que para ser competente dentro de una organización mucho tiene que ver las habilidades, aptitudes y conocimiento para lograr un resultado en el trabajo que se requiere de tributos personales es por eso que la competencia viene hacer una capacidad real ya que va exigir al sujeto a través de sus aptitudes y habilidades lograr en función de las necesidades que tenga la empresa el resultado deseado.

Lo que se puede decir del tercer objetivo específico entre la gestión de talento humano y las características del personal, el cual brindo resultados de nivel de correlación moderado, ya que su resultado fue mayor al 5% el cual se puede corroborar que la gestión del talento humano permite al personal administrativo de un hospital tenga en cuenta una mayor características del personal, para poder cumplir los objetivos y las metas propuestas por la institución, el porcentaje significativo que alcanza el 50% alto, y un 39% de una dimensión de la característica del personal medio y solo un 1% presenta una información baja, esta manera se puede saber si los trabajadores del área administrativa estarán cumpliendo con los objetivos.

Lopez Gomucio (2010) dice que las competencias laborales dentro de una organización para que se puedan desarrollar adecuadamente y tener un

desempeño en sus labores y que sea eficaz dentro de su organización en el puesto de trabajo encomendado se debe de contar con habilidades y conocimientos que a través de su preparación profesional cuentan las personas.

Para el mejoramiento de su área la institución propone la mejora en las estructuras, si no fuera el caso hay que considerar aspectos que influyen en el mejoramiento del servicio, con sus diferentes dimensiones se puede decir que la gestión del talento humano permitirá un mayor desenvolvimiento entre los trabajadores los cuales tendrán una mayor comunicación entre ellos, las competencias laborables que hacen uso de sus dimensiones también aportaran a un gran trabajo en equipo el cual solo buscara el mejor funcionamiento y el servicio adecuado del personal administrativo de un hospital. Se debe de tener en cuenta que el talento humano que labora en los servicios de salud debe de tener una empatía especial con la población usuaria.

Según Huayta Tucto Luzmila (2017) en su estudio de la municipalidad distrital de castillo grande Huánuco diseño una muestra en cual también tuvo resultados de conexión entre sus variables.

Para este estudio que se realizo tuvo un enfoque cuantitativo, no experimental se dio inicio con la formulación del problema, hipótesis y objetivos, hubieron muchas fortalezas en la metodologías mediante los instrumentos se facilitos los datos, mediante los medios digitalizados permitió utilizar la información deseada se puede decir que una de las debilidades es que no se cuenta con muchos estudios similares; sin embargo en lo que se refiere a gestión del talento humano se encuentra basta información en organizaciones no referidas con el sector salud.

Con respecto al tema que se ha tratado también existen otras investigaciones como el de (Santa Maria, 2017) el cual muestra que entre competencia laboral y el talento humano existe una directa relación y que esto va de acorde siempre a lo que se puede plantear a las instituciones como puntos estratégicos para su avance, se puede concluir que en este trabajo de investigación con respecto de la gestión del talento humano adquirió un 64% y respecto a la competencia laboral un 76% del personal administrativo de un hospital de Cañete. Además, como se puede apreciar que hay porcentajes que óptimamente no alcanzan un alto porcentaje, pero sigue existiendo siempre por parte de los trabajadores ese compromiso de mejorar en todas las actividades que les son encomendadas, pero eso se va a llevar de una

manera adecuada si existe un compromiso certero por parte de las autoridades que lo dirigen,

Los cuales deben proveer al trabajador de todas las facilidades para poder desarrollarse, no basta solo tener un ambiente cómodo. sino capacitarse constantemente y las remuneraciones deberían ir de acorde con los puestos en los cuales se desempeñan cada uno de los trabajadores. Esto es muy importante, que cuando se habla del sector salud a lo cual hace referencia en este estudio de investigación la atención que brinde un personal capacitado en un área, administrativa que es la primera puerta con la que se encuentran los pacientes que acuden a un hospital será primordial para avanzar en el futuro de la salud de nuestra población.

El talento humano y las competencias laborales siempre deben primar en toda organización, si hablamos de los servicios de salud todavía se pueden observar ciertas deficiencias con respecto al trato que dan los trabajadores sobre todo en el área administrativa, esta brecha se podría subsanar si le damos la debida importancia a gestionar talentos humanos que cuenten con las competencias laborales que se necesitan en el ejercicio de un cargo, esta es una prioridad que debe asumirse en las gestiones de trabajo de los directivos de los más altos niveles; los administradores y gerentes de las organizaciones deberían tener un compromiso de gestionar talentos humanos y los puestos de trabajos deberían de ocuparse por competencias laborales, de esta manera se podría disminuir las carencias que la población observa en las instituciones, en este caso de salud.

se debe de considerar como punto primordial el incentivo económico, el cual permitirá al trabajador de cualquier institución sentirse satisfecho y reconocido por parte de su institución. Este trabajo de investigación espero que contribuya a otros estudios de investigación y relacionados al tema y que pudiera ser de consulta a futuras investigaciones y a los interesados.

VI. CONCLUSIONES

- Primera: Que de los 50 trabajadores encuestados con relación de la variable de la gestión del talento humano se puede apreciar 32 trabajadores representa según la muestra a un 64% percibe un nivel alto, se puede percibir que 18 trabajadores que representa un 36% tienen un nivel medio, con respecto a sus dimensiones se puede apreciar una alta frecuencia en las dimensiones como admisión con 66%, compensación con 66% y el desarrollo con un 70%.
- Segunda: Que las variables de la gestión del talento humano y las competencias laborables del personal administrativo de un hospital, si tienen una correlación de 0.794 el cual dicho coeficiente indico si se mejora la gestión del personal con respecto al talento que ellos cuentan y así el personal administrativo tendrá un mejor resultado en cuanto a su producción.
- Tercera: Con los resultados obtenidos del personal administrativo de un Hospital la variable de la gestión del talento humano está relacionada con admisión, compensación y el desarrollo del personal, el cual tiene un a valor 0.851 él desarrolla de mejor manera sus competencias laborables dentro de la institución.
- Cuarto: En el resultado se puede evidenciar que la variable de las competencias laborables está relacionada con sus dimensiones, que son el conocimiento, habilidades, destrezas y características del personal están relacionadas entre sí, ya que tienen un valor de 0.675 el cual indica que un mayor conocimiento está directamente relacionado con la gestión del talento humano.
- Quinto: Se concluye que la dimensión compensación del personal con la variable competencia laboral a través del coeficiente de Rho de Spearman con un valor de 0.581 y con una correlación positiva de significancia(sig=p=0.000).

VII. RECOMENDACIONES

- Primera:** Se planteó al jefe del área administrativo de un hospital que realice las diferentes coordinaciones para que pueda promover las diferentes capacitaciones para que el personal administrativo pueda lograr sus diferentes especialidades y así poder brindar el servicio de calidad para todo el personal que conforma ese gran grupo humano.
- Segunda:** El área de contabilidad, logística, tesorería, presupuesto, contrataciones a todos se les recomienda que a sus jefaturas que se debería poner mayor énfasis en las habilidades, también en las características y sobre todo en el conocimiento y destrezas que independientemente muestre cada personal para eso deben de contar con ambientes cómodos, seguros los cuales van a motivar al trabajador a realizar su trabajo también es de mucha importancia la parte económica y reconocimiento a los logros alcanzados.
- Tercera:** A todas las jefaturas del Hospital que continúen invirtiendo en la mejora con respecto al talento humano con el que cuenta, pero se debe tener en cuenta también los derechos y deberes según el sector al cual pertenezcan, no haciendo distinciones, todos deben ser tratados con mucho respeto para poder lograr un desempeño como requiere la organización adicionalmente cada profesional crecerá dentro de la institución.
- Cuarta:** Se recomienda las capacitaciones laborales constantes, ya que ello va a permitir perfeccionar la gestión del talento humano, logrando la eficacia y eficiencia en sus respectivas áreas y el desempeño óptimo a su cargo, obteniendo resultados dentro d la institución donde labora.
- Quinto:** Se recomienda a todas las personas, que de alguna manera están involucrada en incorporar a las organizaciones a talentos humanos. Cuyas capacidades y competencias estén de acuerdo con la empresa, planificar y realizar previamente tareas de acuerdo con el área del nuevo personal para que nos sirva como base para lograr talentos humanos con competencias laborales que se requiere.

REFERENCIAS

- Allcaco, B, & Pujadas, A. (2018). El compromiso organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores nombrados de la universidad nacional Jose Faustino Sanchez Carrion, huacho 2017 Tesis de maestría, Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrión, Renati. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/-04-09.pdf>
- Barnard, A, & Delgado, A. (2016). Organizational culture and its effects on archive management *Archivo General de la Nación*, 1(113). 1-9810.1968/bjon .2017.26.14.806.
- Benet W. El desarrollo de habilidades, valores y actitudes. 2016
- Belardinelli, P., Bellé, N., Sicilia, M. & Steccolini, I. (2018). Framing effects under different uses of performance information: An experimental study on public managers. *Public Administration Review*, 78(6), 841–851.
- Chevez, J. (2020). La cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Servicios Generales Carbajal, Callao, año 2019. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Renati. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/41874>
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos*. Madrid: McGraw-Hill Interamericana de España.
- Chiavenato A. *Conceptos de gestión de talento*. 2017 setiembre.
- Chiavenato, I. (2018) *Gestión del talento humano* cuarta edición: Mc Graw Hill.
- Chiavenato A. (2010). *Administración de recursos humanos*. 5ta edición. Mac Graw.
- Carvalho, M. (2018). *Implementation of Programs to Improve the Organizational Climate*. Brazil: Gestao & Producciones.
- Cunya, C. (2020). *Clima laboral y compromiso organizacional en colaboradores* Clima laboral y compromiso organizacional en colaboradores. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Renati. <https://repositorio.ucv.e12692/85404/>

- Enciso, J.(2020).Institutional climate and performance of teachers in educational institutions of the Adventist educational association of puno.nawparisun,2(2).
- Fajardo, T., Fajardo, H., y Pinto, L. (2020). Gestión estratégica del talento humano en el sector salud ecuador. Revista Científica Electrónica de Ciencias Humanas Orbis, 16(47), 107-117. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7673072>
- Forbes da. Leadnig the social Enterprise.2019.
- García, A., Santana, C., y Guzmán, A. (2020). Modelos de la gestipon del talento humano como desarrollo competitivo y sostenible, sector de Turismo en Santander, Colombia. I+D Revista de Investigaciones, 15(2), 107-118. doi:10.33304/revinv.v15n2-2020010
- Jara, A., Alberca, N., Asmat, N., y Medina, J. (2018). Gestión del talento humano como 79 factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. Revista venezolana de gerencia, 23(08). Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29058775014/29058775014.pdf>
- Kaplan, R., y Saccuzzo, D. (2006). Pruebas psicológicas. Principios, aplicaciones y temas.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación científica. McGraw-Hill. <http://sociologia.sociales.uba.ar/wpcontent/uploa>.
- Hernández, S. R., & Mendoza, T. C. (2018). Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714.
- Jarret J.El desarrollo y actitudes.2016 Marzo 15.
- Kuvaas, B., Buch, R., Weibel, A., Dysvik, A., y Nerstad, C. (2017). Do intrinsic and extrinsic motivation relate differently to employee outcomes? Journal of Economic Psychology, 61, 244-258. doi:10.1016/j.joep.2017.05.004.
- Lara,M,& Briceño, J.(2019).cultura organizacional y desempeño laboral en los

colaboradores de las pymes.

Lee, J., y Lee, Y. (2018). Job Crafting and Performance: Literature Review and Implications for Human Resource Development. *Human Resource Development Review*, 17(3), 277-313. doi:10.1177/1534484318788269

Ñaupas, H. (2018). Metodología de la investigación: cuantitativa, cualitativa y mixta.

Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2013). Metodología de la investigación Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de la Tesis. Bogotá: ediciones de la U. 5ta edición, p.140

Ñaupas, P. H., Mejía, M. E., Novoa, R. E., & Villagómez, P. A. (2014). Metodología de la investigación: Cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis (4.a ed.). Ediciones de la U.

Matas, A. (2018). Diseño del formato de escalas tipo Likert: Un estado de la cuestión [Likert-type scale format design: State of art]. *Electronic Journal of Educational Research/ Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 20(1), 38- 47. <https://doi.org/10.24320/redie.2018.20.1.1347>.

Ministerio de salud. [online]. [cited 2019 08 12]. Available from: <http://parsalud.gob.pe/phocadownloadpap/documentos/publicaciones.institucionales/hojas%20infor>.

Miller, F., Freund, J., & Johnson, R. (2012). Probabilidad y estadística para ingenieros. México: Prentice – Hall

Morales, L. la inteligencia emocional en el desempeño, 2017

Ochoa, D. (2021). Cultura organizacional y desempeño laboral de los colaboradores en una empresa privada Guayaquil 2021. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].

Ortiz, A., Hidalgo, B., Salinas, E., & Negrón, O. (2021). Proposal for work motivation to improve teaching performance at the technical-productive education center N° 002 Tumbes, 2020: Propuesta de Motivación Laboral para Mejorar el Desempeño Docente del Centro de Educación Técnico Productivo N° 002 Tumbes, 2020: Prohominum, 3(Extraordinario 1), 288–314.

- Pacherres, J. y Marrufo, G. (2020) Modelo de Gestión por Competencias para optimizar el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Rioja, 2020. Revista Ciencia Latina. Universidad César Vallejo. Tarapoto. Perú. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.184.
- Párraga, L (2019) Evaluación del desempeño por competencias. Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, Ecuador. <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v3i9>
- Perez Perez Carlos (2022). "Gestión del talento humano en salud" según modelo Gemses.
- Portocarrero, L. (2020). Cultura organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una universidad de Chimbote–2020. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Renati. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/59004>.
- Quispe, A. (2020). Gestión del talento humano y la competencia laboral del personal de enfermería de cuidados intensivos del Hospital San Bartolomé-2019. [Informe de tesis, Escuela de posgrado de la Universidad César Vallejo, Lima]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40908/Quispe_TAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Ramos, J., Acosta, R. & Martínez, Á. (2019). El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Quinsaloma, año 2018. Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores., 22, 1–8
- Ramírez (2018). proceso del talento humano en la gestión estratégica repositorio.cuc.edu.co.
- Reyes, F. y Fernández, M. (2019). Formación por competencias laborales de los profesores de la Universidad Politécnica de Cabimas. (Artículo científico). Universidad Ignacio Agramonete de Camagüey, Venezuela: <http://www.revistaorbis.org/pdf/44/art2.pdf>.
- Revista actualidad empresarial. (2020). shorturl.at/CDRYZ.
- Ricardo LG. Selección de personal. 2019, agosto ;(30):p. 135-152.

- Rojas Jaramillo (2020).
Gestión del talento humano y el clima organizacional en los docentes de la carrera profesional de contabilidad de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional De Ucayali, 2018.
- Manturano Pérez, Teófilo Ulises Publicado: (2020)
Rojas y Vilchez (2018).
- Saavedra, M; Hidalgo, I, Figueroa, M (2019) Competencias Profesionales y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes, 2020. Gobierno y Gestión Pública de la Universidad San Martín de Porres. Lima. Perú.
<https://doi.org/10.24265/iggp.2019.v6n2.08>
- Salazar, R.; Bejarano, B. y Núñez, Y. (2018). Las competencias gerenciales y el desempeño laboral: Un estudio descriptivo de corte transeccional aplicado a las autoridades de las Instituciones Estatales de Educación superior del Cantón Ambato. (Artículo científico). Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. Recuperado de: <https://core.ac.uk/download/pdf/236645107.pdf>
- Sánchez, C, (2021) Adecuación de los modelos de evaluación en recursos humanos para el desempeño laboral. Revista de Investigación Psicológica. N°25. La Paz. Universidad Nacional de La Paz. Bolivia.
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-30322021000100007
- Silveira, S. (2002). Género y empleabilidad: desafíos y oportunidades para una política de formación profesional y técnica en el siglo XXI en América Latina.
- Sampi Mejia, Olga Del Pilar Publicado: (2017). Gestión del talento humano y desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección de educación física y deporte del Ministerio de Educación, San Borja
- Sanchez Fc,(2018). Modelo de gestión de talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de las empresas de corporación el rosado en el centro comercial paseo shopping Babahoyo (tesis).
- Vallejo Uc. Universidad cesar vallejo (online),2017 cited 2019.08.14.

ANEXOS

ANEXO 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Gestión del talento humano y las competencias laborales del personal administrativo de un hospital de Cañete – 2022.

AUTOR: Rocio del Pilar Pari Tang

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores					
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable: Gestión del talento humano					
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos	
¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y las competencias laborales del personal administrativo de un hospital de cañete – 2022	Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y las competencias laborales del personal administrativo de un hospital de cañete – 2022.	Existe relación entre la gestión del talento humano y las competencias laborales del personal administrativo de un hospital de cañete – 2022.	Admisión del personal	Reclutamiento de personas Diseño de cargos	1,2,3,4,5	1: nunca 2: casi nunca	deficiente	14-32
			Compensación del personal	Remuneraciones Programas de incentivo Beneficios y servicios	6,7,8,9,10	3: a veces	Poco eficiente	33-51
			Desarrollo del personal	Entrenamiento Desarrollo de personas y organizaciones Higiene seguridad Calidad de vida.	11,12,13,14	4: casi siempre 5: siempre	eficiente	52-70
Problemas Específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas						

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y el conocimiento del personal administrativo de un hospital de cañete – 2022?	Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y los conocimientos del personal administrativo de un hospital de cañete – 2022.	Existe relación entre la gestión del talento humano y los conocimientos del personal administrativo de un hospital de cañete – 2022.	Variable: Competencias Laborales					
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos	
¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y las habilidades y destrezas del personal administrativo de un hospital de cañete - 2022?	Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y las habilidades y destrezas del personal administrativo de un hospital de cañete – 2022.	Existe relación entre la gestión del talento humano y las habilidades y destrezas del personal administrativo de un hospital de cañete – 2022.	Conocimiento Habilidades y destrezas	Certificación académica. Desarrollo cognitivo. Desarrollo Sociológico. Técnicas personales. Otras competencias.	1,2,3,4,5 6,7,8,9,10	1: nunca 2: casi nunca 3: a veces	Deficiente Poco eficiente	14-32 33-51
¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y las	Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y las características del	Existe relación estadísticamente significativa entre la gestión del talento						

características del personal administrativos de un hospital de cañete - 2022?	personal administrativo de un hospital de cañete – 2022.	humano y el desarrollo del personal administrativos de un hospital de cañete – 2022.			11,12,13,14	4: casi siempre 5: siempre	eficiente	52-70
Diseño de investigación:		Población y Muestra:	Técnicas e instrumentos:		Método de análisis de datos:			
Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básica Método: Hipotético deductivo Diseño: No experimental		Población: 50 trabajadores Muestra: 50	Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario		Descriptiva: se aplicó tablas Inferencial: se aplicó Rho de spearman ya que sus variables son cuantitativas			

ANEXO 2 MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Gestión del talento Humano	Talento humano va a permitir resolver problemas que tienen relación con una insuficiente capacitación, una ineficaz comunicación y por lo tanto la insatisfacción de los colaboradores Tinoco (2017).	Para la operacionalización de la variable es que se aplicara un cuestionario de 14 ítems.	Admisión de personal	- Reclutamiento de personas - Diseños de cargos	Ordinal
			Compensación del personal.	- Remuneración - Programa de incentivos - Beneficios y servicios	Ordinal
			Desarrollo del Personal	- Entrenamiento, desarrollo de personas de la organización. - Higiene, seguridad y calidad de vida.	Ordinal
Las competencias laborales	El desempeño laboral es el auténtico costo del talento humano, esto quiere decir que sin los trabajadores no podría existir una empresa y que estos deberían ser capacitados y enfrentar los cambios tecnológicos. Rojas y Vilchez (2018).	Para la operacionalización de la variable es que se aplicara un cuestionario de 14 ítems.	Conocimiento	- Certificación académica. - Desarrollo cognitivo. - Desarrollo sociológico.	Ordinal
			Habilidades y destrezas	- Técnicas personales. - Otras competencias.	Ordinal
			características del Personal	- Orientación al usuario	Ordinal

Anexo 3 INSTRUMENTOS

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Estimado(a), a continuación, vas a encontrar una serie de afirmaciones sobre gestión del talento humano, las cuales debes marcar según la tabla de valoración. Hazlo con sinceridad. Esto no es un examen, no hay respuesta correcta o incorrecta, solo interesa saber tu percepción con respecto a las afirmaciones establecidas en relación con el tema citado.

INSTRUCCIONES: Marca con una equis (X) la alternativa que crees conveniente de acuerdo con la siguiente tabla de valoración:

<i>Tabla de Valoración</i>	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	E	D	C	B	A
	1	2	3	4	5

N°	ITEM	Pertinencia		Relevancia		Claridad	
		si	no	si	no	si	No
	Dimensión: Admisión de personal						
01	La institución crea el perfil profesional adecuado para la plaza donde se da una vacante.						
02	El personal que postula y gana la plaza cumple con los requisitos establecidos en el perfil de la convocatoria.						
03	El personal que gane pasara por un examen psicológico.						
04	La institución solicitara el currículum vitae del postulante en un formato práctico y preciso.						

05	La institución establece la función que debe desempeñar y cumplir el personal seleccionado.						
	Dimensión: Compensación del personal						
06	Se cumplirán con el pago oportuno de las remuneraciones del personal seleccionado.						
07	La institución se compromete con pagar todos los beneficios laborales.						
08	Se facilitará todas las herramientas al trabajador para que ejecute su función, así como: computadora, internet, útiles de oficina y escritorio.						
09	La institución brindara el adecuado horario para el trabajador según ingreso, salida y refrigerios.						
10	La institución brindara el espacio adecuado para sus refrigerios.						
	Dimensión: Desarrollo del personal						
11	Se brindará un plan para las capacitación y actualización permanente del trabajador.						
12	Se promoverán talleres continuos de capacitación.						
13	La institución brindara instrucción en el uso de seguridad de cada área para el trabajador nuevo.						

14	Se brindará un programa de calidad de vida con un ambiente agradable y buen clima laboral.						
----	--	--	--	--	--	--	--

CUESTIONARIO SOBRE LAS COMPETENCIAS LABORALES

Estimado(a), a continuación, vas a encontrar una serie de afirmaciones sobre desempeño laboral, las cuales debes marcar según la tabla de valoración. Hazlo con sinceridad. Esto no es un examen, no hay respuesta correcta o incorrecta, solo interesa saber tu percepción con respecto a las afirmaciones establecidas en relación con el tema citado.

INSTRUCCIONES: Marca con una equis (X) la alternativa que crees conveniente de acuerdo con la siguiente tabla de valoración:

<i>Tabla de Valoración</i>	Nunca E	Casi Nunca D	A veces C	Casi siempre B	Siempre A
	1	2	3	4	5

N°	ITEM	Pertinencia		Relevancia		Claridad	
		si	no	si	no	si	No
	DIMENSIÓN 1: Conocimiento						
01	La toma de decisiones es en el tiempo adecuado.						
02	Se gestionará los procesos administrativos implementando la creatividad.						
03	Cuando realice sus labores estará concentrado para brindar un mejor servicio.						
04	Estará siempre atento a los cambios de la institución.						
05	Cuando termine su función verificara que sea el adecuado.						
	DIMENSIÓN 2: Habilidades y destrezas						

06	Las responsabilidades y destrezas del nuevo personal se tomarán en cuenta.						
07	las habilidades ayudaran a la constante mejoras en el centro laboral.						
08	La institución dará facilidades para evidenciar el eficaz y eficiente trabajo que se hace en equipo.						
09	La institución considerara las habilidades suficientes para cumplir con las funciones que se le asigne en el centro laboral.						
10	Con la destreza se hace evidenciar el desempeño optimo en la realización de las labores.						
	DIMENSIÓN 3: Características						
11	En la institución los conflictos serán manejados adecuadamente.						
12	Se promoverá la innovación y la creatividad en el área de trabajo.						
13	Se controlarán los tiempos para la presentación de los resultados.						
14	Todos los programan tendrán tiempo de inicio en cada actividad.						

ANEXO 4 VALIDES DEL INSTRUMENTO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTION DEL TALENTO HUMANO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad ³		Sugerencias
		1		2				
	DIMENSIÓN 1: Admisión del Personal	Si	No	Si	No	Si	No	
1	La institución crea el perfil profesional adecuado para la plaza donde se da una vacante.	x		x		x		
2	El personal que postula y gana la plaza cumple con los requisitos establecidos en el perfil de la convocatoria.	x		x		x		
3	El personal que gane pasara por un examen psicológico.	x		x		x		
4	La institución solicitara el currículo vitae del postulante en un formato practico y preciso.	x		x		x		
5	La institución establece la función que debe desempeñar y cumplir el personal seleccionado.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Compensación del personal	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Se cumplirán con el pago oportuno de las remuneraciones del personal seleccionado.	x		x		x		

7	La institución se compromete con pagar todos los beneficios laborales.	x		x		x		
8	Se facilitará todas las herramientas al trabajador para que ejecute su función, así como: computadora, internet, útiles de oficina y escritorio.	x		x		x		
9	La institución brindara el adecuado horario para el trabajador según ingreso, salida y refrigerios.	x		x		x		
10	La institución brindara el espacio adecuado para sus refrigerios.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: Desarrollo del personal	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Se brindará un plan para las capacitación y actualización permanente del trabajador.	x		x		x		
12	Se promoverán talleres continuos de capacitación.	x		x		x		
13	La institución brindara instrucción en el uso de seguridad de cada área para el trabajador nuevo.	x		x		x		
14	Se brindará un programa de calidad de vida con un ambiente agradable y buen clima laboral.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENTE

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: QUISPE TANG ANA LIDIA DNI: 15353979

Especialidad del validador: MAESTRIA EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

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

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

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

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

11 de OCTUBRE del 2022

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'A. Quispe Tang', is written over a faint, rectangular stamp. The signature is fluid and cursive.

Mg. Ana Lidia Quispe Tang

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS COMPETENCIAS LABORALES

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad ³		Sugerencias
		1		2				
	DIMENSIÓN 1: Conocimiento	Si	No	Si	No	Si	No	
1	La toma de decisiones es en el tiempo adecuado.	x		x		x		
2	Se gestionará los procesos administrativos implementando la creatividad.	x		x		x		
3	Cuando realice sus labores estará concentrado para brindar un mejor servicio.	x		x		x		
4	Estará siempre atento a los cambios de la institución.	x		x		x		
5	Cuando termine su función verificara que sea el adecuado.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Habilidades y destrezas	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Las responsabilidades y destrezas del nuevo personal se tomarán en cuenta.	x		x		x		
7	las habilidades ayudaran a la constante mejoras en el centro laboral.	x		x		x		
8	La institución dará facilidades para evidenciar el eficaz y eficiente trabajo que se hace en equipo.	x		x		x		

9	La institución considerara las habilidades suficientes para cumplir con las funciones que se le asigne en el centro laboral.	x		x		x		
10	Con la destreza se puede evidenciar el desempeño optimo en la realización de las labores.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: Características	Si	No	Si	No	Si	No	
11	En la institución los conflictos serán manejados adecuadamente.	x		x		x		
12	Se promoverá la innovación y la creatividad en el área de trabajo.	x		x		x		
13	Se controlarán los tiempos para la presentación de los resultados.	x		x		x		
14	Todos los programan tendrán tiempo de inicio en cada actividad.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENTE

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: QUISPE TANG ANA LIDIA DNI: 15353979

Especialidad del validador: MAESTRIA EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

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

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

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

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

11 de OCTUBRE del 2022



Mg. Ana Lidia Quispe Tang

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTION DEL TALENTO HUMANO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad ³		Sugerencias
		1		2				
	DIMENSIÓN 1: Admisión del Personal	Si	No	Si	No	Si	No	
1	La institución crea el perfil profesional adecuado para la plaza donde se da una vacante.	x		x		x		
2	El personal que postula y gana la plaza cumple con los requisitos establecidos en el perfil de la convocatoria.	x		x		x		
3	El personal que gane pasara por un examen psicológico.	x		x		x		
4	La institución solicitara el currículo vitae del postulante en un formato practico y preciso.	x		x		x		
5	La institución establece la función que debe desempeñar y cumplir el personal seleccionado.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Compensación del personal	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Se cumplirán con el pago oportuno de las remuneraciones del personal seleccionado.	x		x		x		
7	La institución se compromete con pagar todos los beneficios laborales.	x		x		x		

8	Se facilitará todas las herramientas al trabajador para que ejecute su función, así como: computadora, internet, útiles de oficina y escritorio.	x		x		x		
9	La institución brindara el adecuado horario para el trabajador según ingreso, salida y refrigerios.	x		x		x		
10	La institución brindara el espacio adecuado para sus refrigerios.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3 : Desarrollo del personal	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Se brindará un plan para las capacitación y actualización permanente del trabajador.	x		x		x		
12	Se promoverán talleres continuos de capacitación.	x		x		x		
13	La institución brindara instrucción en el uso de seguridad de cada área para el trabajador nuevo.	x		x		x		
14	Se brindará un programa de calidad de vida con un ambiente agradable y buen clima laboral.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENTE

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: PARI TANG GISSELA ESTRELLA DNI: 15359147

Especialidad del validador: MAESTRIA EN GESTION PUBLICA

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

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

11 de OCTUBRE del 2022



Mg. Gissela Pari Tang

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS COMPETENCIAS LABORALES

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad ³		Sugerencias
		1		2				
	DIMENSIÓN 1: Conocimiento	Si	No	Si	No	Si	No	
1	La toma de decisiones es en el tiempo adecuado.	x		x		x		
2	Se gestionará los procesos administrativos implementando la creatividad.	x		x		x		
3	Cuando realice sus labores estará concentrado para brindar un mejor servicio.	x		x		x		
4	Estará siempre atento a los cambios de la institución.	x		x		x		
5	Cuando termine su función verificara que sea el adecuado.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Habilidades y destrezas	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Las responsabilidades y destrezas del nuevo personal se tomarán en cuenta.	x		x		x		
7	las habilidades ayudaran a la constante mejoras en el centro laboral.	x		x		x		
8	La institución dará facilidades para evidenciar el eficaz y eficiente trabajo que se hace en equipo.	x		x		x		

9	La institución considerara las habilidades suficientes para cumplir con las funciones que se le asigne en el centro laboral.	x		x		x		
10	Con la destreza se puede evidenciar el desempeño optimo en la realización de las labores.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: Características	Si	No	Si	No	Si	No	
11	En la institución los conflictos serán manejados adecuadamente.	x		x		x		
12	Se promoverá la innovación y la creatividad en el área de trabajo.	x		x		x		
13	Se controlarán los tiempos para la presentación de los resultados.	x		x		x		
14	Todos los programan tendrán tiempo de inicio en cada actividad.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENTE

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: PARI TANG GISSELA ESTRELLA DNI: 15359147

Especialidad del validador: MAESTRIA EN GESTION PUBLICA

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

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

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

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

11 de OCTUBRE del 2022



Mg. Gissela Parti Tang

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTION DEL TALENTO HUMANO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad ³		Sugerencias
		1		2				
	DIMENSIÓN 1: Admisión del Personal	Si	No	Si	No	Si	No	
1	La institución crea el perfil profesional adecuado para la plaza donde se da una vacante.	x		x		x		
2	El personal que postula y gana la plaza cumple con los requisitos establecidos en el perfil de la convocatoria.	x		x		x		
3	El personal que gane pasara por un examen psicológico.	x		x		x		
4	La institución solicitara el currículum vitae del postulante en un formato practico y preciso.	x		x		x		
5	La institución establece la función que debe desempeñar y cumplir el personal seleccionado.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Compensación del personal	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Se cumplirán con el pago oportuno de las remuneraciones del personal seleccionado.	x		x		x		
7	La institución se compromete con pagar todos los beneficios laborales.	x		x		x		

8	Se facilitará todas las herramientas al trabajador para que ejecute su función, así como: computadora, internet, útiles de oficina y escritorio.	x		x		x		
9	La institución brindara el adecuado horario para el trabajador según ingreso, salida y refrigerios.	x		x		x		
10	La institución brindara el espacio adecuado para sus refrigerios.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: Desarrollo del personal	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Se brindará un plan para las capacitación y actualización permanente del trabajador.	x		x		x		
12	Se promoverán talleres continuos de capacitación.	x		x		x		
13	La institución brindara instrucción en el uso de seguridad de cada área para el trabajador nuevo.	x		x		x		
14	Se brindará un programa de calidad de vida con un ambiente agradable y buen clima laboral.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENTE

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: AQUINO AQUINO RONAL HAMILTON

DNI:42231387

Especialidad del validador: MAESTRIA EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

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

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

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

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

11 de OCTUBRE del 2022



Mg. Aquino Aquino Ronal Hamilton

mm

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS COMPETENCIAS LABORALES

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad ³		Sugerencias
		1		2				
	DIMENSIÓN 1: Conocimiento	Si	No	Si	No	Si	No	
1	La toma de decisiones es en el tiempo adecuado.	x		x		x		
2	Se gestionará los procesos administrativos implementando la creatividad.	x		x		x		
3	Cuando realice sus labores estará concentrado para brindar un mejor servicio.	x		x		x		
4	Estará siempre atento a los cambios de la institución.	x		x		x		
5	Cuando termine su función verificara que sea el adecuado.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Habilidades y destrezas	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Las responsabilidades y destrezas del nuevo personal se tomarán en cuenta.	x		x		x		
7	las habilidades ayudaran a la constante mejoras en el centro laboral.	x		x		x		
8	La institución dará facilidades para evidenciar el eficaz y eficiente trabajo que se hace en equipo.	x		x		x		

9	La institución considerara las habilidades suficientes para cumplir con las funciones que se le asigne en el centro laboral.	x		x		x		
10	Con la destreza se puede evidenciar el desempeño optimo en la realización de las labores.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: Características	Si	No	Si	No	Si	No	
11	En la institución los conflictos serán manejados adecuadamente.	x		x		x		
12	Se promoverá la innovación y la creatividad en el área de trabajo.	x		x		x		
13	Se controlarán los tiempos para la presentación de los resultados.	x		x		x		
14	Todos los programan tendrán tiempo de inicio en cada actividad.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENTE

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: AQUINO AQUINO RONAL HAMILTON

DNI 42231387

Especialidad del validador: MAESTRIA EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

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

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

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

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

11 de OCTUBRE del 2022



Mg. Aquino Aquino Ronal Hamilton



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, OSCANOA RAMOS ANGELA MARGOT, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión del talento humano y las competencias laborales del personal administrativo de un hospital de Cañete – 2022", cuyo autor es PARI TANG ROCIO DEL PILAR, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, 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.

LIMA, 04 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
OSCANOA RAMOS ANGELA MARGOT DNI: 41494560 ORCID: 0000-0003-2373-1300	Firmado electrónicamente por: AOSCANOARA el 07- 01-2023 09:26:42

Código documento Trilce: TRI - 0509326