



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA**

**Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los  
trabajadores de la URM en un hospital público, El Agustino-2023.**

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

Maestro en Gestión Pública

**AUTOR:**

Huallanca Soto, José Luis (orcid.org/0000-0003-0368-2919)

**ASESORES:**

Mg. Serna Calderon, Luis Fernando (orcid.org/0000-0002-6033-9132)

Mg. Ruiz Villavicencio, Giovana Edith (orcid.org/0000-0001-9216-4456)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**LIMA — PERÚ**

**2023**

### **Dedicatoria**

La presente tesis se encuentra dedicada principalmente a quienes representan mi felicidad que son mis padres, puesto que ellos por medio de sus ánimos, consejos y ganas de salir adelante, no hubiera alcanzado llegar hasta aquí.

### **Agradecimiento**

Como siempre agradecido a la vida por ponerme en el camino a mi núcleo familiar, específicamente a mis padres que son parte del sendero para lograr mis sueños.

Cabe añadir que gracias al Mg. Serna Luis por su enseñanza en compartir sus conocimientos y ser guía para todos nuestros compañeros para completar cada uno su trabajo de investigación.

## 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 TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población y unidad de análisis	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de análisis	20
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	32
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS	40
ANEXOS	

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Distribución de las dimensiones de la V1 – Gestión del talento humano	23
Tabla 2 Distribución de las dimensiones de la V2 – Desempeño laboral	25
Tabla 3 Prueba de normalidad de la V1 y V2	27
Tabla 4 Prueba de significación y correlación entre GTH y desempeño laboral	28
Tabla 5 Prueba de significación y correlación entre GTH y satisfacción laboral	29
Tabla 6 Prueba de significación y correlación entre GTH y productividad	30
Tabla 7 Prueba de significación y correlación entre GTH y trabajo en equipo	31

## RESUMEN

El presente estudio ha tenido como objetivo determinar la relación existente entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Registros Médicos en un hospital público, El Agustino-2023. El enfoque ha sido cuantitativo, con la característica del tipo básica, nivel correlacional, cuyo diseño se plasmó como no experimental y transversal. Para la recolección de la data, se recurrió a la técnica de la encuesta, del mismo modo como instrumento ha sido el cuestionario. La encuesta fue destinada para 150 trabajadores, considerando dos cuestionarios, cada variable por separado. Los resultados mediante el uso de la estadística, arrojaron de forma descriptiva que la GTH fue del 90.7% como tendencia baja y el 9.3% como tendencia media, y el desempeño laboral fue del 36.7% como tendencia baja y el 63.3% como tendencia media; con respecto a la forma inferencial fue el Rho de Spearman = 0.299 y  $p < .001$ , lo que conllevó a proceder en admitir la hipótesis alterna, al haber evidencia estadística, desconsiderando la hipótesis nula. Asimismo, se llegó a la conclusión que entre ambas variables existe relación positiva.

**Palabras clave:** Gestión del talento humano, desempeño laboral, salud.

## ABSTRACT

The objective of this study was to determine the relationship between the management of human talent and the work performance of the workers of the Medical Records Unit in a public hospital, El Agustino-2023. The approach has been quantitative, with the characteristic of the basic type, correlational level, whose design was reflected as non-experimental and cross-sectional. For the data collection, the survey technique was used, in the same way as an instrument the questionnaire has been used. The survey was used for 150 workers, considering two questionnaires, each variable separately. The results through the use of statistics, descriptively showed that the GTH was 90.7% as a low trend and 9.3% as a medium trend, and job performance was 36.7% as a low trend and 63.3% as a medium trend; Regarding the inferential form, Spearman's Rho = 0.299 and  $p < .001$ , which led to proceeding to admit the alternative hypothesis, since there was statistical evidence, disregarding the null hypothesis. Likewise, it was concluded that there is a positive relationship between both variables.

Keywords: Human talent management, job performance, health.

## I. INTRODUCCIÓN

Desde el contexto mundial, Galarza et al. (2019) sostuvieron que la gestión del talento humano, en siglas como GTH, y su respectivo desarrollo sucede en todas las organizaciones del mundo, donde su accionar trasciende en el desempeño laboral. En España, Pineda (2019) aseguró que el capital humano con talento presenta retos considerables en las instituciones públicas, implicando en su desempeño. Sin embargo, Gaspar (2021) indicó que aún persiste en determinar el perfil del talento humano dentro de las organizaciones españolas. Además, desde la óptica de Ramírez et al. (2019) manifestaron que está latente la fuerte escasez de talento mundialmente, calculándose con el 45% en los últimos años, todo ello repercute a que la mano de obra envejece. Asimismo, Salazar (2019) aseveró que la formación de profesionales es parte de las grandes brechas que afronta las organizaciones, donde el más del 50%, no reciben las capacitaciones esperadas, alterando el desempeño en sus actividades asignadas.

Por el lado de Latinoamérica, desde la perspectiva de Iturralde et al. (2020) indicaron que la GTH es parte integral del éxito en las organizaciones latinas, donde no simplemente es contratar personal, sino más bien integrar personal calificado, reflejándose en su desempeño laboral. Asimismo, Romero y Salcedo (2019) manifestaron que las instituciones públicas colombianas la consideran como factor esencial a todo nivel, repercutiendo en las labores del trabajador. De acuerdo a Restrepo et al. (2023) sostuvieron que aquel capital humano con talento del sector público colombiano, sus actividades se cumplen con lo esperado. Asimismo, Cabiço et al. (2022) indicaron que la GTH encamina al logro de la eficiencia organizacional, desarrollando las competencias crecientes y habilidades del capital humano, influyan en el desempeño de los empleados. Sin embargo, Alarcón (2020) aseguró que la GTH adolece de estas capacidades en las instituciones públicas de América Latina, dadas por sus deficiencias y la corrupción.

A nivel de Perú, desde el enfoque de Chávez (2018) indicó que aún falta por reforzar la GTH en el sector público, para que se refleje el desempeño de los servidores públicos, cumpliendo con los resultados de los objetivos institucionales. Además, Olivos et al. (2023) afirmaron que la GTH representa la arista fundamental en las instituciones públicas, de tal forma se propicie en motivar al colaborador, identificándose a los objetivos institucionales de la entidad, evidenciándose en su

desempeño laboral. Sin embargo, Morgan (2023) sostuvo que la ausencia de talento humano en el sector público, genera quiebre en aspectos de competencias, actitudes y habilidades en los colaboradores. También, Barboza (2018) manifestó que la GTH es compleja, dependiendo a la realidad que padece cada entidad pública. Asimismo, Lore et al. (2020) mostraron que el sector público peruano cuenta con problemas al no integrar profesionales calificados, representándose en el 43%, del cual, no se garantiza el correcto desempeño en los servidores públicos.

Desde la parte local, se pudo apreciar que la entidad de salud pública del estudio, al ser uno de los nosocomios referentes a la atención oportuna en los pacientes, ha llevado consigo los valores institucionales como responsabilidad, trabajo en equipo, innovación y mejoramiento continuo, aunque la gestión no se ha alineado a lo que se plantea. Asimismo, la Unidad de Registros Médicos, en siglas URM, no ha sido ajena a la problemática presentada por sus trabajadores, dando referencia al desinterés a las funciones que tienen asignadas ante la falta de motivación, selección, remuneración, oportunidades y capacitaciones, del cual el desempeño laboral no ocurre como lo esperado, generando afectación con la productividad, aparte de ello, las incongruencias y las presiones que presentan cada trabajador durante la jornada laboral. Además, la inadecuada selectividad en los requerimientos necesarios para el tipo de servicio que se ostenta para evitar deficiencias con las funciones previamente asignadas.

La importancia del estudio recae que la GTH proporciona a que la URM a través de sus trabajadores se sientan interesados en desempeñar sus funciones acordes a las necesidades asignadas, donde se les ha garantizado las oportunidades, remuneraciones y capacitaciones en concordancia a la realidad actual. Tal como indicaron Zayas (2020) ante nuevos cambios de manejo de personal ha sido necesario la práctica de la GTH, generando beneficio a la entidad. Adicionalmente, al contar con el personal calificado donde ha pasado por el proceso de selección, cumpliendo con los requerimientos necesarios para el tipo de servicio que se ostenta, afianza el adecuado desempeño laboral, donde los resultados individuales de los trabajadores acrecientan la productividad. Tal como manifestaron Martínez y Mateus (2020) en priorizar los procesos de selección encaminan al hallar talento humano deseado.

Ante lo expuesto, conllevó al problema planteado que es ¿Cuál es la relación existente entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Registros Médicos en un hospital público, El Agustino-2023? Prosiguiendo con el esquema tratado, las hipótesis específicas plantadas se presentaron como: A) ¿Cuál es la relación existente entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral? B) ¿Cuál es la relación existente entre la gestión del talento humano y la productividad? C) ¿Cuál es la relación existente entre la gestión del talento humano y el trabajo en equipo?

A continuación, la justificación teórica del estudio, desde la óptica de Arias y Covinos (2021) se basó en conjunto de teorías, enriqueciendo al conocimiento, sustentadas por sus variables de estudio, resaltando la importancia de la GTH frente al mejoramiento del desempeño laboral. Asimismo, Fernández (2020) manifestó que la justificación práctica, se respaldó gracias a los resultados que evidencian al estado de las dos variables de estudio, tratándose de los empleados de la unidad laboral, del cual conlleva a que se llegue a plantear recomendaciones. La justificación metodológica, conforma a Tunal (2021) se inició por el manejo de instrumentos llamado cuestionario, validada con anhelación, por el juicio de expertos determinando su confiabilidad. En cuanto a la justificación social, según Hernández y Mendoza (2018) se evidenció la trascendencia de este estudio, lo que conlleva para el mejoramiento al desempeño de los trabajadores que posee la entidad de estudio.

Por consiguiente, se planteó como objetivo general, empezando con el verbo infinitivo: Determinar la relación existente entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Registros Médicos en un hospital público, El Agustino-2023. Asimismo, se tomó en cuenta la elaboración de los objetivos específicos: A) Determinar la relación existente entre la gestión de talento humano y la satisfacción laboral. B) Determinar la relación existente entre la gestión de talento humano y la productividad. C) Determinar la relación existente entre la gestión de talento humano y el trabajo en equipo.

En cuanto a la hipótesis general, se planteó la siguiente: Existe relación entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Registros Médicos en un hospital público, El Agustino-2023. Prosiguiendo con el esquema tratado, las hipótesis específicas plantadas se

presentaron como: A) Existe relación entre la gestión de talento humano y la satisfacción laboral. B) Existe relación entre la gestión de talento humano y la productividad. C) Existe relación entre la gestión de talento humano y el trabajo en equipo.

## II. MARCO TEÓRICO

Dando inicio al marco teórico, se ha considerado en cuenta distintas investigaciones que están catalogadas como antecedentes internacionales, de las cuales, se han rescatado las variables de estudio que perciben una similitud, exactamente con la GTH y desempeño laboral:

A partir de la óptica de Banegas (2022), por medio de su estudio de postgrado, ocurrido en el país de Ecuador, ha buscado en determinar los efectos de la GTH, mediante sus dimensiones, en el desempeño laboral de los profesionales de salud del distrito 09D20 del cantón Salitre. Cabe agregar que la metodología se ha caracterizado por ser de naturaleza cuantitativa, derivado del tipo correlacional. Ante ello, gracias a la participación de 121 servidores de la salud, de las cuales, han sido considerados como población censal al ser de muestreo por conveniencia. Los resultados arrojados han indicado la presencia de similitud entre ambas variables de estudio, respaldándose con la prueba de Rho de Spearman al 0.657, cuyo nivel de significancia ha estado acorde a lo permitido, para avalar a la hipótesis alterna, mostrándose con  $p < .001$ . Asimismo, se ha llegado a la conclusión que entre ambas variables existe relación moderada con tendencia positiva. Adicionalmente, esta tesis aporta a la investigación debido a que menciona la importancia de desarrollar estrategias y que las mismas sean empleadas para mejorar el desempeño de los profesionales de la salud.

A continuación, desde el ámbito de Arreaga y Arias (2022), por medio de su investigación de postgrado, acontecido en el país de Ecuador, ha sido en analizar el modelo de GTH y el desempeño del personal en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Simón Bolívar. Cabe agregar que la investigación se ha caracterizado por ser de naturaleza mixta, de contenido cualitativo y cuantitativo, derivado del tipo correlacional. Ante ello, gracias a la participación de 57 empleados, de la cual pertenece a la población de 143 empleados. Los resultados arrojados han indicado el nivel de significancia se encuentra por debajo del 0.05. Por lo tanto, se ha llegado a la conclusión a que la V1 influye de forma significativa a la V2, donde la evaluación de desempeño ocurre de forma correcta, sin embargo, las diferentes necesidades que posee cada servidor, el tiempo para abarcarlo es corto. Adicionalmente, esta tesis aporta a la investigación debido a que menciona la importancia de implementar programas de

formación o capacitación y que las mismas sean empleadas para mejorar el desempeño de los profesionales de la salud, que no sean planificadas al iniciar el año.

Por un lado, se ha ubicado el estudio dirigido por Curiel (2022) a través de su investigación de postgrado, cuyo escenario ocurrido en Colombia, ha buscado en analizar la GTH en el desempeño laboral de los Centros de Desarrollo Infantiles en el distrito de Riohacha. Cabe añadir que la metodología se ha caracterizado por ser de naturaleza cuantitativa, derivado del tipo correlacional. Ante ello, gracias a la colaboración de 224 trabajadores, de la cual pertenece a la población de 529 empleados. Los resultados arrojados han indicado la interacción positiva entre ambas de estudio, respaldándose con el 56.80% por óptica de los encuestados, cuyo nivel de significancia ha estado acorde a lo permitido, para avalar a la hipótesis alterna, mostrándose con  $p < .001$ . Por lo tanto, se ha llegado a la conclusión a que la V1 influye de forma significativa a la V2, por las dimensiones que posee y su implicancia en el desempeño laboral. Adicionalmente, esta tesis aporta a la investigación debido a que menciona la importancia de implementar lineamientos estratégicos que orienten la GTH en el desempeño laboral de los empleados.

Por otra parte, se ha recurrido con el estudio elaborado por Villacis (2022) mediante su investigación de postgrado, acontecido en Ecuador, donde ha pretendido en evaluar la GTH y el desempeño laboral del personal del Gobierno Autónomo Descentralizado San Vicente. Cabe adicionar que la investigación se ha caracterizado por ser de naturaleza cuantitativa, de alcance correlacional. Ante ello, gracias a la participación de 160 empleados, de las cuales, han sido considerados como población censal al ser de muestreo por conveniencia. Los resultados arrojados han indicado que el 33.75% el desempeño laboral no lo esperado, por las falencias que ocurren en la GTH, cuyo nivel de significancia ha estado acorde a lo permitido, para avalar a la hipótesis alterna, mostrándose con  $p < .001$ . Por lo tanto, se ha llegado a la conclusión a que la V1 influye de forma significativa a la V2, puesto que al haber dificultad en la GTH, influye en el desempeño laboral. Adicionalmente, esta tesis aporta a la investigación debido a que menciona la importancia de diseñar un plan de fortalecimiento, y a su vez sea aplicada, de tal forma que la GTH sea eficiente y se refleje en el desempeño laboral de los empleados.

Adicionalmente, se ha contado con el estudio desarrollado por Altamirano (2020) a través de su investigación de postgrado, cuyo escenario se ha plasmado en Ecuador, del cual se ha buscado en analizar la influencia de la GTH y el desempeño laboral del personal administrativo del distrito 18D06 Cevallos a Tisaleo. Cabe adicionar que la investigación se ha caracterizado al ser de naturaleza mixta, de contenido cualitativo y cuantitativo, derivado del tipo correlacional. Ante ello, gracias a la contribución de 30 personas, han sido considerados como población censal al ser de muestreo por conveniencia. Los resultados arrojados han indicado la presencia de similitud entre ambas variables de estudio, respaldándose con la prueba de Rho de Spearman al 0.439, cuyo nivel de significancia ha estado acorde a lo permitido, para avalar a la hipótesis alterna, mostrándose con  $p < .001$ . Asimismo, se ha llegado a la conclusión que entre ambas variables existe relación moderada con tendencia positiva. Adicionalmente, esta tesis aporta a la investigación debido a que menciona la importancia de capacitar a los empleados, dando mayor auge el conocimiento y habilidades que poseen.

Desde el ámbito nacional, se ha contado con investigaciones, de las cuales, las variables de estudio han percibido semejanzas, exactamente con la GTH y el desempeño laboral.

Por un lado, se ha ubicado el estudio dirigido por Campos y Torres (2021) por medio de su investigación de postgrado, cuyo escenario se ha plasmado en Lima, la cual ha sido en determinar la relación que existe entre la GTH y el desempeño laboral en el Hospital Nacional Dos de Mayo. También, recurrió a la teoría dada por Chiavenato, mostrando la adecuada gestión lleva consigo que los objetivos propuestos por las organizaciones se logren, considerando previamente la planificación, organización, coordinación, desarrollo y control. Cabe agregar que la investigación se ha caracterizado al ser de naturaleza cuantitativa, derivado del tipo correlacional. Ante ello, gracias a la colaboración de 32 enfermeras, de la cual pertenece a la población de 65 servidores asistenciales en enfermería. Los resultados arrojados han indicado la presencia de similitud entre ambas variables de estudio, respaldándose con la prueba de Rho de Spearman al 0.433, cuyo nivel de significancia ha estado acorde a lo permitido, para avalar a la hipótesis alterna, mostrándose con  $p < .001$ . Asimismo, se ha llegado a la conclusión que entre

ambas variables existe relación moderada con tendencia directa y positiva. Adicionalmente, esta tesis aporta a la investigación debido a que menciona la importancia de potenciar los procesos en la GTH, donde se centre en la inducción del personal, de tal forma que se refleje en la mejora del desempeño laboral.

Por otra parte, se ha contado con el estudio hecho por Espinoza y Montalvo (2021) por medio de su estudio de postgrado, ocurrido en Huancayo, donde ha pretendido en analizar en el personal del ámbito administrativo, lo que respecto al GTH y desempeño laboral en una entidad estatal. También, recurrió a la teoría dada por Chiavenato, mostrando la adecuada gestión lleva consigo que los objetivos propuestos por las organizaciones se logren, involucrando colaboradores, superiores y miembros. Cabe adicionar que la investigación se ha caracterizado al ser de naturaleza cuantitativa, derivado del tipo correlacional. Ante ello, gracias a la contribución de 24 personas, han sido considerados como población censal al ser de muestreo por conveniencia. Los resultados arrojados han indicado la presencia de similitud entre ambas variables de estudio, respaldándose con la prueba de Rho de Spearman al 0.769, cuyo nivel de significancia ha estado acorde a lo permitido, para avalar a la hipótesis alterna, mostrándose con  $p < .001$ . Asimismo, se ha llegado a la conclusión que entre ambas variables existe relación moderada con tendencia positiva. Adicionalmente, esta tesis aporta a la investigación debido a que menciona la importancia de implementar un programa dedicado a la formación y aprendizaje hacia el personal, dando mayor auge en adquirir nuevos conocimientos que se plasmen en el trabajo diario que poseen, para la mejora del desempeño laboral.

Adicionalmente, se ha recurrido con el estudio desarrollado por Estrella (2020) mediante su investigación de postgrado, acontecido en la región Pasco, ha buscado en determinar la relación entre la GTH y al desempeño laboral percibido por los empleados de la zona administrativa en una entidad de salud de Pasco. También, recurrió a la teoría dada por Chiavenato, mostrando la adecuada gestión lleva consigo que los objetivos propuestos por las organizaciones se logren, considerando previamente la planificación, organización, coordinación, desarrollo y control. Cabe adicionar que la investigación se ha caracterizado al ser de enfoque mixto, con alcance de tipo correlacional. Ante ello, gracias a la contribución de 30 empleados dedicado a la parte administrativa, han sido considerados como

población censal al ser de muestreo por conveniencia. Los resultados arrojados han indicado la presencia de similitud entre ambas variables de estudio, respaldándose con la prueba de Rho de Spearman al 0.653, cuyo nivel de significancia ha estado acorde a lo permitido, para avalar a la hipótesis alterna, mostrándose con  $p < .001$ . Asimismo, se ha llegado a la conclusión que entre ambas variables existe relación moderada con tendencia positiva. Adicionalmente, esta tesis aporta a la investigación debido a que menciona la importancia de fortalecer la GTH, dando mayor auge a la selección del personal, de tal forma repercute en la mejora del desempeño laboral.

Asimismo, en cuanto a la investigación por parte de Prado (2019) por medio de su investigación de postgrado, acontecido en Ayacucho, donde se ha buscado en determinar la relación entre la GTH y desempeño laboral en el personal en una GORE. También, recurrió a la teoría dada por Chiavenato, mostrando la adecuada gestión lleva consigo que los objetivos propuestos por las organizaciones se logren, considerando el reclutamiento, selección y la estructura organizacional adoptada. Cabe acotar que la investigación se ha caracterizado al ser de naturaleza cuantitativa, derivado del tipo correlacional. Ante ello, gracias a la contribución de 267 personas, han sido considerados como población censal al ser de muestreo por conveniencia. Los resultados arrojados han indicado la presencia de similitud entre ambas variables de estudio, respaldándose con la prueba de Rho de Spearman al 0.934, cuyo nivel de significancia ha estado acorde a lo permitido, para avalar a la hipótesis alterna, mostrándose con  $p < .001$ . Asimismo, se ha llegado a la conclusión que entre ambas variables existe relación positiva con tendencia muy alta. Adicionalmente, esta tesis aporta a la investigación debido a que menciona la importancia de identificar los agentes que alteran negativamente en la capacitación a los empleados, de tal forma sean subsanadas, y se refleje en el desempeño laboral.

Desde la óptica de Barboza (2018) por medio de su investigación de postgrado, cuyo acontecimiento se ha ubicado en Lima, la cual ha sido en determinar la relación entre GTH y el desempeño laboral del personal asistencial de enfermería del Hospital de SJL. También, recurrió a la teoría dada por Chiavenato, mostrando la adecuada gestión lleva consigo que los objetivos propuestos por las organizaciones se logren, resaltando las competencias de cada

empleado. Cabe agregar que la investigación se ha caracterizado al ser de naturaleza cuantitativa, derivado del tipo correlacional. Ante ello, gracias al aporte a la contribución de 100 servidores asistenciales de enfermería, han sido considerados como población censal al ser de muestreo por conveniencia. Los resultados arrojados han indicado la presencia de similitud entre ambas variables de estudio, respaldándose con la prueba de Rho de Spearman al 0.825, cuyo nivel de significancia ha estado acorde a lo permitido, para avalar a la hipótesis alterna, mostrándose con  $p < .001$ . Asimismo, se ha llegado a la conclusión que entre ambas variables existe relación positiva con tendencia alta. Adicionalmente, esta tesis aporta a la investigación debido a que menciona la importancia de capacitar al personal asistencial de enfermería, donde se centre en el potencial humano que poseen para mejorar el desempeño laboral.

A continuación, se ha sustentado las variables, exactamente la GTH y el desempeño laboral dentro del presente estudio, mediante las teorías con similitud a la investigación. De tal manera que al analizar y comprender la investigación se ha estado considerando teorías para que cada una de las variables en estudio, sean descritas a detalle y el punto en común entre ambas variables.

Como parte de las definiciones de la V1, para Gutiérrez et al. (2019) representa un conglomerado de talentos, involucrando fuentes tanto internos como externas, donde cada talento, asignándolos en posiciones destacables que den frente a lo que poseen. Adicionalmente, se va dar a conocer en profundidad cada una de sus dimensiones, empezando con la primera dimensión, al tratarse de competencia laboral hace referencia a que cada empleado ostenta y lo pone en práctica frente al puesto que tiene asignado, mostrando sus conocimientos que permitan lograr con los objetivos de la organización. Posteriormente, se presenta la segunda dimensión, considerada habilidades involucra a la capacidad que posee cada empleado frente a las actividades que realiza. A continuación, se procede con la tercera dimensión, llamada motivaciones, involucra al impulso que puede poseer los empleados hacia las actividades que realiza

Es importante complementar que los autores Dayeh y Farmanesh (2021) indican que engloba una serie de procesos y acciones destinados al potencial y recurso humano que las organizaciones poseen. Todo ello, involucra la captación de talento, posteriormente su selección y desarrollo de sus cualidades, aunque es

necesario involucrar a las políticas que sean de carácter organizacional. Adicionalmente, se va dar a conocer en profundidad cada una de sus dimensiones, empezando con la primera dimensión, al tratarse de clima laboral involucra a la forma en que se dirige y lo valioso que representa cada empleado, donde se crea su propio clima, cuyo atributo conlleva a que se pueda distinguirse con otras organizaciones. Posteriormente, se presenta la segunda dimensión, considerada desarrollo profesional involucra al crecimiento de cada persona para ser parte del estándar profesional, generando a que se mejore el desempeño dentro del centro laboral. A continuación, se procede con la tercera dimensión, llamada reconocimiento, involucra a que cada empleado se recompensado al desempeño que realiza frente a las actividades asignadas, de tal forma que se refuerce y permanezca las conductas positivas en la organización.

Desde la percepción de Ramírez et al. (2019) indica que permite al desarrollo de cualidades que sean competitivas frente la incorporación de políticas, de tal manera de que se pueda fomentar la creación de una estructura organizacional beneficiosa, donde los recursos sean asignados racionalmente, lo que conduce a que las estrategias sean alcanzadas. Adicionalmente, se va dar a conocer en profundidad cada una de sus dimensiones, empezando con la primera dimensión, al tratarse de la integración, son los elementos, refiriéndose recurso humano con características deseadas que serán parte de la organización. Cabe añadir que la integración es el proceso de contar con personal, donde se incluye el reclutamiento, por el cual, a cada uno de las personas se le ofrece oportunidades laborales, de manera que dichas puedan aceptar el ofrecimiento, mostrando interés de los beneficios que incluye aceptarlo, prácticamente el inicio de la GTH como parte de la admisión de personas. Posteriormente, se presenta la segunda dimensión, considerada aplicación involucra al grupo humano laboral donde cada uno está asignado la tarea por realizar. Aparte de ello, los procesos que se van a emplear para crear actividades destinadas a los colaboradores con fines de guía para su desempeño. A continuación, se procede con la tercera dimensión, llamada compensación, involucra al valor que se les otorga a los empleados, como parte de la motivación hacia sus actividades que realizan. Además, la cuarta dimensión, conocida como desarrollo, implica mostrar lo mejor de los empleados respecto a su comportamiento frente a sus actividades a realizar, a su vez sea reflejada con llegar

a cumplir con las metas institucionales. Adicionalmente, se encuentra la quinta dimensión, tratándose de la retención involucra en considerar al capital humano que beneficie a la organización. Además, es fundamental en permanecer dentro de las labores al personal que realmente representa el desarrollo de la organización, considerando modelos de gestión de tal forma que sean para los colaboradores beneficioso. Cabe adicionar que la sexta dimensión, refiriéndose el monitoreo involucra el seguimiento hacia cada empleado en su desempeño frente a la actividad que realiza. Además, consideran que permite verificar y constatar los logros que cuenta el colaborador sobre las funciones y actividades que se le ha asignado, incluyendo el aporte individual.

Posteriormente, como forma de fortalecer a la V2, llamada desempeño laboral, se complementan con teorías dada por expertos que la respaldan, empezando desde el lado de Puente y Santos (2018) pertenece a la apreciación sistemática del desempeño por parte de los colaboradores, prácticamente su comportamiento y a lo que se dedica, dentro de ello cuenta con actividades, trazándose metas con sus posteriores resultados considerando sus habilidades y competencias, representado como fortaleza en la estructura organizativa dentro de las empresas. Adicionalmente, se va dar a conocer en profundidad cada una de sus dimensiones, empezando con la primera dimensión, conocida como actitud que involucra al comportamiento que posee cada empleado frente a la entidad que labora, mostrando disposición, cuya reacción de forma positiva o negativa, se evidencia ante las tareas a desempeñar. Asimismo, se presenta la segunda dimensión, considerada percepción, involucra a las impresiones sensoriales por parte de cada empleado, con el propósito que puedan comprender la realidad dentro de su entorno laboral. A continuación, se procede con la tercera dimensión, llamada satisfacción laboral, involucra la actitud que ostenta frente al puesto laboral que tiene asignado, mostrando una respuesta emocional o afectiva en conjunto, incluyendo su experiencia vivida en el centro laboral.

Cabe añadir que para Cernas et al. (2018) las evaluaciones a los colaboradores con respecto a las funciones que cuenta consigo, son parte integral del desempeño laboral, para su posterior supervisión constante, identificando los pros y contras de la actividad laboral del personal. Adicionalmente, se muestra en profundidad cada una de sus dimensiones, empezando con la primera dimensión,

al tratarse de habilidades laborales aportan una visión operativa, donde los conocimientos y responsabilidad que poseen cada empleado se considera fundamental, de tal forma que puedan desempeñar dentro del campo laboral, a pesar de la automatización de procesos. Posteriormente, se presenta la segunda dimensión, considerada motivación donde se estimula a cada empleado para que rinda y cumpla con las metas establecidas por su centro laboral, mostrando prácticamente un gran esfuerzo, incluyendo satisfacer alguna necesidad personal. A continuación, se procede con la tercera dimensión, llamada trabajo en equipo, involucra la colaboración entre personal de la organización, de cada uno tiene un fin en común, mediante sus actividades asignadas, llegan al objetivo planteados por la organización. Eso conlleva a que cada colaborador es clave en las actividades que se ejerce, más aún de forma conjunta, con metas trazadas y su respecto cumplimiento.

Adicionalmente, desde el ámbito de Guártan et al. (2019) pertenece al proceso donde involucra la revisión y evaluación correspondiente a los logros de los colaboradores a nivel individual y colectivo, con tal de proceder a realizar planes con fines de desarrollo, metas y objetivos. Asimismo, identificar el rendimiento de cada colaborador a las actividades que realizan, donde se garantice la productividad. A continuación, las dimensiones que pertenece a la V2 del presente estudio: Se ubica como primera dimensión, la satisfacción laboral involucrando a la experiencia emocional resultado al trabajo realizado. Además, lo plasma como el estado de emoción del cual los colaboradores perciben frente a lo que se dedican en el centro de labores. Por ello, se resalta que el colaborador al sentirse satisfecho podrá realizar sus actividades con mayor auge al compromiso y mejor desempeño dentro de la organización. Luego, se procede como segunda dimensión a la productividad, como segunda dimensión, donde involucra al grado que produce cada colaborador frente a las actividades asignadas. Asimismo, la capacidad de producir el colaborador durante toda su jornada, desde términos diarios, mensuales o anuales, dependiendo a la experiencia y la competencia que posee. Es importante acortar que, al maximizar los recursos por parte de los colaboradores, constituye el factor sustancial, asegurando la rentabilidad de la organización. Finalmente, la tercera dimensión, llamada trabajo en equipo, donde involucra a la colectividad que

cada trabajador aporta que las actividades asignadas se desempeñen como lo esperado.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1 Tipo y diseño de investigación**

La investigación se destacó por estar dentro del tipo básica, desde la perspectiva de Cabezas et al. (2018) se refirieron a las variables de estudio que han sido apoyadas con fundamento teórico. En conformidad con Esteban (2018) se ha buscado extender e incrementar el conocimiento científico actual, enriqueciendo su contenido, recopilando datos para continuar con la investigación. Adicionalmente, el vigente estudio se caracterizó por ser parte del enfoque cuantitativo, tal como se percibió desde de la visión de Castañeda (2022) del cual el propósito se rigió al emplearse con valores y cantidades numéricas, manifestándose en tablas o gráficos. Se complementa con Muñoz y Solís (2021) dándoles la atribución como fenómenos capaces de medirse, considerando técnicas estadísticas de la data recogida.

Por un lado, se incluyó el diseño de la investigación que acorde con Sánchez et al. (2018) fue atribuido como aquel modelo adoptado por los investigadores, puesto que permitió a que los variables de estudio fueran controladas con precisión, por ello se desglosó en experimental y no experimental. El presente estudio se acogió al no experimental, apoyado con la premisa de Hernández y Mendoza (2018) puesto que no ha habido la presencia de adulteración, refiriéndose de las variables a estudiarse. Cabe acotar que el diseño no experimental se diferenció en longitudinal y transversal. Acogiéndose con la segunda en mención, cuya conformidad de Arias y Covinos (2021) catalogaron que, al ser del corte transversal, toda la información captada se realizó en un determinado periodo de tiempo. Aquello se complementó con Manterola et al. (2019) al ser una sola instancia, se continuó en hacer el seguimiento respectivo.

Por ello, se añadió al estudio contando con el nivel correlacional, basándose de la idea de Rodríguez et al. (2021), donde se permitió a que dos e incluso más variables de estudio se asocien, dado que, con ello, se pudo proceder en cada una las variables a estudiarse, una relación estadística. Cabe complementar que el estudio presentó como característica el método hipotético deductivo, puesto que se argumentó gracias a Cabezas et al. (2018) donde esta forma de método, se inició con el diseño de la hipótesis, basándose en teorías de una determinada ciencia, luego se procedió a la deducción de las posibles consecuencias que puedan

suscitarse, más aún adicionando a la experiencia, se pudo contrastar o verificar la hipótesis planteada.

### 3.2 Variables y operacionalización

#### V1: Gestión del talento humano

##### Definición conceptual:

Desde la percepción de Ramírez et al. (2019) como GTH cuenta con la facultad de desarrollar las cualidades para que sean competitivas frente la incorporación de políticas, de tal manera de que se pueda fomentar la creación de una estructura organizacional beneficiosa, donde los recursos sean asignados racionalmente, lo que conduce a que las estrategias sean alcanzadas.

##### Definición operacional:

Al referirse a la medición de la V1 se ha recurrido al cuestionario, al evaluarse seis dimensiones, cuyo contenido ha sido la integración, aplicación, compensación, desarrollo, retención y monitoreo, fragmentándose en quince indicadores, considerando a la escala Likert.

##### Indicadores:

La V1 se ha desglosado en quince indicadores: reclutamiento, clasificación, diseño del puesto laboral, inducción, recompensa, remuneración, capacitación, desarrollo profesional, programas, estímulos, relación laboral, apreciación de cualidades, evaluación por competencias, evaluación por conocimientos y actitudes.

##### Escala de medición:

Se ha recurrido al manejo de la escala Likert, donde su contenido ha abarcado denominaciones como: nunca, rara vez, a veces, mayormente y siempre.

#### V2: Desempeño laboral

##### Definición conceptual:

Desde la visión de Guártan et al. (2019) pertenece al proceso donde involucra la revisión y evaluación correspondiente a los logros de los colaboradores

a nivel individual y colectivo, con tal de proceder a realizar planes con fines de desarrollo, metas y objetivos.

Definición operacional:

Al referirse a la medición de la V2 se ha recurrido al cuestionario, al evaluarse tres dimensiones, cuyo contenido ha sido la satisfacción laboral, productividad y trabajo en equipo, fragmentándose en nueve indicadores, considerando a la escala Likert.

Indicadores:

La V1 se ha desglosado en nueve indicadores: Oportunidad laboral, valorización, reconocimiento, optimización de tiempo, responsabilidad, calidad de trabajo, organización, fiabilidad y comunicación.

3.3 Población y unidad de análisis:

Al referirse a la población en cuestión, representó la cantidad de 150 empleados de la URM. Es importante resaltar que la población, desde el enfoque de Cabezas et al. (2018) como aquel universo finito o infinito con determinadas características, que fueron delimitadas con precisión. Cabe añadir que se consideró toda la población por conveniencia, tal como Hernández (2021) indicó que el investigador selecciona a los participantes que se encuentran disponibles.

Criterios de inclusión:

Personal perteneciente a los servicios de archivos clínicos, admisión y call center de consulta externa.

Personal cuya modalidad laboral pertenece a nombrados, CAS y terceros.

Personal con la voluntad de ser partícipes como encuestado.

Criterios de exclusión:

Personal sin interés de ser parte de la investigación.

Personal que pertenece a otras áreas, de las cuales no se encuentran vinculadas de forma administrativa, refiriéndose a limpieza y seguridad.

Al tratarse de la unidad de análisis, estuvo conformada por los 150 trabajadores de la Unidad de Registros Médicos de un hospital público. Desde la óptica de Cohen y Gómez (2019) indicaron que involucra a los casos o elementos de estudio que la investigación lo analiza con precisión, recopilando información y data.

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

A continuación, el estudio en curso, se procedió al empleo de instrumentos y técnicas, partiendo de la perspectiva de Hernández y Duana (2020) donde sostuvo que las técnicas como aquellos mecanismos, aplicados en la investigación, cuyo propósito conlleve a que la información sea recopilada, empleando una serie de interrogantes, donde cada pregunta contó con su respuesta para que enriquezca la investigación. En este caso, se recurrió al empleo de la encuesta, tal como indicaron Arias y Covinos (2021) dicho tipo de técnica direccionado únicamente para personas, donde cada uno de ellos, su opinión, percepción o comportamiento; con interrogantes que fueron preelaboradas con orden lógico y escalonado, donde comúnmente aplicado en las ciencias sociales, cuya practicidad y coherencia permita que sea una de las más empleadas y extendidas en las investigaciones científicas, sin embargo a pesar de ser multifacética debe ser empleada con prudencia, puesto que no siempre se pudo llegar con lo que pretendió querer obtener el investigador a través de los resultados que encontró.

Del mismo modo, considerando a Hernández y Duana (2020) los instrumentos representaron herramientas, cuyo propósito había sido medir las variables de un estudio. En efecto, se había recurrido al cuestionario, tal como indicaron Arias y Covinos (2021) por su practicidad, donde tuvo como contenido ítems o interrogantes sobre las dos variables de estudio, puesto que con los datos obtenidos permitió un buen nivel precisión. Aparte de ello, se caracterizó por albergar preguntas realizadas de forma sucinta, dando entender de no ser extensas, con preguntas elaboradas donde las personas se les sean sencillas en responderlas con el menor tiempo posible. Cabe adicionar que los instrumentos han debido de cumplir con los requisitos previamente establecidos en las investigaciones académicas y científicas, refiriéndose a su validez y confiabilidad respectivamente.

Como todo instrumento de investigación, tuvo que pasar previamente por los juicios de expertos, mediante su experiencia y criterio, han dado su juicio en ratificar correctamente la aprobación de dicho instrumento para que posteriormente fuera empleado a la población censal determinada de 150 trabajadores. Cabe agregar que los juicios de expertos solicitados han sido de 03 especialistas en el grado académico en la maestría de gestión pública, de tal cual se asocia con el grado académico que se ha buscado ostentar. Dichos especialistas se identificaron como: Mg. Ponce Carhuamaca Maribel, Mg. Pacheco Carcasi Luz Eliana, Mg. Gutiérrez Aguilar Moisés Ángel, cada uno respectivamente con la voluntad de brindar su experiencia y criterio en validar el instrumento investigativo.

Al tratarse de la confiabilidad, desde la óptica de Manterola et al. (2018) indicó que al grado de consistencia donde se destacó la exactitud y precisión en la puntuación obtenida en un mismo instrumento. Por ello, se recurrió a la aplicación del alfa de Cronbach, tal como se respaldó con Toro et al. (2021) quienes sostuvieron que el alfa de Cronbach ha sido caracterizada por su estimación de la confiabilidad para que el instrumento siga su curso en la investigación, basándose en el promedio de las correlaciones que posee cada ítem de cada dimensión y a su vez las variables del estudio. Asimismo, con respecto a la prueba estadística de fiabilidad del instrumento se midió usando el alfa de Cronbach, proporcionando un índice de confiabilidad para ambas variables. Para la V1 dedicada a la GTH fue de 0,793 con 24 ítems en su posesión y la V2 dedicada al desempeño laboral fue de 0,701 con 15 ítems. Todo ello, se visualizó en la siguiente tabla:

### 3.5 Procedimientos:

En principio, para que se dé el desarrollo del estudio, aplicando el instrumento planteado, previa validación otorgada por los tres profesionales de la materia, considerados como juicio de expertos, su importancia se respaldó por Torres et al. (2022) quienes consideraron que la participación de dichos jueces, permitieron las evidencias de validez, evaluando el contenido de cada ítem que contuvieron cada dimensión y a su vez cada variable de estudio, dando su valoración respectiva. Posteriormente, se recurrió en solicitar los permisos correspondientes a la entidad de estudio, exactamente a la URM. Luego, una vez dado el visto bueno al permiso requerido, se procedió a que cada uno de los

participantes involucrados den respuesta a las interrogantes planteadas en el cuestionario, cuya duración por cada llenado de encuesta, no excedió a los 30 minutos, considerando a que la modalidad de la realización en la recolección de los datos fue de forma física. Posteriormente, se ordenaron toda la data adquirida en el llenado de la encuesta, para que sea trasladada al programa estadístico Statistical Package for the Social Sciences , conocida SPSS v29, cuyo propósito ha sido clasificar a los objetivos que poseía el estudio y las variables según su naturaleza que poseían. Cabe añadir que gracias al programa mencionado toda la información recolectada se transformó en figuras y tablas, tratándose ambas variables, incluyendo sus propias dimensiones; además, se procedió analizar la correlación, de acuerdo a los objetivos que contiene el estudio. Aparte de ello, justo después de ser generadas las figuras y tablas, se recurrió para una mejor presentación, el siguiente programa llamado Excel, de tal manera que permitió al investigador una adecuada interpretación y análisis, siguiendo con los parámetros establecidos.

### 3.6 Método de análisis:

Una vez recolectada la data a través del cuestionario, se recurrió a programas estadísticos, en especial al Statistical Package for the Social Sciences, comúnmente conocido como SPSS v29, en ese sentido fue respaldado por Mayorga et al. (2021) donde indicaron que dicho programa estadístico representó ser gestor de datos, posteriormente fueron procesados para expresarse de forma dinámica, sencilla y eficaz para que los investigadores pudieran obtener un análisis estadístico completo. Cabe agregar que el SPSS permitió desarrollar la estadística descriptiva e inferenciales, puesto que tuvo la facultad de organizar toda la información recolectada en frecuencias y porcentajes, dándose en figuras y tablas, plasmando la segunda en mención. Además, se complementó con otro programa estadístico, refiriéndose al Excel, puesto que las figuras y tablas generadas en el anterior programa, permitió mayor diseño en términos estéticos, adecuándose a la guía de elaboración de trabajos enfocada a los grados y títulos, incluyendo también a que los resultados se pudieron obtener, llegasen a ser trasladados a la interpretación, dándose de la mejor manera posible, por tal motivo las conclusiones

fueron las esperadas, eso conllevó también a que las recomendaciones fueran acorde a las conclusiones obtenidas.

Adicionalmente, como modelo estadístico correlacional se recurrió al Rho de Spearman, puesto que facilitó a que ambas variables de estudios, se pudieron determinar el grado de correlación, esto fue apoyado por Roy et al. (2019) quienes manifestaron que dicho modelo estadístico correlacional representó como el análogo no paramétrico de Pearson, además quienes aplicaron Spearman a sus investigaciones, buscaron conocer la dirección de la correlación. Adicionalmente, fue importante proceder a la previa verificación de la prueba de Kolmogorov-Smirnov puesto que la muestra determinada fue superior a lo estipulado, sobrepasando con lo que rigió dicha prueba, cuya muestra de 50 fue superada. Desde la perspectiva de Platas (2021) se pudo acoger a esta prueba no paramétrica, a que se buscó en verificar las puntuaciones adquiridas en la muestra, presentaron una distribución normal o anormal, de tal que el grado de concordancia fue lo esperado.

### 3.7 Aspectos éticos:

Como todo estudio, fue importante resaltar que los principios éticos dados por la UCV, mediante la Resolución de Consejo Universitario N° 262 (2020) indicó de tal manera que estuviera presente la transparencia. Cabe añadir que, en dicho estudio, se destacó el principio de beneficencia, por el motivo de que los participantes se encontraron informados de la importancia y el objetivo de dar respuesta a los cuestionarios brindados. Asimismo, se enfatizó el principio de no maleficencia, dado que, no hubo la alteración contra la integridad de los participantes, dentro del aspecto tanto psicológico como físico, garantizando la no vulneración de los mismos. Adicionalmente, el estudio estuvo integrado el principio de autonomía, tal como indica dicho principio, cada participante tuvo la libre potestad en aceptar a ser incluido en la investigación, con previo consentimiento informado, en la cual, pudo dar respuesta a las preguntas formuladas del cuestionario. Además, el principio de confidencialidad fue incluido, de tal manera que la participación de quienes aceptaron fuera considerada como anónima, posteriormente los resultados obtenidos del estudio pasaron exclusivamente a los respectivos profesionales. Como último, el principio de justicia, de la cual, no se presentó ningún tipo de discriminación o exclusión, sino más bien, mostraron

respeto, tolerancia, equidad y aceptación a las opiniones que dejaron cada uno de los encuestados que fueron partícipes a la investigación, garantizando la actividad investigativa siguió como lo esperado.

#### IV. RESULTADOS

A continuación, se presentó a detalle los resultados tanto a nivel descriptivo como inferencial, empezando con la primera en mención.

##### Resultados descriptivos

Tabla 1

*Distribución de las dimensiones de la V1 – Gestión del talento humano*

Nivel	Variable 1		D1		D2		D3		D4		D5		D6	
	GTH		Integración		Aplicación		Compensación		Desarrollo		Retención		Monitoreo	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Bajo	136	90.7	126	84	139	92.7	47	31.3	125	83.3	142	94.7	133	88.7
Medio	14	9.3	24	16	11	7.3	103	68.7	25	16.7	8	5.3	17	11.3
Alto	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	150	100	150	100	150	100	150	100	150	100	150	100	150	100

**Fuente:** Reporte SPSS 29 – Parte de los datos extraídos de la muestra.

Como se pudo apreciar en la tabla 1, la V1 desde la perspectiva de los trabajadores de la URM, cuya muestra representaba 150 trabajadores, de los cuales 136 de ellos, lo catalogaron como bajo, cuyo porcentaje arrojó un 90.7%, es decir que la GTH presentó dificultades y limitaciones. No obstante, los demás trabajadores que representó 14 de ellos, consideraron que la V1 fue catalogado como medio, cuyo porcentaje arrojó un 9.3%, puesto que percibieron que la GTH como regular, sin presentar ninguna modificación ni realce.

Siguiendo con la misma tabla, refiriéndose a la dimensión integración, desde la perspectiva de los trabajadores de la URM indicaron que fue bajo, cuyo porcentaje ha sido del 84.0%. No obstante, el 16.0% de ellos sostuvieron que se encontró en estado medio, dando entender como regular, sin presentar ninguna modificación ni realce.

Haciendo referencia a la dimensión aplicación, el 92.7% de los trabajadores quienes fueron encuestados, indicaron que ha sido bajo, prácticamente mostrándose limitaciones y dificultades, sin embargo, el 7.3% de ellos sostuvieron que se ubicó en estado medio, considerándose como regular, sin presentar ninguna modificación ni realce.

Asimismo, al referirse a la dimensión compensación, el 31.3% de los encuestados indicaron que fue bajo, prácticamente mostrándose limitaciones y dificultades, sin embargo, el 68.7% de ellos sostuvieron que se ubicó en estado medio, considerándose como regular, sin presentar ninguna modificación ni realce.

Adicionalmente, tratándose de la dimensión desarrollo, el 83.3% de los encuestados indicaron que ha sido bajo, prácticamente mostrándose limitaciones y dificultades, sin embargo, el 16.7% de ellos sostuvieron que se ubicó en estado medio, considerándose como regular, sin presentar ninguna modificación ni realce.

Del mismo modo, al enfocarse a la dimensión retención, el 94.7% de los trabajadores quienes fueron encuestados, indicaron que ha sido bajo, prácticamente mostrándose una fuerte presencia en limitaciones y dificultades, sin embargo, el 5.3% de ellos sostuvieron que se ubicó en estado medio, considerándose como regular, sin presentar ninguna modificación ni realce.

En adición a la siguiente dimensión, tratándose de la dimensión monitoreo, el 88.7% de los trabajadores quienes fueron encuestados, indicaron que fue bajo, prácticamente mostrándose limitaciones y dificultades, sin embargo, el 11.3% de ellos sostuvieron que se ubicó en estado medio, considerándose como regular, sin presentar ninguna modificación ni realce.

Tabla 2

*Distribución de las dimensiones de la V2 – Desempeño laboral*

Nivel	Variable 2		Dimensión 1		Dimensión 2		Dimensión 3	
	Desempeño laboral		Satisfacción laboral		Productividad		Trabajo en equipo	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Bajo	55	36.7	59	39.3	87	58	28	18.7
Medio	95	63.3	91	60.7	63	42	116	77.3
Alto	0	0	0	0	0	0	6	4
Total	150	100	150	100	150	100	150	100

**Fuente:** Reporte SPSS 29 – Parte de los datos extraídos de la población censal.

Como se pudo apreciar en la tabla 2, la V2 desde la perspectiva de los trabajadores de la URM, cuya muestra censal representó 150 trabajadores, de los cuales 55 de ellos, lo catalogaron como bajo, cuyo porcentaje arrojó un 36.7%, es decir, el desempeño laboral presentó dificultades y limitaciones. No obstante, los demás trabajadores que representaron 95 de ellos, consideraron que la V2 fue catalogado como medio, cuyo porcentaje arrojó un 63.3%, puesto que percibieron que el desempeño laboral como regular, sin presentar ninguna modificación ni realce.

Siguiendo con la misma tabla, refiriéndose a la dimensión satisfacción laboral, desde el enfoque de los trabajadores de la URM indicaron que fue bajo, cuyo porcentaje ha sido del 39.3%. No obstante, el 60.7% de ellos sostuvieron que se encontró en estado medio, dando entender como regular, sin presentar ninguna modificación ni realce.

Haciendo referencia a la dimensión productividad, el 58.0% de los trabajadores, quienes fueron encuestados, indicaron que ha sido bajo, prácticamente mostrándose limitaciones y dificultades, sin embargo, el 42.0% de ellos sostuvieron que se ubicó en estado medio, considerándose como regular como regular, sin presentar ninguna modificación ni realce.

Asimismo, al referirse a la dimensión trabajo en equipo, el 18.7% de los trabajadores, quienes fueron encuestados, indicaron que ha sido bajo, prácticamente mostrándose limitaciones y dificultades, sin embargo, el 77.3% de ellos sostuvieron que se ubicó en estado medio, considerándose como regular, sin presentar ninguna modificación ni realce. El resto fue del 6%, dándose entender como alto, aunque muy mínima su presencia.

## Resultados inferenciales

Se recurrió a la prueba de Kolmogorov-Smirnov, dado que la población estudiada representó 150 trabajadores de la URM, ubicándose dentro del requisito para su empleo, mayor a 50 de lo permitido, de tal manera que no se procedió a la prueba Shapiro-Wilk, sino más bien a la primera en mención. Cabe agregar que ambas variables no siguieron un patrón normal a lo establecido, puesto que el valor de significancia fue menor al  $\alpha$  (0.05), procediendo a medir la correlación de ambas variables con la prueba no paramétrica llamada Rho de Spearman.

Tabla 3

*Prueba de normalidad de la V1 y V2*

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
<b>Gestión del talento humano</b>	.289	150	<.001
<b>Desempeño laboral</b>	.112	150	<.001

**Fuente:** Reporte SPSS 29 – Parte de los datos extraídos de la población censal.

Se pudo evidenciar en la tabla 3, se midió las dos variables estudiadas, donde se detalló la ubicación de cada una, del cual la V1 se encontró dentro del margen permitido en el nivel de significancia, dado que estuvo por debajo del 0.05, cuyos resultados fueron normales. Asimismo, la V2 comparte lo mismo con la V1, al ubicarse dentro del margen permitido, lo cual se consideró como distribución normal. Por ello, se recurrió al empleo de ese tipo de prueba no paramétrica denominada Spearman para constatar la hipótesis.

## Contrastación de la HG

H<sub>1</sub>: Existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la URM en un hospital público, El Agustino-2023.

Tabla 4

*Prueba de significación y correlación entre GTH y desempeño laboral*

		<b>Gestión del talento humano</b>	<b>Desempeño laboral</b>
<b>Rho de Spearman</b>	Coeficiente de correlación	1.000	.299
	Sig. (bilateral)		<.001
	N	150	150

**Fuente:** Reporte SPSS 29 – Parte de los datos extraídos de la población censal.

Se pudo evidenciar en la tabla 4, los resultados obtenidos aplicando el Rho de Spearman, en la cual el coeficiente de correlación fue de 0.299, dándose a entender como correlación positiva baja. Asimismo, tuvo a su disposición como nivel de significancia del  $p < .001$ , por ello se entendió que fue menor al  $\alpha$  (0.05) estipulado, por consiguiente, conllevó a proceder en admitir la hipótesis alterna, desconsiderando la hipótesis nula, al haber evidencia para acceder a la hipótesis planteada.

## Contrastación de la HE1

H<sub>1</sub>: Existe relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de la URM en un hospital público, El Agustino-2023.

Tabla 5

*Prueba de significación y correlación entre GTH y satisfacción laboral*

		<b>Gestión del talento humano</b>	<b>Satisfacción laboral</b>
<b>Rho de Spearman</b>	Coeficiente de correlación	1.000	.231
	Sig. (bilateral)		.004
	N	150	150

**Fuente:** Reporte SPSS 29 – Parte de los datos extraídos de la población censal.

Se pudo evidenciar en la tabla 5, los resultados obtenidos aplicando el Spearman, en la cual el coeficiente de correlación fue de .231, dándose a entender como correlación positiva baja. Asimismo, tuvo a su disposición como nivel de significancia del  $p=0.004$ , por ello se entendió que fue menor al  $\alpha$  (0.05) estipulado, por consiguiente, conllevó a proceder en admitir la hipótesis alterna, desconsiderando la hipótesis nula, al haber evidencia para acceder a la hipótesis planteada.

## Contrastación de la HE2

H<sub>1</sub>: Existe relación entre la gestión del talento humano y la productividad de los trabajadores de la URM en un hospital público, El Agustino-2023.

Tabla 6

*Prueba de significación y correlación entre GTH y productividad*

		<b>Gestión del talento humano</b>	<b>Productividad</b>
<b>Rho de Spearman</b>	Coeficiente de correlación	1.000	.277
	Sig. (bilateral)		<.001
	N	150	150

**Fuente:** Reporte SPSS 29 – Parte de los datos extraídos de la población censal.

Se pudo evidenciar en la tabla 6, los resultados obtenidos aplicando el Spearman, en la cual el coeficiente de correlación fue de 0.277, dándose a entender como correlación positiva baja. Asimismo, tuvo a su disposición como nivel de significancia del  $p < .001$ , por ello se entendió que fue menor al  $\alpha$  (0.05) estipulado, por consiguiente, conllevó a proceder en admitir la hipótesis alterna, desconsiderando la hipótesis nula, al haber evidencia para acceder a la hipótesis planteada.

### Contrastación de la HE3

H<sub>1</sub>: Existe relación entre la gestión del talento humano y el trabajo en equipo de los trabajadores de la URM en un hospital público, El Agustino-2023.

Tabla 7

*Prueba de significación y correlación entre GTH y trabajo en equipo*

		<b>Gestión del talento humano</b>	<b>Trabajo en equipo</b>
<b>Rho de Spearman</b>	Coeficiente de correlación	1.000	.176
	Sig. (bilateral)		.031
	N	150	150

**Fuente:** Reporte SPSS 29 – Parte de los datos extraídos de la población censal.

Se pudo evidenciar en la tabla 7, los resultados obtenidos aplicando el Spearman, en la cual el coeficiente de correlación fue de 0.176, dándose a entender como correlación positiva muy baja. Asimismo, tuvo a su disposición como nivel de significancia del  $p=0.031$ , por ello se entendió que fue menor al  $\alpha$  (0.05) estipulado, por consiguiente, conllevó a proceder en admitir la hipótesis alterna, desconsiderando la hipótesis nula, al haber evidencia para acceder a la hipótesis planteada.

## V. DISCUSIÓN

Una vez dada la investigación y los hallazgos encontrados, se procedió al desarrollo de la discusión, de tal forma de que se pudo contrastar con cada uno de los antecedentes detallados en el marco teórico. Cabe acotar que la investigación al emplearse, en este caso, encuesta y cuestionario, siendo parte de la contribución a que surja los resultados, considerando una muestra de 150 trabajadores de la URM, se logró constatar la evidencia para relacionar ambas variables de estudio, cuya correlación ha sido  $Rho=0.299$  y  $p=<.001$ , apreciándose en el 90.7% como tendencia baja y el 9.3% como tendencia media, donde la primera tendencia en mención fue predominante, en cambio la segunda fue mínima.

Haciendo referencia a los resultados recogidos, se ha contrastado con el estudio dado por Banegas (2022) puesto que sus resultados arrojados, gracias a la participación de 121 servidores de la salud, de las cuales, han sido considerados como población censal al ser de muestreo por conveniencia, han indicado la presencia de similitud entre ambas variables de estudio, respaldándose con la prueba de Rho de Spearman al 0.657, cuyo nivel de significancia ha estado acorde a lo permitido, para avalar a la hipótesis alterna, mostrándose con  $p=<.001$ . Asimismo, ha llegado a la conclusión que entre ambas variables existe relación moderada con tendencia positiva. Cabe adicionar que, ha mencionado la importancia de desarrollar estrategias y que las mismas sean empleadas para mejorar el desempeño de los profesionales de la salud.

Adicionalmente, con el estudio de Arreaga y Arias (2022), puesto que sus resultados arrojados, gracias a la participación de 57 empleados, de la cual pertenece a la población de 143 empleados, han indicado el nivel de significancia se encuentra por debajo del 0.05. Por lo tanto, ha llegado a la conclusión a que la V1 influye de forma significativa a la V2, donde la evaluación de desempeño ocurre de forma correcta, sin embargo, las diferentes necesidades que posee cada servidor, el tiempo para abarcarlo es corto. Adicionalmente, ha mencionado la importancia de implementar programas de formación o capacitación y que las mismas sean empleadas para mejorar el desempeño de los profesionales de la salud, que no sean planificadas al iniciar el año.

Es importante añadir la concordancia con Curiel (2022), puesto que sus resultados arrojados, gracias a la colaboración de 224 trabajadores, de la cual pertenece a la población de 529 empleados, han indicado la interacción positiva entre ambas de estudio, respaldándose con el 56.80% por óptica de los encuestados, cuyo nivel de significancia ha estado acorde a lo permitido, para avalar a la hipótesis alterna, mostrándose con  $p < .001$ . Por lo tanto, ha llegado a la conclusión a que la V1 influye de forma significativa a la V2, por las dimensiones que posee y su implicancia en el desempeño laboral. Adicionalmente, ha mencionado la importancia de implementar lineamientos estratégicos que orienten la GTH en el desempeño laboral de los empleados.

Los datos obtenidos por el Villacis (2022), cuyos resultados arrojados, gracias a la participación de 160 empleados, de las cuales, han sido considerados como población censal al ser de muestreo por conveniencia, han indicado que el 33.75% el desempeño laboral no lo esperado, por las falencias que ocurren en la GTH, cuyo nivel de significancia ha estado acorde a lo permitido, para avalar a la hipótesis alterna, mostrándose con  $p < .001$ . Por lo tanto, ha llegado a la conclusión a que la V1 influye de forma significativa a la V2, puesto que al haber dificultad en la GTH, influye en el desempeño laboral. Adicionalmente, ha mencionado la importancia de diseñar un plan de fortalecimiento, y a su vez sea aplicada, de tal forma que la GTH sea eficiente y se refleje en el desempeño laboral de los empleados.

En conformidad al objetivo específico 1, se conllevó a proceder en admitir la hipótesis alterna, desconsiderando la hipótesis nula, al haber evidencia en considerar la hipótesis planteada de la GTH y satisfacción laboral en los trabajadores de la URM en una entidad pública, El Agustino-2023, cuya correlación ha sido  $Rho = 0.231$  y  $p = 0.004$ , dándose entender que el Spearman dentro de los resultados inferenciales se encontró ubicado dentro del rango de correlación positiva muy baja y a su vez el valor de significancia fue menor al  $\alpha$  (0.05), ajustándose a lo requerido para admitir la hipótesis alterna. Adicionalmente, desde los resultados descriptivos se llegó apreciar en el 39.3% como tendencia baja y el 60.7% como tendencia media, dando entender como regular en las dificultades y limitaciones que acontecen en la GTH frente a la satisfacción laboral atribuido a los trabajadores de dicha unidad.

En tal sentido, estos resultados son similares al estudio de Altamirano (2020), cuyos resultados arrojados, gracias a la contribución de 30 personas, han sido considerados como población censal al ser de muestreo por conveniencia, han indicado la presencia de similitud entre ambas variables de estudio, respaldándose con la prueba de Rho de Spearman al 0.439, cuyo nivel de significancia ha estado acorde a lo permitido, para avalar a la hipótesis alterna, mostrándose con  $p < .001$ . Asimismo, ha llegado a la conclusión que entre ambas variables existe relación moderada con tendencia positiva. Adicionalmente, ha mencionado la importancia de capacitar a los empleados, dando mayor auge el conocimiento y habilidades que poseen.

Del mismo modo, se ha analizado concordancia con el estudio de Campos y Torres (2021), ha sido en determinar la relación que existe entre la GTH y el desempeño laboral en el Hospital Nacional Dos de Mayo. También, recurrió a la teoría dada por Chiavenato, mostrando la adecuada gestión lleva consigo que los objetivos propuestos por las organizaciones se logren, considerando previamente la planificación, organización, coordinación, desarrollo y control. Cabe agregar que la investigación se ha caracterizado al ser de naturaleza cuantitativa, derivado del tipo correlacional, cuyos resultados arrojados, gracias a la colaboración de 32 enfermeras, de la cual pertenece a la población de 65 servidores asistenciales en enfermería, han indicado la presencia de similitud entre ambas variables de estudio, respaldándose con la prueba de Rho de Spearman al 0.433, cuyo nivel de significancia ha estado acorde a lo permitido, para avalar a la hipótesis alterna, mostrándose con  $p < .001$ . Asimismo, ha llegado a la conclusión que entre ambas variables existe relación moderada con tendencia directa y positiva. Adicionalmente, ha mencionado la importancia de potenciar los procesos en la GTH, donde se centre en la inducción del personal, de tal forma que se refleje en la mejora del desempeño laboral.

En conformidad al objetivo específico 2, se conllevó a proceder en admitir la hipótesis alterna, desconsiderando la hipótesis nula, al haber evidencia en considerar la hipótesis planteada de la GTH y productividad en los trabajadores de la URM en una entidad pública, El Agustino-2023, cuya correlación ha sido  $Rho = 0.277$  y  $p < .001$ , dándose entender que el Spearman dentro de los resultados inferenciales se encontró ubicado dentro del rango de correlación positiva baja y a

su vez el valor de significancia fue menor al  $\alpha$  (0.05), ajustándose a lo requerido para admitir la hipótesis alterna. Adicionalmente, desde los resultados descriptivos se llegó apreciar en el 58% como tendencia baja y el 42% como tendencia media, dando entender que las dificultades y limitaciones que acontecen en la GTH frente a la productividad atribuido a los trabajadores de dicha unidad.

En tal sentido, estos resultados son similares al estudio de Espinoza y Montalvo (2021), ha pretendido en analizar en el personal del ámbito administrativo, lo que respecto al GTH y desempeño laboral en una entidad estatal. También, recurrió a la teoría dada por Chiavenato, mostrando la adecuada gestión lleva consigo que los objetivos propuestos por las organizaciones se logren, involucrando colaboradores, superiores y miembros. Cabe adicionar que la investigación se ha caracterizado al ser de naturaleza cuantitativa, derivado del tipo correlacional, cuyos resultados arrojados, gracias a la contribución de 24 personas, han sido considerados como población censal al ser de muestreo por conveniencia, han indicado la presencia de similitud entre ambas variables de estudio, respaldándose con la prueba de Rho de Spearman al 0.769, cuyo nivel de significancia ha estado acorde a lo permitido, para avalar a la hipótesis alterna, mostrándose con  $p < .001$ . Asimismo, ha llegado a la conclusión que entre ambas variables existe relación moderada con tendencia positiva. Adicionalmente, ha mencionado la importancia de implementar un programa dedicado a la formación y aprendizaje hacia el personal, dando mayor auge en adquirir nuevos conocimientos que se plasmen en el trabajo diario que poseen, para la mejora del desempeño laboral.

Además, se ha analizado concordancia con el estudio de Estrella (2020), ha buscado en determinar la relación entre la GTH y al desempeño laboral percibido por los empleados de la zona administrativa en una entidad de salud de Pasco. También, recurrió a la teoría dada por Chiavenato, mostrando la adecuada gestión lleva consigo que los objetivos propuestos por las organizaciones se logren, considerando previamente la planificación, organización, coordinación, desarrollo y control. Cabe adicionar que la investigación se ha caracterizado al ser de enfoque mixto, con alcance de tipo correlacional, cuyos resultados arrojados, gracias a la contribución de 30 empleados dedicado a la parte administrativa, han sido considerados como población censal al ser de muestreo por conveniencia, han indicado la presencia de similitud entre ambas variables de estudio, respaldándose

con la prueba de Rho de Spearman al 0.653, cuyo nivel de significancia ha estado acorde a lo permitido, para avalar a la hipótesis alterna, mostrándose con  $p < .001$ . Asimismo, ha llegado a la conclusión que entre ambas variables existe relación moderada con tendencia positiva. Adicionalmente, ha mencionado la importancia de fortalecer la GTH, dando mayor auge a la selección del personal, de tal forma repercute en la mejora del desempeño laboral.

En conformidad al objetivo específico 3, se conllevó a proceder en admitir la hipótesis alterna, desconsiderando la hipótesis nula, al haber evidencia en considerar la hipótesis planteada de la GTH y trabajo en equipo en los trabajadores de la URM en una entidad pública, El Agustino-2023, cuya correlación ha sido  $Rho = 0.176$  y  $p = 0.031$ , dándose entender que el Spearman dentro de los resultados inferenciales se encontró ubicado dentro del rango de correlación positiva muy baja y a su vez el valor de significancia fue menor al  $\alpha$  (0.05), ajustándose a lo requerido para admitir la hipótesis alterna. Adicionalmente, desde los resultados descriptivos se llegó apreciar en el 18.7% como tendencia baja y el 77.3% como tendencia media, dando entender como regular en las dificultades y limitaciones que acontecen en la GTH frente al trabajo en equipo atribuido a los trabajadores de dicha unidad. El resto fue del 6%, dándose entender como alto, aunque muy mínima su presencia.

En tal sentido, estos resultados son similares al estudio de Prado (2019), donde se ha buscado en determinar la relación entre la GTH y desempeño laboral en el personal en una GORE. También, recurrió a la teoría dada por Chiavenato, mostrando la adecuada gestión lleva consigo que los objetivos propuestos por las organizaciones se logren, considerando el reclutamiento, selección y la estructura organizacional adoptada, donde la investigación se ha caracterizado al ser de naturaleza cuantitativa, derivado del tipo correlacional. Los resultados arrojados, gracias a la contribución de 267 personas, han sido considerados como población censal al ser de muestreo por conveniencia, han indicado la presencia de similitud entre ambas variables de estudio, respaldándose con la prueba de Rho de Spearman al 0.934, cuyo nivel de significancia ha estado acorde a lo permitido, para avalar a la hipótesis alterna, mostrándose con  $p < .001$ . Asimismo, ha llegado a la conclusión que entre ambas variables existe relación positiva con tendencia muy alta. Adicionalmente, ha mencionado la importancia de identificar los agentes que

alteran negativamente en la capacitación a los empleados, de tal forma sean subsanadas, y se refleje en el desempeño laboral.

De igual modo, se ha analizado concordancia con el estudio de Barboza (2018), donde buscó determinar la relación entre GTH y el desempeño laboral del personal asistencial de enfermería del Hospital de SJL. También, recurrió a la teoría dada por Chiavenato, mostrando la adecuada gestión lleva consigo que los objetivos propuestos por las organizaciones se logren, resaltando las competencias de cada empleado. Cabe agregar que la investigación se ha caracterizado al ser de naturaleza cuantitativa, derivado del tipo correlacional, cuyos resultados arrojados, gracias al aporte a la contribución de 100 servidores asistenciales de enfermería, han sido considerados como población censal al ser de muestreo por conveniencia, han indicado la presencia de similitud entre ambas variables de estudio, respaldándose con la prueba de Rho de Spearman al 0.825, cuyo nivel de significancia ha estado acorde a lo permitido, para avalar a la hipótesis alterna, mostrándose con  $p < .001$ . Asimismo, se ha llegado a la conclusión que entre ambas variables existe relación positiva con tendencia alta. Adicionalmente, menciona la importancia de capacitar al personal asistencial de enfermería, donde se centre en el potencial humano que poseen para mejorar el desempeño laboral.

## VI. CONCLUSIONES

Una vez dada la investigación y los hallazgos encontrados, se ha procedido a las conclusiones, dándose:

**Primero:** En conformidad al objetivo general, se conllevó a proceder en admitir la hipótesis alterna, desconsiderando la hipótesis nula, al haber evidencia en considerar la hipótesis planteada de ambas variables en los trabajadores de la URM en una entidad pública, El Agustino-2023, cuya correlación ha sido  $Rho=0.299$  y  $p=<.001$ , apreciándose en el 90.7% como tendencia baja y el 9.3% como tendencia media, dando entender que las dificultades y limitaciones que acontecen en la GTH frente al desempeño laboral atribuido a los trabajadores de dicha unidad.

**Segundo:** En conformidad al objetivo específico 1, se conllevó a proceder en admitir la hipótesis alterna, desconsiderando la hipótesis nula, al haber evidencia en considerar la hipótesis planteada de la GTH y satisfacción laboral en los trabajadores de la URM en una entidad pública, El Agustino-2023, cuya correlación ha sido  $Rho=0.231$  y  $p=0.004$ , apreciándose en el 39.3% como tendencia baja y el 60.7% como tendencia media, dando entender como regular en las dificultades y limitaciones que acontecen en la GTH frente a la satisfacción laboral atribuido a los trabajadores de dicha unidad.

**Tercero:** En conformidad al objetivo específico 2, se conllevó a proceder en admitir la hipótesis alterna, desconsiderando la hipótesis nula, al haber evidencia en considerar la hipótesis planteada de la GTH y productividad en los trabajadores de la URM en una entidad pública, El Agustino-2023, cuya correlación ha sido  $Rho=0.277$  y  $p=<.001$ , apreciándose en el 58% como tendencia baja y el 42% como tendencia media, dando entender que las dificultades y limitaciones que acontecen en la GTH frente a la productividad atribuido a los trabajadores de dicha unidad.

**Cuarto:** En conformidad al objetivo específico 3, se conllevó a proceder en admitir la hipótesis alterna, desconsiderando la hipótesis nula, al haber evidencia en considerar la hipótesis planteada de la GTH y trabajo en equipo en los trabajadores de la URM en una entidad pública, El Agustino-2023, cuya correlación ha sido  $Rho=0.176$  y  $p=0.031$ , apreciándose en el 18.7% como tendencia baja y el 77.3% como tendencia media, dando entender como regular en las dificultades y limitaciones que acontecen en la GTH frente al trabajo en equipo atribuido a los trabajadores de dicha unidad. Aunque el 6% lo considera alto, pero mínimamente.

## VII. RECOMENDACIONES

**Primero:** Se sugiere a la Unidad de Registros Médicos, mediante la jefatura y sus respectivos coordinadores desarrollar una política integral dedicada a la gestión del talento humano, del cual conlleve a generar e implementar estrategias, basadas en la Autoridad Nacional del Servicio Civil, conocida como ley SERVIR, direccionadas al mejoramiento del desempeño laboral de los trabajadores, produciendo cambios significativos en las funciones del desempeño de cada trabajador, adecuándose en llegar a las metas y objetivos de la Unidad de Registros Médicos, a su vez lo que tiene el hospital público.

**Segundo:** Se sugiere a la Unidad de Registros Médicos, mediante la jefatura y sus respectivos coordinadores fomentar y generar mecanismos que se enfoquen en la satisfacción laboral, donde se cumpla en satisfacer los requerimientos y expectativas, adecuándose con las disposiciones de la ley SERVIR, garantizando el crecimiento y desarrollo de cada uno de los trabajadores, del cual dicho personal se sienta comprometido con su trabajo.

**Tercero:** Se sugiere a la Unidad de Registros Médicos, mediante la jefatura y sus respectivos coordinadores fomentar y generar mecanismos que se enfoquen en la productividad incluyendo valoraciones cuantitativas, adecuándose con las disposiciones de la ley SERVIR, donde cada trabajador a través de su desempeño se respalde con la productividad que genera, reflejándose con el cumplimiento que cada uno tiene asignado, incorporando evaluación integral para el mejoramiento de la misma.

**Cuarto:** Se sugiere a la Unidad de Registros Médicos, mediante la jefatura y sus respectivos coordinadores fomentar y generar mecanismos que se enfoquen en el trabajo en equipo, potenciando las capacitaciones y habilidades de los trabajadores, adecuándose con las disposiciones de la ley SERVIR, de tal forma que el desempeño laboral de los trabajadores resalte con cambios significativos, con mayores competencias entre los trabajadores.

## REFERENCIAS

Alarcón, R., Salvador, Y. y Pérez, M. (2020). Dimensiones claves de una gestión pública efectiva en gobiernos locales. Aplicación en un caso de estudio. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(6), 411-420. file:///C:/Users/jose/Downloads/TESIS%20THE%20LAST/INTRO%20FUENTES/218-3620-rus-12-06-411.pdf

Altamirano, A. (2020). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo del Distrito 18D06 Cevallos a Tisaleo–Educación*. [tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio Institucional UTA. file:///C:/Users/jose/Downloads/TESIS%20THE%20LAST/NUEVO%20ANTECEDE NTE%20INTER/083%20GTH%20QUINTO%20ANTECE.pdf

Arias, J. y Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Ed. Enfoques Consulting. file:///C:/Users/jose/Downloads/TESIS%20THE%20LAST/INTRO%20FUENTES/Arias-Covinos-Dise%C3%B1o\_y\_metodologia\_de\_la\_investigacion.pdf

Armijos, F., Bermúdez, A. y Mora, N. (2019). Gestión de administración de los Recursos Humanos. *Revista Universidad y Sociedad*. 11(4) 163-170. file:///C:/Users/jose/Downloads/2218-3620-rus-11-04-163.pdf

Arreaga, D. y Árias, G. (2022). *Análisis del modelo de gestión de talento humano y desempeño del personal dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Simón Bolívar*. [tesis de maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. Repositorio Institucional UCSG. file:///C:/Users/jose/Downloads/TESIS%20THE%20LAST/NUEVO%20ANTECEDE NTE%20INTER/T-UCSG-POS-MGTH-1%20.pdf

Banegas, S. (2022). *Gestión del talento humano y su efecto en el desempeño laboral de los profesionales de salud del Distrito 09D20 del cantón Salitre*. [tesis de maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. Repositorio Institucional UCSG. file:///C:/Users/jose/Downloads/TESIS%20THE%20LAST/NUEVO%20ANTECEDE NTE%20INTER/T-UCSG-POS-MGSS-374.pdf

Barboza, D. (2018). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal asistencial de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho 2018*. [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. file:///C:/Users/jose/Downloads/TESIS%20THE%20LAST/NUEVO%20ANTECEDE NTE%20NACIO/Barboza\_MD..pdf

Barboza, P. (2018, 15 de marzo). La gestión del talento humano en el Perú – SERVIR. *Blog Pedro Arturo Barboza Zelada*. <https://ideas-gubernamentales.blogspot.com/2018/03/la-gestion-del-talento-humano-en-el.html>

Cabezas, E., Andrade, D. y Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Universidad ESPE. file:///C:/Users/jose/Downloads/TESIS%20THE%20LAST/METODOLOGIA/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf

Cabiço, A., Martínez, G. y Ángeles, C. (2022). La globalización y sus efectos en la armonización de la información financiera para las Pequeñas y Medianas Empresas. *Revista de la universidad del Zulia*. 13(38) 340-367. file:///C:/Users/jose/Downloads/TESIS%20THE%20LAST/INTRO%20FUENTES/Di alnet-LaGlobalizacionYSusEfectosEnLaArmonizacionDeLaInfo-8810155.pdf

Campos, L. y Torres, F. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos adultos del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2019*. [tesis de maestría, Universidad Nacional del Callao]. Repositorio Institucional UNC. file:///C:/Users/jose/Downloads/TESIS%20THE%20LAST/NUEVO%20ANTECEDE NTE%20NACIO/TESIS%20MAESTRO-%20CAMPOS%20BAZAN-FCS-2021.pdf

Castañeda, M. (2022). La científicidad de metodologías cuantitativa, cualitativa y emergentes. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 16(1) – 1-12. file:///C:/Users/jose/Downloads/2223-2516-ridu-16-01-e1555.pdf

Cernas, D., Mercado, P. y León, F. (2018). Job satisfaction and organizational commitment: Test of measurement equivalence between Mexico and the United States [Satisfacción laboral y compromiso organizacional: prueba de equivalencia de medición entre México y Estados Unidos]. *Revista Contaduría y Administración*, 63(2), 1-18. file:///C:/Users/jose/Downloads/0186-1042-cya-63-02-00006-en.pdf

Chávez, L. (2018). La gestión del talento humano como estrategia empresarial. *Revista Perspectiva*, 19(4), 553-558. file:///C:/Users/jose/Downloads/TESIS%20THE%20LAST/INTRO%20FUENTES/614-133-2215-1-4-20190131.pdf

Cohen, N. y Gómez, G. (2019). *Metodología de la investigación, ¿para qué?: la producción de los datos y los diseños*. Ed. Teseo. file:///C:/Users/jose/Downloads/Metodologia\_para\_que.pdf

Curiel, Y. (2022). *Gestión de talento humano en el desempeño laboral de los centros de desarrollo infantiles del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar de Riohacha DETC*. [tesis de maestría, Universidad de La Guajira]. Repositorio Institucional UG. file:///C:/Users/jose/Downloads/TESIS%20THE%20LAST/NUEVO%20ANTECEDENTE%20INTER/GESTI%C3%93N%20DE%20TALENTO%20HUMANO%20EN%20EL%20DESEMPE%C3%91O%20LABORAL%20DE%20LOS.pdf

Dayeh, K. y Farmanesh, P. (2021). The link between talent management, organizational commitment and turnover intention: A moderated mediation mode [El vínculo entre la gestión del talento, el compromiso organizacional y la intención de rotación: un modo de mediación moderada]. *Universidad Americana de Girne*, 11(7), 2011-2020. file:///C:/Users/jose/Downloads/msl\_2021\_48.pdf

Diaz, G. y Quintana, M. (2021). La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organización. *Revista AJOICA*, 22(1) – 29-48. file:///C:/Users/jose/Downloads/TESIS%20THE%20LAST/Fue%20internacional/Vol22\_num1\_3.pdf

Esteban, N. (2018). Tipos de investigación. *Revista USDG*, 1(1) – 1-4. file:///C:/Users/jose/Downloads/Tipos-de-Investigacion.pdf

Estrella, E. (2020). *Gestión del talento humano y su repercusión en el desempeño laboral percibido por los trabajadores administrativos del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión de Pasco, 2018*. [tesis de maestría, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión]. Repositorio Institucional UNDAC. file:///C:/Users/jose/Downloads/TESIS%20THE%20LAST/Fue%20nacional/T026\_41523105\_M%20ALCIDES%20CARRION.pdf

- Espinoza, K. y Montalvo, J. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N.º VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID-19*. [tesis de maestría, Universidad Continental]. Repositorio Institucional UC.  
file:///C:/Users/jose/Downloads/TESIS%20THE%20LAST/Fue%20nacional/IV\_PG\_MRHGO\_TE\_Espinoza\_Montalvo\_2021%20CONTINENTAL.pdf
- Fernández, V. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. *Revista Espíritu Emprendedor TES*. 4(3) 65-76.  
file:///C:/Users/jose/Downloads/TESIS%20THE%20LAST/INTRO%20FUENTES/207-Texto%20del%20art%C3%ADculo-713-2-10-20200717.pdf
- Galarza, I., Aguinaga, C. y López, P. (2019). Competencias laborales en el sector de la restauración un marco de competencias clave para su gestión. *Revista Turismo y Sociedad*. 27(1) 161-181.  
file:///C:/Users/jose/Downloads/TESIS%20THE%20LAST/INTRO%20FUENTES/Dialnet-CompetenciasLaboralesEnElSectorDeLaRestauracion-7530328.pdf
- Gaspar, M. (2021). La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas. *Revista Polo del conocimiento*. 6(8) 318-329.  
file:///C:/Users/jose/Downloads/TESIS%20THE%20LAST/INTRO%20FUENTES/Dialnet-LaGestionDeTalentoHumanoYSuInfluenciaEnElDesempeno-8042592.pdf
- Guártan, A., Torres, K. y Ollague J. (2019). La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios 2 factores. *Universidad Técnica de Machala*, 4(6), 13-26. file:///C:/Users/jose/Downloads/Dialnet-LaEvaluacionDelDesempenoLaboralDesdeUnaPerspectiva-7144062.pdf
- Gutiérrez, A., Escobedo, S., Angeles, M. y Gutiérrez, M. (2019). Financing in the training of health professionals from the perspective of the public sector, 2016-2018 [Financiamiento en la capacitación de los profesionales en salud bajo la perspectiva del sector público, 2016-2018]. *Revista de la facultad de medicina peruana de la URP*, 19(4), 38-46. file:///C:/Users/jose/Downloads/2338-Article%20Text-5760-1-10-20191016.pdf

Hernández, O. (2021). Aproximación a los distintos tipos de muestreo no probabilístico que existen. *Revista Cubana de Medicina General Integral*. 37(3) 1-3. file:///C:/Users/jose/Downloads/1561-3038-mgi-37-03-e1442.pdf

Hernández, S. y Duana, D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín Científico De Las Ciencias Económico Administrativas Del ICEA*. 9(17) 51-53. file:///C:/Users/jose/Downloads/6019-Manuscrito-35678-1-10-20201120%20.pdf

Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ed. Mc Graw Hill Education. file:///C:/Users/jose/Downloads/TESIS%20THE%20LAST/INTRO%20FUENTES/SampieriLasRutas.pdf

Iturralde, K., Paltan, J., Ollague, J. y Pacheco, A. (2020). La Gestión del Talento Humano como factor determinante del éxito competitivo de las medianas empresas Machaleñas. *Revista Digital Publisher*, 5(6), 342-359. file:///C:/Users/jose/Downloads/TESIS%20THE%20LAST/INTRO%20FUENTES/433-Art%3%ADculo-3691-1-10-20201221.pdf

Lore, H., Castilla, S. y Góez, M. (2020). La gestión por competencias como estrategia para el mejoramiento de la eficiencia la eficacia organizacional. *Revista Saber, Ciencia y Libertad*, 15(1), 83 – 94. <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/saber/article/view/6291/5734>

Manterola, C., Quiroz, G., Salazar, P y García, N. (2019). Metodología de los tipos y diseños de estudio más frecuentemente utilizados en investigación clínica. *Revista Las Condes*. 30(1) 36-40. file:///C:/Users/jose/Downloads/TESIS%20THE%20LAST/INTRO%20FUENTES/1-s2.0-S0716864019300057-main.pdf

Manterola, C., Grande, L., Otzen, T., García, N., Salazar, P. y Quiroz, G. (2018). Confiabilidad, precisión o reproducibilidad de las mediciones. Métodos de valoración, utilidad y aplicaciones en la práctica clínica. *Revista chilena de infectología*, 35(6), 680-688. file:///C:/Users/jose/Downloads/0716-1018-rci-35-06-0680.pdf

Martínez, A. y Mateus, M. (2020). Importancia del talento humano y herramientas tecnológicas en el desarrollo organizacional, para la mejora de la productividad laboral. *Revista Ingeniería, Matemáticas y Ciencias de la Información*. 7(14) 117-126.

file:///C:/Users/jose/Downloads/Dialnet-ImportanciaDelTalentoHumanoYHerramientasTecnologic-7894530.pdf

Mayorga, R., Monroy, A., Hernández, J., Roldán, A. y Reyes, S. (2021). Programa SPSS. *Revista Salud y Educación*, 10(21), 282-284.

file:///C:/Users/jose/Downloads/TESIS%20THE%20LAST/INTRO%20FUENTES/7761-Manuscrito-44929-2-10-20211104.pdf

Morgan, A. (2023). Desarrollo del talento humano en las organizaciones públicas del Perú. *Revista Pensamiento Actual*, 23(40), 16-26.

file:///C:/Users/jose/Downloads/TESIS%20THE%20LAST/INTRO%20FUENTES/55173-Texto%20del%20art%C3%ADculo-244865-1-10-20230623.pdf

Muñoz, E. (2021). Enfoque cualitativo y cuantitativo de la evaluación formativa. *Revista REHUSO*, 6(3) – 1-16. file:///C:/Users/jose/Downloads/2550-6587-rehuso-6-03-00001.pdf

Olivos, L., Olivos, M., Cortez, F. y Campos, J. (2023). Perspectivas de la gestión del talento humano en el sector público de Perú. *Revista de Ciencias Sociales*, 29(1), 277-288.

file:///C:/Users/jose/Downloads/TESIS%20THE%20LAST/INTRO%20FUENTES/39752-Texto%20del%20art%C3%ADculo-76777-1-10-20230217.pdf

Pineda, C. (2019). Retos de futuro en la gestión de los recursos humanos públicos en España. *Revista de Universidad Autónoma de Madrid*, 11(4), 11-18. <https://www.redalyc.org/journal/3515/351560525002/html/>

Platas, V. (2021). *Contrastes de normalidad*. Ed. Universidad de Santiago de Compostela.

file:///C:/Users/jose/Downloads/TESIS%20THE%20LAST/INTRO%20FUENTES/Platas\_Garc%C3%ADa\_V%C3%ADctor.pdf

Prado, P. (2019). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la sede central del Gobierno Regional de Ayacucho, 2018*. [tesis de

maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio Institucional UNEGV.

file:///C:/Users/jose/Downloads/TESIS%20THE%20LAST/Fue%20nacional/TM%20AD-Gp%20P84%202019%20-%20Prado%20Chavez%20Pilar%20CANTUTA.pdf

Puente, K. y Santos, M. (2018). Professional self-concept: Prediction of teamwork commitment [Autoconcepto profesional: Predicción del compromiso de trabajo en equipo]. *Revista de Psicología de la PUCP*, 36(2), 465-490. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/20024/20027>

Ramírez, R., Espindola, C., Ruiz, G. y Hugueth, A. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Revista Información Tecnológica*, 30(6), 167-176.

file:///C:/Users/jose/Downloads/TESIS%20THE%20LAST/Fuente%20GTH/0718-0764-infotec-30-06-00167.pdf

Resolución de Consejo Universitario N° 0262-2020-UCV. Código de ética en investigación de la Universidad César Vallejo. (28 agosto de 2020). file:///C:/Users/jose/Downloads/TESIS%20THE%20LAST/INTRO%20FUENTES/R CUN%C2%B00262-2020-UCV-Aprueba-Actualizaci%C3%B3n-del-C%C3%B3digo-%C3%89tica-en-Investigaci%C3%B3n-1-1.pdf

Restrepo, J., Agudelo, C., Peñaloza, E., García, J., Arias, N. y Bernal, O. (2023). *Apuntes de gestión y políticas públicas. N° 11*. Universidad de los Andes de Colombia.

file:///C:/Users/jose/Downloads/TESIS%20THE%20LAST/INTRO%20FUENTES/A GPP-11.pdf

Rodríguez, C., Breña, J. y Esenarro, D. (2021). *Las variables: En la metodología de la investigación científica*. Ed. Área de la innovación y Desarrollo. file:///C:/Users/jose/Downloads/TESIS%20THE%20LAST/METODOLOGIA/Las-VARIABLES.pdf

Romero, L. y Salcedo, M. (2019). Estrategias para fortalecer el proceso de gestión del talento humano en una entidad pública. *Revista Signos*. 11(2) 99-117. file:///C:/Users/jose/Downloads/TESIS%20THE%20LAST/INTRO%20FUENTES/Di alnet-EstrategiasParaFortalecerElProcesoDeGestionDelTale-6990344.pdf

Roy, I., Rivas, R., Pérez, M. y Palacios, L. (2019). Correlación: no toda correlación implica causalidad. *Revista Alegría México*, 66(3), 354-360. file:///C:/Users/jose/Downloads/TESIS%20THE%20LAST/INTRO%20FUENTES/2448-9190-ram-66-03-354.pdf

Salazar, J. (2019, 07 de noviembre). Los desafíos del mundo del trabajo y de la OIT en su centenario. *Organización Internacional del Trabajo*. [https://www.ilo.org/santiago/publicaciones/reflexiones-trabajo/WCMS\\_727213/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/santiago/publicaciones/reflexiones-trabajo/WCMS_727213/lang--es/index.htm)

Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Ed. Universidad Ricardo Palma. file:///C:/Users/jose/Downloads/TESIS%20THE%20LAST/INTRO%20FUENTES/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf.pdf

Toro, R., Peña, M., Avendaño, B., Mejía, S. y Bernal, A. (2021). Análisis empírico del Coeficiente Alfa de Cronbach según opciones de respuesta, muestra y observaciones atípicas. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación*, 2(63), 17-30. file:///C:/Users/jose/Downloads/TESIS%20THE%20LAST/INTRO%20FUENTES/459671926003.pdf

Torres, J., Vera, V., Zuzunaga, F., Talavera, J. y De la Cruz, J. (2022). Validez de contenido por juicio de expertos de un instrumento para medir conocimientos, actitudes y prácticas sobre el consumo de sal en la población peruana. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 22(2), 273-279. file:///C:/Users/jose/Downloads/TESIS%20THE%20LAST/INTRO%20FUENTES/2308-0531-rfmh-22-02-273.pdf

Tunal, A., Martínez, G. y Ángeles, C. (2022). Protocolizando la investigación científica. *Revista de Investigación y postgrado*. 37(1) 235-255. file:///C:/Users/jose/Downloads/TESIS%20THE%20LAST/INTRO%20FUENTES/Diagnet-ProtocolizandoLaInvestigacionCientifica-8485758.pdf

Villacis, P. (2022). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal del Gobierno Autónomo Descentralizado de San Vicente. Periodo 2020*. [tesis de maestría, Universidad Estatal del Sur de Manabí]. Repositorio Institucional UESM.

file:///C:/Users/jose/Downloads/TESIS%20THE%20LAST/NUEVO%20ANTECEDE  
NTE%20INTER/TESIS%20PASTORA%20VILLACIS%20FINAL%20IMPRIMIRRR  
RR.pdf

Zayas, I. (2020). La gestión del talento humano: Una necesidad para el desarrollo de las organizaciones. *Revista Electrónica Sobre Cuerpos Académicos Y Grupos De Investigación*. 7(14) 21-42. file:///C:/Users/jose/Downloads/208-  
Texto%20del%20art%C3%AD\_culo-1025-1-10-20201013%20.pdf

## ANEXOS

### Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables.

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles o rangos
Cuenta con la facultad de desarrollar las cualidades para que sean competitivas frente la incorporación de políticas, de tal manera de que se pueda fomentar la creación de una estructura organizacional beneficiosa, donde los recursos sean asignados racionalmente, lo que conduce a que las estrategias sean alcanzadas (Ramírez et al., 2019).	Al referirse en medir la V1 se recurre al cuestionario, puesto que se va evaluar seis dimensiones, cuyo contenido está la satisfacción laboral, productividad y trabajo en equipo, fragmentándose en quince indicadores, considerando a la escala Likert.	D1: Integración	Reclutamiento	1; 2	(5): Siempre (4): Mayormente (3): A veces (2): Rara vez (1) Nunca	Bajo (24-55) Medio (56-87) Alto (88-120)
			Clasificación	3; 4.		
		D2: Aplicación	Diseño del puesto laboral	5; 6; 7; 8; 9.		
			Inducción			
		D3: Compensación	Recompensa	10; 11;		
			Remuneración	12.		
		D4: Desarrollo	Capacitación	13; 14;		
			Desarrollo profesional	15; 16;		
			Programas	17.		
		D5: Retención	Estímulos	18; 19; 20.		
			Relación laboral			
			Estimación de cualidades			
D6: Monitoreo	Evaluación por competencias	21; 22; 23; 24.				
	Evaluación por conocimientos					
	Actitudes					
Pertenece al proceso donde involucra la revisión y evaluación correspondiente a los logros de los colaboradores a nivel individual y colectivo, con tal de proceder a realizar planes con fines de desarrollo, metas y objetivos (Guártan et al., 2019).	Al referirse en medir la V2 se recurre al cuestionario, puesto que se va evaluar tres dimensiones, cuyo contenido está la satisfacción laboral, productividad y trabajo en equipo, fragmentándose en nueve indicadores, considerando a la escala Likert.	D1: Satisfacción laboral	Oportunidad laboral	1; 2 3; 4; 5.	(5): Siempre (4): Mayormente (3): A veces (2): Rara vez (1) Nunca	Bajo (15-34) Medio (35-54) Alto (55-75)
			Valorización			
			Reconocimiento			
		D2: Productividad	Optimización de tiempo	6; 7 8; 9.		
			Responsabilidad			
			Calidad de trabajo			
		D3: Trabajo en equipo	Organización	10; 11; 12; 13; 14;15.		
			Fiabilidad			
			Comunicación			

## **Anexo 2. Instrumento de recolección de datos.**

### **Cuestionario dedicado a medir la V1: Gestión del talento humano**

**Título:** Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la URM en un hospital público, El Agustino-2023.

Estimados colaboradores de distintas modalidades de trabajo que existen en la entidad laboral, este cuestionario pretende adquirir información relacionado a la GTH en la URM, por tal motivo, su colaboración es importante para que las preguntas sean respondidas, con carácter institucional y bajo reserva íntimamente académica, del cual su valioso tiempo será tomada por unos cuantos minutos. Saludos cordiales.

**Instrucción:** Por ello, marque con un aspa (X) o cruz (+) la alternativa que usted le parezca correcta, primando la objetividad y veracidad, dicha gama de opciones es:

<b>ESCALA DE MEDICIÓN</b>	
1	Nunca
2	Rara vez
3	A veces
4	Mayormente
5	Siempre

**Cuestionario de la V1: Gestión del talento humano**

<b>Nº</b>	<b>D1: Integración</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Desde su juicio, considera que toman importancia a la integración de personal con talento dentro de la unidad de estudio.					
2	Desde su juicio, considera que el proceso de incorporación de personal es efectivo.					
3	Desde su juicio, considera que el proceso de contratación es práctico y sencillo.					
4	Desde su juicio, considera adecuada la clasificación de personal, previa revisión del CV y evaluación en la entrevista.					
<b>Nº</b>	<b>D2: Aplicación</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
5	Desde su juicio, considera que el diseño de los puestos laborales se encuentra estructurado y definido acorde a la necesidad que padece la unidad de estudio.					
6	Desde su juicio, considera que las funciones que tiene asignadas están acorde al nivel y puesto laboral.					
7	Desde su juicio, considera que la inducción, cuyos fines buscan mostrar y alcanzar los objetivos y metas de la unidad de estudio es la apropiada.					
8	Desde su juicio, considera que se brinda a los colaboradores la información pertinente relacionado a los derechos, deberes y normas internas dentro de la unidad de estudio.					
9	Desde su juicio, considera que el tema de la inducción se le es asignada al personal idóneo.					
<b>Nº</b>	<b>D3: Compensación</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
10	Desde su juicio, considera que existe programa de recompensas al buen colaborador, basándose en el desarrollo individual.					
11	Desde su juicio, considera que los beneficios a prestaciones sociales son las apropiadas para el puesto laboral asignado.					
12	Desde su juicio, considera que, dentro de la unidad de estudio, la remuneración es la acorde con las competencias del puesto laboral.					
<b>Nº</b>	<b>D4: Desarrollo</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

13	Desde su juicio, considera que las capacitaciones se rigen de acuerdo a las necesidades existentes, brindando las condiciones propicias para hacer frente a las labores que tienen asignadas.					
14	Desde su juicio, considera que las capacitaciones reflejan la realidad que existe en la unidad de estudio.					
15	Desde su juicio, considera que las capacitaciones son persistentes, a tal punto que se basan conforme al servicio que se dedican.					
16	Desde su juicio, considera que el desarrollo profesional en cada colaborador es tomado en cuenta para realización a las actividades asignadas.					
17	Desde su juicio, considera que los programas de actualización proporcionados a los colaboradores, impacta en la mejora el cumplimiento de las funciones.					
<b>Nº</b>	<b>D5: Retención</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
18	Desde su juicio, considera que está presente los estímulos apropiados para fidelizar al colaborador competente.					
19	Desde su juicio, considera que los colaboradores presentan una adecuada relación laboral, evitando conflictos personales.					
20	Desde su juicio, considera que los colaboradores son apreciados según las cualidades que poseen.					
<b>Nº</b>	<b>D6: Monitoreo</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
21	Desde su juicio, considera que está presente la evaluación por competencias para cada colaborador dentro de la unidad de estudio.					
22	Desde su juicio, considera que está presente la evaluación por conocimientos para cada colaborador dentro de la unidad de estudio.					
23	Desde su juicio, considera que existe los elementos apropiados para los colaboradores para que muestren sus competencias y conocimientos.					
24	Desde su juicio, considera que la correcta actitud mostrada por parte de los colaboradores, se refleja en las funciones que realizan.					

## **Cuestionario dedicado a medir la V2: Desempeño laboral**

**Título:** Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la URM en un hospital público, El Agustino-2023.

Estimados colaboradores de distintas modalidades de trabajo que existen en la entidad laboral, este cuestionario pretende adquirir información relacionado al desempeño laboral en la URM, por tal motivo, su colaboración es importante para que las preguntas sean respondidas, con carácter institucional y bajo reserva íntimamente académica, del cual su valioso tiempo será tomada por unos cuantos minutos. Saludos cordiales.

**Instrucción:** Por ello, marque con un aspa (X) o cruz (+) la alternativa que usted le parezca correcta, primando la objetividad y veracidad, dicha gama de opciones es:

<b>ESCALA DE MEDICIÓN</b>	
1	Nunca
2	Rara vez
3	A veces
4	Mayormente
5	Siempre

<b>Cuestionario de la V2: Desempeño laboral</b>						
<b>Nº</b>	<b>D1: Satisfacción laboral</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Desde su juicio, considera que el reconocimiento es proporcional al desempeño que se realiza en la unidad de estudio.					
2	Desde su juicio, considera que la predisposición por parte de los colaboradores es reconocida por ser partícipes ante la necesidad que pueda acontecer en la unidad de estudio.					
3	Desde su juicio, considera que las labores cotidianas, permite contar con la oportunidad de desarrollar sus competencias dentro de la unidad de estudio.					
4	Desde su juicio, considera que a los colaboradores son valorados al cumplir con los objetivos y metas de la unidad de estudio.					
<b>Nº</b>	<b>D2: Productividad</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
5	Desde su juicio, considera que la iniciativa en desempeñar las tareas asignadas está presente en la unidad de estudio.					
6	Desde su juicio, considera que los colaboradores dosifican su tiempo, conforme a las actividades que tienen asignadas.					
7	Desde su juicio, considera que la responsabilidad de desempeñar correctamente está presente en la unidad de estudio.					
8	Desde su juicio, considera que las condiciones laborales se ajustan a que se pueda mostrar calidad en el trabajo.					
9	Desde su juicio, considera que la calidad se refleja en cada actividad que realiza los colaboradores.					
<b>Nº</b>	<b>D3: Trabajo en equipo</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
10	Desde su juicio, considera que está presente las actividades compartidas dentro de la unidad de estudio.					
11	Desde su juicio, considera que la organización se manifiesta de forma equitativa entre los colaboradores.					
12	Desde su juicio, considera que las actividades asignadas a los colaboradores son monótonas.					
13	Desde su juicio, considera que la fiabilidad se encuentra presente en los colaboradores en la unidad de estudio.					
14	Desde su juicio, considera que la comunicación entre los colaboradores se encuentra presente entre los colaboradores.					
15	Desde su juicio, considera que el intercambio de información con fines laborales, se transmite de forma correcta.					

### **Anexo 3: Modelo de consentimiento informado.**

#### **CONSENTIMIENTO INFORMADO (\*)**

Título de la investigación: Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la URM en un hospital público, El Agustino-2023.....

Investigador (a): Huallanca Soto, José Luis .....

#### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en una investigación titulada “Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la URM en un hospital público, El Agustino-2023”, cuyo objetivo de la investigación es Determinar cómo influye el manual de procedimientos en el manejo de residuos sólidos en el distrito de Santa Anita, Lima - 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de posgrado, del programa Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo del campus Lima y filial Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución de un hospital público.

Describir el impacto del problema de la investigación.

.....  
.....

#### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Manual de procedimientos y manejo de residuos sólidos en el distrito de Santa Anita, Lima, 2023”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de ...10.... minutos y se realizará en el ambiente de ...labores del hospital público. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

\* Obligatorio a partir de los 18 años

**Participación voluntaria (principio de autonomía):**

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

**Riesgo (principio de No maleficencia):**

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá algún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador(es) (Apellidos y Nombres) Huallanca Soto, José Luis. Email: jlhsdic23@gmail.com y Docente Asesor Serna Calderón, Luis Fernando email: .....

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: .....

Fecha y hora:

.....

*Para la garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario google.*

#### Anexo 4. Matriz de evaluación por juicio de expertos.

##### Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la gestión del talento humano

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>D1: Integración</b>							
1	Desde su juicio, considera que toman importancia a la integración de personal con talento dentro de la unidad de estudio.	X		X		X		
2	Desde su juicio, considera que el proceso de incorporación de personal es efectivo.	X		X		X		
3	Desde su juicio, considera que el proceso de contratación es práctico y sencillo.	X		X		X		
4	Desde su juicio, considera adecuada la clasificación de personal, previa revisión del CV y evaluación en la entrevista.	X		X		X		
	<b>D2: Aplicación</b>							
5	Desde su juicio, considera que el diseño de los puestos laborales se encuentra estructurado y definido acorde a la necesidad que padece la unidad de estudio.	X		X		X		
6	Desde su juicio, considera que las funciones que tiene asignadas están acorde al nivel y puesto laboral.	X		X		X		
7	Desde su juicio, considera que la inducción, cuyos fines buscan mostrar y alcanzar los objetivos y metas de la unidad de estudio es la apropiada.	X		X		X		

8	Desde su juicio, considera que se brinda a los colaboradores la información pertinente relacionado a los derechos, deberes y normas internas dentro de la unidad de estudio.	X		X		X		
9	Desde su juicio, considera que el tema de la inducción se le es asignada al personal idóneo.	X		X		X		
	<b>D3: Compensación</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
10	Desde su juicio, considera que existe programa de recompensas al buen colaborador, basándose en el desarrollo individual.	X		X		X		
11	Desde su juicio, considera que los beneficios a prestaciones sociales son las apropiadas para el puesto laboral asignado.	X		X		X		
12	Desde su juicio, considera que, dentro de la unidad de estudio, la remuneración es la acorde con las competencias del puesto laboral.	X		X		X		
	<b>D4: Desarrollo</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
13	Desde su juicio, considera que las capacitaciones se rigen de acuerdo a las necesidades existentes, brindando las condiciones propicias para hacer frente a las labores que tienen asignadas.	X		X		X		
14	Desde su juicio, considera que las capacitaciones reflejan la realidad que existe en la unidad de estudio.	X		X		X		

15	Desde su juicio, considera las capacitaciones son persistentes, a tal punto que se basan conforme al servicio que se dedican.	X		X		X		
16	Desde su juicio, considera que el desarrollo profesional en cada colaborador es tomado en cuenta para realización a las actividades asignadas.	X		X		X		
17	Desde su juicio, considera que los programas de actualización proporcionados a los colaboradores, impacta en la mejora el cumplimiento de las funciones.	X		X		X		
	<b>D5: Retención</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
18	Desde su juicio, considera que está presente los estímulos apropiados para fidelizar al colaborador competente.	X		X		X		
19	Desde su juicio, considera que los colaboradores presentan una adecuada relación laboral, evitando conflictos personales.	X		X		X		
20	Desde su juicio, considera que los colaboradores son apreciados según las cualidades que poseen.	X		X		X		
	<b>D6: Monitoreo</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
21	Desde su juicio, considera que está presente la evaluación por competencias para cada colaborador dentro de la unidad de estudio	X		X		X		

22	Desde su juicio, considera que está presente la evaluación por conocimientos para cada colaborador dentro de la unidad de estudio	X		X		X		
23	Desde su juicio, considera que existe los elementos apropiados para los colaboradores para que muestren sus competencias y conocimientos.	X		X		X		
24	Desde su juicio, considera que la correcta actitud mostrada por parte de los colaboradores, se refleja en las funciones que realizan.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Ponce Carhuamaca, Maribel

DNI: 09362175

Especialidad del validador: Maestra en Gestión Pública.

Lima, 05 de mayo del 2023

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructor.

<sup>3</sup>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.

  
 Firma del experto informante

**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el desempeño laboral**

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>D1: Satisfacción laboral</b>							
1	Desde su juicio, considera que el reconocimiento es proporcional al desempeño que se realiza en la unidad de estudio.	X		X		X		
2	Desde su juicio, considera que la predisposición por parte de los colaboradores es reconocida por ser partícipes ante la necesidad que pueda acontecer en la unidad de estudio.	X		X		X		
3	Desde su juicio, considera que las labores cotidianas, permite contar con la oportunidad de desarrollar sus competencias dentro de la unidad de estudio.	X		X		X		
4	Desde su juicio, considera que a los colaboradores son valorados al cumplir con los objetivos y metas de la unidad de estudio.	X		X		X		
	<b>D2: Productividad</b>							
5	Desde su juicio, considera que la iniciativa en desempeñar las tareas asignadas está presente en la unidad de estudio.	X		X		X		
6	Desde su juicio, considera que los colaboradores dosifican su tiempo, conforme a las actividades que tienen asignadas.	X		X		X		
7	Desde su juicio, considera que la responsabilidad de desempeñar correctamente está presente en la unidad de estudio.	X		X		X		
8	Desde su juicio, considera que las condiciones laborales se ajustan a que se pueda mostrar calidad en el trabajo.	X		X		X		
9	Desde su juicio, considera que la calidad se refleja en cada actividad que realiza los colaboradores.	X		X		X		

	<b>D3: Trabajo en equipo</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
10	Desde su juicio, considera que está presente las actividades compartidas dentro de la unidad de estudio.	X		X		X		
11	Desde su juicio, considera que la organización se manifiesta de forma equitativa entre los colaboradores.	X		X		X		
12	Desde su juicio, considera que las actividades asignadas a los colaboradores son monótonas.	X		X		X		
13	Desde su juicio, considera que la fiabilidad se encuentra presente en los colaboradores en la unidad de estudio.	X		X		X		
14	Desde su juicio, considera que la comunicación entre los colaboradores se encuentra presente entre los colaboradores	X		X		X		
15	Desde su juicio, considera que el intercambio de información con fines laborales, se transmite de forma correcta.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Ponce Carhuamaca, Maribel

DNI: 09362175

Especialidad del validador: Maestra en Gestión Pública.

Lima, 05 de mayo del 2023

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructor.

<sup>3</sup>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.

  
Firma del experto informante

**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la gestión del talento humano**

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>D1: Integración</b>							
1	Desde su juicio, considera que toman importancia a la integración de personal con talento dentro de la unidad de estudio.	X		X		X		
2	Desde su juicio, considera que el proceso de incorporación de personal es efectivo.	X		X		X		
3	Desde su juicio, considera que el proceso de contratación es práctico y sencillo.	X		X		X		
4	Desde su juicio, considera adecuada la clasificación de personal, previa revisión del CV y evaluación en la entrevista.	X		X		X		
	<b>D2: Aplicación</b>							
5	Desde su juicio, considera que el diseño de los puestos laborales se encuentra estructurado y definido acorde a la necesidad que padece la unidad de estudio.	X		X		X		
6	Desde su juicio, considera que las funciones que tiene asignadas están acorde al nivel y puesto laboral.	X		X		X		
7	Desde su juicio, considera que la inducción, cuyos fines buscan mostrar y alcanzar los objetivos y metas de la unidad de estudio es la apropiada.	X		X		X		

8	Desde su juicio, considera que se brinda a los colaboradores la información pertinente relacionado a los derechos, deberes y normas internas dentro de la unidad de estudio.	X		X		X		
9	Desde su juicio, considera que el tema de la inducción se le es asignada al personal idóneo.	X		X		X		
	<b>D3: Compensación</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
10	Desde su juicio, considera que existe programa de recompensas al buen colaborador, basándose en el desarrollo individual.	X		X		X		
11	Desde su juicio, considera que los beneficios a prestaciones sociales son las apropiadas para el puesto laboral asignado.	X		X		X		
12	Desde su juicio, considera que, dentro de la unidad de estudio, la remuneración es la acorde con las competencias del puesto laboral.	X		X		X		
	<b>D4: Desarrollo</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
13	Desde su juicio, considera que las capacitaciones se rigen de acuerdo a las necesidades existentes, brindando las condiciones propicias para hacer frente a las labores que tienen asignadas.	X		X		X		
14	Desde su juicio, considera que las capacitaciones reflejan la realidad que existe en la unidad de estudio.	X		X		X		

15	Desde su juicio, considera las capacitaciones son persistentes, a tal punto que se basan conforme al servicio que se dedican.	X		X		X		
16	Desde su juicio, considera que el desarrollo profesional en cada colaborador es tomado en cuenta para realización a las actividades asignadas.	X		X		X		
17	Desde su juicio, considera que los programas de actualización proporcionados a los colaboradores, impacta en la mejora el cumplimiento de las funciones.	X		X		X		
	<b>D5: Retención</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
18	Desde su juicio, considera que está presente los estímulos apropiados para fidelizar al colaborador competente.	X		X		X		
19	Desde su juicio, considera que los colaboradores presentan una adecuada relación laboral, evitando conflictos personales.	X		X		X		
20	Desde su juicio, considera que los colaboradores son apreciados según las cualidades que poseen.	X		X		X		
	<b>D6: Monitoreo</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
21	Desde su juicio, considera que está presente la evaluación por competencias para cada colaborador dentro de la unidad de estudio	X		X		X		

22	Desde su juicio, considera que está presente la evaluación por conocimientos para cada colaborador dentro de la unidad de estudio	X		X		X		
23	Desde su juicio, considera que existe los elementos apropiados para los colaboradores para que muestren sus competencias y conocimientos.	X		X		X		
24	Desde su juicio, considera que la correcta actitud mostrada por parte de los colaboradores, se refleja en las funciones que realizan.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Pacheco Carcasi, Luz Eliana

DNI: 41907002

Especialidad del validador: Maestra en Gestión Pública.

Lima, 05 de mayo del 2023

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructor.

<sup>3</sup>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.

Firma del experto informante

### Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el desempeño laboral

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>D1: Satisfacción laboral</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
1	Desde su juicio, considera que el reconocimiento es proporcional al desempeño que se realiza en la unidad de estudio.	X		X		X		
2	Desde su juicio, considera que la predisposición por parte de los colaboradores es reconocida por ser partícipes ante la necesidad que pueda acontecer en la unidad de estudio.	X		X		X		
3	Desde su juicio, considera que las labores cotidianas, permite contar con la oportunidad de desarrollar sus competencias dentro de la unidad de estudio.	X		X		X		
4	Desde su juicio, considera que a los colaboradores son valorados al cumplir con los objetivos y metas de la unidad de estudio.	X		X		X		
	<b>D2: Productividad</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
5	Desde su juicio, considera que la iniciativa en desempeñar las tareas asignadas está presente en la unidad de estudio.	X		X		X		
6	Desde su juicio, considera que los colaboradores dosifican su tiempo, conforme a las actividades que tienen asignadas.	X		X		X		
7	Desde su juicio, considera que la responsabilidad de desempeñar correctamente está presente en la unidad de estudio.	X		X		X		
8	Desde su juicio, considera que las condiciones laborales se ajustan a que se pueda mostrar calidad en el trabajo.	X		X		X		
9	Desde su juicio, considera que la calidad se refleja en cada actividad que realiza los colaboradores.	X		X		X		

	<b>D3: Trabajo en equipo</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
10	Desde su juicio, considera que está presente las actividades compartidas dentro de la unidad de estudio.	X		X		X	
11	Desde su juicio, considera que la organización se manifiesta de forma equitativa entre los colaboradores.	X		X		X	
12	Desde su juicio, considera que las actividades asignadas a los colaboradores son monótonas.	X		X		X	
13	Desde su juicio, considera que la fiabilidad se encuentra presente en los colaboradores en la unidad de estudio.	X		X		X	
14	Desde su juicio, considera que la comunicación entre los colaboradores se encuentra presente entre los colaboradores	X		X		X	
15	Desde su juicio, considera que el intercambio de información con fines laborales, se transmite de forma correcta.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Pacheco Carcasi, Luz Eliana

DNI: 41907002

Especialidad del validador: Maestra en Gestión Pública.

Lima, 05 de mayo del 2023

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructor.

<sup>3</sup>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.



Firma del experto informante

**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la gestión del talento humano**

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>D1: Integración</b>							
1	Desde su juicio, considera que toman importancia a la integración de personal con talento dentro de la unidad de estudio.	X		X		X		
2	Desde su juicio, considera que el proceso de incorporación de personal es efectivo.	X		X		X		
3	Desde su juicio, considera que el proceso de contratación es práctico y sencillo.	X		X		X		
4	Desde su juicio, considera adecuada la clasificación de personal, previa revisión del CV y evaluación en la entrevista.	X		X		X		
	<b>D2: Aplicación</b>							
5	Desde su juicio, considera que el diseño de los puestos laborales se encuentra estructurado y definido acorde a la necesidad que padece la unidad de estudio.	X		X		X		
6	Desde su juicio, considera que las funciones que tiene asignadas están acorde al nivel y puesto laboral.	X		X		X		
7	Desde su juicio, considera que la inducción, cuyos fines buscan mostrar y alcanzar los objetivos y metas de la unidad de estudio es la apropiada.	X		X		X		

8	Desde su juicio, considera que se brinda a los colaboradores la información pertinente relacionado a los derechos, deberes y normas internas dentro de la unidad de estudio.	X		X		X		
9	Desde su juicio, considera que el tema de la inducción se le es asignada al personal idóneo.	X		X		X		
	<b>D3: Compensación</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
10	Desde su juicio, considera que existe programa de recompensas al buen colaborador, basándose en el desarrollo individual.	X		X		X		
11	Desde su juicio, considera que los beneficios a prestaciones sociales son las apropiadas para el puesto laboral asignado.	X		X		X		
12	Desde su juicio, considera que, dentro de la unidad de estudio, la remuneración es la acorde con las competencias del puesto laboral.	X		X		X		
	<b>D4: Desarrollo</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
13	Desde su juicio, considera que las capacitaciones se rigen de acuerdo a las necesidades existentes, brindando las condiciones propicias para hacer frente a las labores que tienen asignadas.	X		X		X		
14	Desde su juicio, considera que las capacitaciones reflejan la realidad que existe en la unidad de estudio.	X		X		X		

15	Desde su juicio, considera las capacitaciones son persistentes, a tal punto que se basan conforme al servicio que se dedican.	X		X		X		
16	Desde su juicio, considera que el desarrollo profesional en cada colaborador es tomado en cuenta para realización a las actividades asignadas.	X		X		X		
17	Desde su juicio, considera que los programas de actualización proporcionados a los colaboradores, impacta en la mejora el cumplimiento de las funciones.	X		X		X		
	<b>D5: Retención</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
18	Desde su juicio, considera que está presente los estímulos apropiados para fidelizar al colaborador competente.	X		X		X		
19	Desde su juicio, considera que los colaboradores presentan una adecuada relación laboral, evitando conflictos personales.	X		X		X		
20	Desde su juicio, considera que los colaboradores son apreciados según las cualidades que poseen.	X		X		X		
	<b>D6: Monitoreo</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
21	Desde su juicio, considera que está presente la evaluación por competencias para cada colaborador dentro de la unidad de estudio	X		X		X		

22	Desde su juicio, considera que está presente la evaluación por conocimientos para cada colaborador dentro de la unidad de estudio	X		X		X		
23	Desde su juicio, considera que existe los elementos apropiados para los colaboradores para que muestren sus competencias y conocimientos.	X		X		X		
24	Desde su juicio, considera que la correcta actitud mostrada por parte de los colaboradores, se refleja en las funciones que realizan.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Gutiérrez Aguilar, Moisés Ángel

DNI: 08388004

Especialidad del validador: Maestro en Gestión Pública.

Lima, 05 de mayo del 2023

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructor.

<sup>3</sup>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.



Firma del experto informante

### Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el desempeño laboral

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>D1: Satisfacción laboral</b>							
1	Desde su juicio, considera que el reconocimiento es proporcional al desempeño que se realiza en la unidad de estudio.	X		X		X		
2	Desde su juicio, considera que la predisposición por parte de los colaboradores es reconocida por ser partícipes ante la necesidad que pueda acontecer en la unidad de estudio.	X		X		X		
3	Desde su juicio, considera que las labores cotidianas, permite contar con la oportunidad de desarrollar sus competencias dentro de la unidad de estudio.	X		X		X		
4	Desde su juicio, considera que a los colaboradores son valorados al cumplir con los objetivos y metas de la unidad de estudio.	X		X		X		
	<b>D2: Productividad</b>							
5	Desde su juicio, considera que la iniciativa en desempeñar las tareas asignadas está presente en la unidad de estudio.	X		X		X		
6	Desde su juicio, considera que los colaboradores dosifican su tiempo, conforme a las actividades que tienen asignadas.	X		X		X		
7	Desde su juicio, considera que la responsabilidad de desempeñar correctamente está presente en la unidad de estudio.	X		X		X		
8	Desde su juicio, considera que las condiciones laborales se ajustan a que se pueda mostrar calidad en el trabajo.	X		X		X		
9	Desde su juicio, considera que la calidad se refleja en cada actividad que realiza los colaboradores.	X		X		X		

	<b>D3: Trabajo en equipo</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
10	Desde su juicio, considera que está presente las actividades compartidas dentro de la unidad de estudio.	X		X		X		
11	Desde su juicio, considera que la organización se manifiesta de forma equitativa entre los colaboradores.	X		X		X		
12	Desde su juicio, considera que las actividades asignadas a los colaboradores son monótonas.	X		X		X		
13	Desde su juicio, considera que la fiabilidad se encuentra presente en los colaboradores en la unidad de estudio.	X		X		X		
14	Desde su juicio, considera que la comunicación entre los colaboradores se encuentra presente entre los colaboradores	X		X		X		
15	Desde su juicio, considera que el intercambio de información con fines laborales, se transmite de forma correcta.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Gutiérrez Aguilar, Moisés Ángel                   DNI: 08388004

Especialidad del validador: Maestro en Gestión Pública.

Lima, 05 de mayo del 2023

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructor.

<sup>3</sup>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.

  
Firma del experto informante

*Juicio de expertos*

Juicios de expertos	Validador	Aplicabilidad
Mg. Ponce Carhuamaca Maribel	Gestión pública	Aplicable
Mg. Pacheco Carcasi Luz Eliana	Gestión pública	Aplicable
Mg. Gutiérrez Aguilar Moisés Ángel	Gestión pública	Aplicable

**Fuente:** Elaboración propia

**Anexo 6. Matriz de consistencia:**

<b>Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la URM en un hospital público, El Agustino-2023.</b>							
<b>Problemas</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Variables e indicadores</b>				
<b>Problema general:</b>	<b>Objetivo general:</b>	<b>Hipótesis general:</b>	<b>V1: Gestión del talento humano</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de valores</b>	<b>Niveles o rangos</b>
¿Cuál es la relación existente entre la GTH y el desempeño laboral de los trabajadores de la URM en un hospital público, El Agustino-2023?	Determinar la relación existente entre la GTH y el desempeño laboral de los trabajadores de la URM en un hospital público, El Agustino-2023.	Existe relación entre la GTH y el desempeño laboral de los trabajadores de la URM en un hospital público, El Agustino-2023.	D1: Integración	Reclutamiento	1; 2	(5): Siempre  (4): Mayormente  (3): A veces  (2): Rara vez  (1) Nunca	Bajo (24-55)  Medio (56-87)  Alto (88-120)
				Clasificación	3; 4.		
			D2: Aplicación	Diseño del puesto laboral	5; 6; 7;		
				Inducción	8; 9.		
D3: Compensación	Recompensa	10; 11; 12.					
	Remuneración						
<b>Problemas específicos:</b>	<b>Objetivos específicos:</b>	<b>Hipótesis específicas:</b>	D4: Desarrollo	Capacitación	13; 14; 15; 16; 17.		
				Desarrollo profesional			
				Programas			
¿Cuál es la relación existente entre la GTH y la satisfacción laboral de los trabajadores de la URM en un hospital público, El Agustino-2023?	Determinar la relación existente entre la GTH y la satisfacción laboral de los trabajadores de la URM en un hospital público, El Agustino-2023.	Existe relación entre la GTH y la satisfacción laboral de los trabajadores de la URM en un hospital público,	D5: Retención	Estímulos	18; 19; 20.		
				Relación laboral			
				Estimación de cualidades			
			D6: Monitoreo	Evaluación por competencias	21; 22; 23; 24.		
				Evaluación por conocimientos			
				Actitudes			

¿Cuál es la relación existente entre la GTH y la productividad de los trabajadores de la URM en un hospital público, El Agustino-2023?	Determinar la relación existente entre la GTH y la productividad de los trabajadores de la URM en un hospital público, El Agustino-2023.	Existe relación entre la GTH y la productividad de los trabajadores de la URM en un hospital público, El Agustino-2023.	<b>V2: Desempeño laboral</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de valores</b>	<b>Niveles o rangos</b>
¿Cuál es la relación existente entre la GTH y el trabajo en equipo de los trabajadores de la URM en un hospital público, El Agustino-2023?	Determinar la relación existente entre la GTH y el trabajo en equipo de los trabajadores de la URM en un hospital público, El Agustino-2023.	Existe relación entre la GTH y el trabajo en equipo de los trabajadores de la URM en un hospital público, El Agustino-2023.	D1: Satisfacción laboral	Oportunidad laboral	1; 2 3; 4; 5.	(5): Siempre  (4): Mayormente  (3): A veces  (2): Rara vez  (1) Nunca	Bajo (15-34)  Medio (35-54)  Alto (55-75)
				Valorización			
Reconocimiento							
D2: Productividad	Optimización de tiempo	6; 7 8; 9.					
	Responsabilidad						
	Calidad de trabajo						
D3: Trabajo en equipo	Organización	10; 11; 12; 13; 14;15.					
	Fiabilidad						
	Comunicación						
<b>Diseño de investigación</b>		<b>Población y muestra:</b>	<b>Técnicas e instrumentos</b>		<b>Método de análisis de datos:</b>		
Enfoque: Cuantitativo		Población censal: 150 trabajadores.	Técnica: Encuesta.		Descriptiva: SPSS y Excel.		
Tipo: Básica			Instrumento: Cuestionario				
Diseño: No experimental							
Método: Hipotético deductivo.							

## Anexo 7. Resultados de confiabilidad

### *Análisis de confiabilidad*

	Estadística de fiabilidad	
	Alfa de Cronbach	N de elementos
Gestión del talento humano	,793	24
Desempeño laboral	,701	15

**Fuente:** Elaboración propia

## Anexo 8. Prueba de normalidad.

*Prueba de normalidad de la V1 y V2*

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
<b>Gestión del talento humano</b>	.289	150	<.001
<b>Desempeño laboral</b>	.112	150	<.001

**Fuente:** Reporte SPSS 29 – Parte de los datos extraídos de la muestra.

## Anexo 9. Matriz de procesamiento de datos.

### Base de datos estadísticos

#### V1: Gestión del talento humano

Sujeto	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24
1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	3	2
2	1	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	1	3	2	3	2	3	1	2	2	2
3	2	2	1	2	2	2	1	1	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	3	2
4	2	2	1	2	2	2	1	1	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	3	2
5	2	2	1	2	2	2	1	1	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	3	2
6	1	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	1	2	2	3	2	2	1	2	3	3
7	2	2	1	2	2	2	1	1	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	3	2
8	3	3	3	3	3	3	4	2	4	1	1	1	2	3	3	2	3	2	2	3	2	4	2	3
9	2	2	1	2	2	2	1	1	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	3	2
10	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2
11	2	2	1	2	2	2	1	1	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	3	2
12	2	2	1	2	2	2	1	1	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	3	2
13	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	3	2
14	2	2	3	3	2	2	1	1	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	3	2
15	2	2	1	2	2	2	1	1	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	3	2
16	2	2	1	2	2	2	1	1	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	3	2
17	1	3	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	3	2	2	3	3	1	3	2	2
18	2	2	1	2	2	2	1	1	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	3	2
19	2	2	1	2	2	2	1	1	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	3	2
20	2	2	3	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	3	2
21	2	2	1	2	2	2	1	1	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	3	2
22	2	2	1	2	2	2	1	1	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	3	2
23	3	3	3	2	3	3	3	1	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3
24	2	3	2	4	3	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	1	3	2	2	1	2	3	2	4
25	2	2	1	2	2	2	1	1	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	3	2
26	1	2	2	2	2	3	3	2	1	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	3	2	2	3	2
27	2	2	1	2	2	2	1	1	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	3	2
28	2	2	2	2	2	3	1	1	2	1	1	1	2	3	3	2	3	2	2	3	1	1	2	3
29	2	2	1	2	2	2	1	1	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	3	2
30	1	2	3	2	2	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	3	2
31	2	2	1	2	2	2	1	1	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	3	2
32	2	2	1	2	2	2	1	1	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	3	2
33	2	2	1	2	2	2	1	1	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2
34	2	2	1	2	2	2	2	1	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	3	2
35	2	2	1	2	2	2	1	1	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	3	2
36	2	2	1	2	2	2	1	1	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	3	2
37	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	1	2	2	2	1	2	1	2	3	2
38	2	2	2	2	2	2	1	1	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	3	2
39	2	2	1	2	2	2	1	1	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	3	2
40	1	3	2	3	2	2	1	2	1	2	2	3	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	3	3
41	2	2	1	2	2	2	1	1	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	3	2
42	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2
43	2	2	1	2	2	2	1	1	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	3	2
44	2	2	1	2	2	2	1	1	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	3	2
45	2	2	2	2	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	3	2	1	2	2	3
46	2	2	1	2	2	2	1	1	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	3	2
47	2	2	1	2	2	2	1	1	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	3	2
48	2	2	1	2	2	2	1	1	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	3	2
49	1	3	2	3	2	3	1	2	2	2	2	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
50	2	2	1	2	2	2	1	1	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	3	2

51	2	2	1	2	2	2	1	1	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	3	2
52	1	2	3	2	2	3	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	2	2	3
53	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	3	2
54	3	3	1	3	3	3	1	2	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	3	2
55	2	2	3	2	2	3	1	2	1	2	2	3	3	3	1	2	3	2	2	2	1	2	2	2
56	2	2	1	2	2	2	1	1	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	3	2
57	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	1	2	2
58	2	2	1	2	2	2	1	1	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	3	2
59	1	2	3	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	1	2	2	2
60	2	2	1	2	2	2	1	1	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	3	2
61	2	2	1	2	2	2	1	1	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	3	2
62	1	3	3	2	2	3	3	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2
63	2	2	1	2	2	2	1	1	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	3	2
64	3	3	3	3	3	3	4	2	4	1	1	1	2	3	3	2	3	2	2	3	2	4	2	3
65	2	2	1	2	2	2	1	1	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	3	2
66	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	1	2	2	2
67	2	2	1	2	2	2	1	1	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	3	2
68	2	2	1	2	2	2	1	1	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	3	2
69	2	2	1	2	2	2	1	1	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	3	2
70	1	3	2	3	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	2	2
71	2	2	1	2	2	2	1	1	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	3	2
72	2	2	1	2	2	2	1	1	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	3	2
73	2	2	1	2	2	2	1	1	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	3	2
74	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	1	2	3	2	3	3
75	2	2	1	2	2	2	1	1	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	3	2
76	3	3	3	3	2	3	3	1	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2
77	2	2	1	2	2	2	1	1	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	3	2
78	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2
79	2	2	1	2	2	2	1	1	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	3	2
80	2	2	1	2	2	2	1	1	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	3	2
81	1	2	2	3	2	2	1	1	1	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3
82	2	2	1	2	2	2	1	1	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	3	2
83	1	2	2	3	2	3	2	2	1	2	2	3	2	2	3	2	2	2	1	3	2	2	2	2
84	2	2	1	2	2	2	1	1	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	3	2
85	2	2	1	2	2	2	1	1	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	3	2
86	1	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
87	2	2	1	2	2	2	1	1	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	3	2
88	2	2	1	2	2	2	1	1	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	3	2
89	1	2	2	3	2	3	1	1	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
90	2	2	1	2	2	2	1	1	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	3	2
91	2	3	3	2	3	2	3	1	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2
92	2	3	2	3	3	2	2	3	3	1	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3
93	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	3	2	3	3	3
94	2	2	1	2	2	2	1	1	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	3	2
95	1	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	1	2	3	1	2	1	1	3	2	2	2	2
96	2	2	1	2	2	2	2	1	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2
97	3	3	3	2	2	3	3	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2
98	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3
99	2	2	1	2	2	2	1	1	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	3	2
100	1	3	3	3	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2

101	2	2	1	2	2	2	1	1	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	
102	2	2	1	2	2	2	1	1	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	
103	2	2	1	2	2	2	1	1	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	
104	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	3	3	1	1	3	1	3	1	2	2	2	3	3	
105	2	2	1	2	2	2	1	1	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	3	2	
106	3	3	3	3	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	3	
107	2	2	1	2	2	2	1	1	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	3	2	
108	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	
109	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	1	3	2	3	2	2	1	2	3	2
110	3	3	3	3	3	3	4	2	4	1	1	1	2	3	3	2	3	2	2	3	2	4	2	3	
111	2	3	3	2	3	2	3	1	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	
112	2	3	3	2	3	2	3	1	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	
113	2	2	1	2	2	2	1	1	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	3	2	
114	1	2	3	3	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	3	
115	2	2	2	2	2	2	1	3	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	3	3	
116	1	3	1	3	2	1	3	2	1	2	2	3	3	3	2	3	1	2	2	2	1	2	2	2	
117	2	2	1	2	2	2	1	1	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	3	2	
118	2	2	1	2	2	2	1	1	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	3	2	
119	2	2	1	2	2	2	1	1	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	3	2	
120	1	2	2	2	2	3	3	1	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	1	2	2	2	3	3	
121	2	2	1	2	2	2	1	1	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	3	2	
122	3	4	4	2	3	3	3	1	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	
123	2	2	1	2	2	2	1	1	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	3	2	
124	1	2	2	3	2	3	1	1	2	2	2	3	3	3	1	3	2	3	1	2	2	2	2	2	
125	2	2	1	2	2	2	1	1	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	3	2	
126	2	2	1	2	2	2	1	1	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	3	2	
127	2	3	3	2	3	2	3	1	2	3	2	3	2	3	1	3	3	2	1	2	2	2	2	2	
128	2	3	2	4	3	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	1	3	2	2	1	2	3	2	4	
129	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	
130	2	2	1	2	2	2	1	1	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	3	2	
131	1	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	3	3	2	3	2	
132	2	2	1	2	2	2	1	1	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	3	2	
133	2	2	1	2	2	2	1	1	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	3	2	
134	1	2	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	1	3	2	3	2	2	1	2	3	
135	2	2	1	2	2	2	1	1	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	3	2	
136	2	2	1	2	2	2	1	1	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	3	2	
137	1	2	2	2	2	3	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	3	3	2	2	2	
138	2	2	1	2	2	2	1	1	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	3	2	
139	2	2	1	2	2	2	1	1	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	3	2	
140	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	1	3	1	2	3	2	
141	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	3	2
142	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
143	2	2	1	2	2	2	1	1	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	3	2	
144	1	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	
145	2	2	1	2	2	2	1	1	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	3	2	
146	2	2	1	2	2	2	1	1	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	3	2	
147	3	1	3	1	1	2	1	1	2	3	3	3	2	1	2	1	1	2	1	1	3	3	1	2	
148	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	1	2	2	2	
149	2	2	1	2	2	2	1	1	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	3	2	
150	2	2	1	2	2	2	1	1	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	3	2	

## V2: Desempeño laboral

Sujeto	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15
1	3	2	3	3	3	1	2	3	5	3	4	3	2	2	2
2	3	3	4	3	3	3	4	2	4	3	3	3	2	2	3
3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2
4	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	3	3
5	3	4	3	3	5	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3
6	3	3	3	2	4	4	4	2	3	4	2	4	4	3	4
7	2	1	3	5	3	4	2	2	3	3	4	3	2	1	1
8	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	4	3	2	3
9	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	3	3
10	4	3	4	1	2	2	4	2	2	2	2	2	2	3	3
11	1	2	3	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	3
12	3	4	4	2	1	2	5	2	2	1	2	2	2	2	3
13	2	4	3	1	2	2	3	2	2	2	1	2	1	2	3
14	3	3	3	2	4	4	4	2	3	4	2	4	4	3	4
15	3	4	4	2	3	2	5	3	2	2	2	2	3	2	3
16	2	3	3	1	1	2	3	2	2	1	2	2	3	2	3
17	3	4	3	2	3	2	4	2	2	2	2	2	3	1	3
18	3	4	4	3	1	2	4	3	1	1	1	2	2	3	3
19	3	5	3	2	2	2	4	2	2	1	1	2	2	3	3
20	4	4	3	1	1	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3
21	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3
22	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3
23	3	3	3	2	4	4	4	2	3	4	2	4	4	3	4
24	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3
25	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3
26	3	1	1	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3
27	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3
28	3	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3	3
29	3	2	1	2	3	2	2	1	2	3	1	1	2	2	2
30	3	1	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
31	3	2	1	3	1	1	2	1	2	3	2	1	2	1	2
32	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	1	1	2	3	1
33	2	3	3	2	3	1	2	2	3	2	2	2	2	3	2
34	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	4	3	2	3
35	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	1
36	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3
37	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3
38	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3
39	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3
40	3	2	2	3	1	1	2	3	2	2	1	2	2	2	3
41	2	3	3	3	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3
42	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	4	3	2	3
43	2	3	3	3	2	1	2	3	3	2	1	2	3	1	3
44	3	1	1	2	3	2	2	1	3	2	2	2	3	2	3
45	3	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3
46	3	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	3	1	3
47	3	2	1	2	3	2	2	1	2	3	1	2	2	3	3
48	3	1	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3
49	3	2	1	3	1	1	2	1	2	3	2	2	3	2	2
50	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	4	3	2	3

51	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2
52	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	4	3	2	3
53	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	1
54	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3
55	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3
56	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	1
57	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3
58	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	1
59	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3
60	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3
61	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	1
62	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3
63	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3
64	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	1
65	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3
66	3	2	1	2	3	2	2	1	2	3	1	2	2	3	3
67	3	1	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3
68	3	2	1	3	1	1	2	1	2	3	2	2	3	2	2
69	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	4	3	2	3
70	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2
71	3	2	1	2	3	2	2	1	2	3	1	2	2	3	3
72	3	1	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3
73	3	2	3	3	3	2	2	3	5	3	4	3	2	2	2
74	3	3	4	3	3	3	4	2	4	3	3	3	2	2	3
75	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2
76	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	3	3
77	3	4	3	3	5	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3
78	3	3	3	2	4	4	4	2	3	4	2	4	4	3	4
79	2	1	3	5	3	4	2	2	3	3	4	3	2	1	1
80	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	4	3	3	3
81	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3
82	3	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3	3
83	3	2	1	2	3	2	2	1	2	3	1	1	2	2	2
84	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3
85	3	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3	3
86	3	2	1	2	3	2	2	1	2	3	1	1	2	2	2
87	3	2	1	3	1	1	2	1	2	3	2	2	3	2	2
88	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	2	3
89	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2
90	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	4	3	2	3
91	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	1
92	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3
93	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2
94	3	2	1	2	3	2	2	1	2	3	1	2	2	3	3
95	3	1	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3
96	3	2	3	3	3	1	2	3	3	3	4	3	2	2	2
97	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	2	2	3
98	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2
99	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2
100	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	3	3

101	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2
102	3	2	1	2	3	2	2	1	3	3	1	2	2	3	3
103	3	1	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3
104	3	2	3	3	3	1	2	3	3	3	4	3	2	2	2
105	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3
106	3	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3	3
107	3	2	1	2	3	2	2	1	2	3	1	1	2	2	2
108	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2
109	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	3	3
110	3	4	3	3	5	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3
111	3	2	3	3	3	1	2	3	3	3	4	3	2	2	2
112	3	3	4	3	3	3	4	2	4	3	3	3	2	2	3
113	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2
114	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	2	3
115	3	4	3	3	5	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3
116	3	3	3	2	4	4	4	2	3	4	2	4	4	3	4
117	2	1	3	5	3	4	2	2	3	3	4	3	2	1	1
118	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	4	3	2	3
119	3	2	3	3	3	1	2	3	3	3	4	3	2	2	2
120	3	3	4	3	3	3	4	2	4	3	3	3	2	2	3
121	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2
122	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	3	3
123	3	4	3	3	5	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3
124	3	3	3	2	4	4	4	2	3	4	2	4	4	3	4
125	2	1	3	5	3	4	2	2	3	3	4	3	2	1	1
126	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	4	3	2	3
127	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	3	3
128	4	3	4	1	2	2	4	2	2	2	2	2	2	3	3
129	1	2	3	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	3
130	3	2	3	3	3	1	2	3	3	3	4	3	2	2	2
131	3	3	4	3	3	3	4	2	4	3	3	3	2	2	3
132	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2
133	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	3	3
134	3	4	3	3	5	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3
135	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	1	1	2	3	1
136	2	3	3	2	3	1	2	2	3	2	2	2	2	3	2
137	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	4	3	2	3
138	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	1
139	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3
140	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3
141	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3
142	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3
143	3	2	2	3	1	1	2	3	2	2	1	2	2	2	3
144	2	3	3	3	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
145	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	4	3	2	3
146	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	4	3	4
147	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2
148	3	2	2	3	1	1	2	3	2	2	1	2	4	2	4
149	2	3	3	3	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
150	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	4	3	2	3



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, LUIS FERNANDO SERNA CALDERON, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la URM en un hospital público, El Agustino-2023.", cuyo autor es HUALLANCA SOTO JOSÉ LUIS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 10.00%, 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, 01 de Agosto del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
LUIS FERNANDO SERNA CALDERON <b>DNI:</b> 41356867 <b>ORCID:</b> 0000-0002-4448-8787	Firmado electrónicamente por: LSERNACA el 01-08- 2023 17:05:33

Código documento Trilce: TRI - 0634565