



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Gestión del talento humano en el desempeño laboral del
tecnólogo médico de un hospital en Madre de Dios Perú, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Chavarry Ramos, Consuelo Nataly (orcid.org/0000-0001-6958-4049)

ASESORES:

Mtro. Ruiz Barrera, Lázaro (orcid.org/0000-0002-3174-7321)

Mg. Vega Guevara, Miluska Rosario (orcid.org/0000-0002-0268-3250)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en
Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

La tesis está dedicada a nuestro Dios Todopoderoso por darnos la vida y la gran oportunidad de poder terminar de forma satisfactoria, quien me guió por el camino correcto y quien me dio la suficiente fortaleza para no desistir y seguir adelante a pesar de los inconvenientes.

A mis padres, mi hija, por el apoyo incondicional en cada etapa y circunstancia, siendo las personas que siempre están allí para brindarme su amor incondicional y confianza.

Agradecimiento

Mi profundo agradecimiento a mis padres Natanael y Adela, por su gran apoyo y confianza en mí. De la misma manera a mi hijita Bryce, por ese motor que me impulsa en mis logros y luchar por mis sueños, de una manera especial agradecer a mi pareja Jim quien siempre está a mi lado para darme su mano y sostenerme cuando las cosas se complican, gracias a todos por todo el amor incondicional hacia mi persona.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	16
3.1 Tipo y diseño de investigación	16
3.2 Variables y operacionalización	17
3.3 Población y muestra	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.5. Procedimientos	23
3.6. Método de análisis de datos	23
3.7. Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN	33
VI. CONCLUSIONES	40
VII. RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS	43
ANEXOS	53

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Validez del instrumento Gestión del talento Humano.....	21
Tabla 2 Validez del instrumento Desempeño laboral.....	21
Tabla 3 Confiabilidad d la escala de Gestión del talento humano.....	22
Tabla 4 Confiabilidad del instrumento de Desempeño laboral.....	22
Tabla 5 Distribución de frecuencias de la variable gestión del talento humano	23.
Tabla 6 Distribución de frecuencias de las dimensiones de la variable gestión del talento humano.....	25
Tabla 7 Distribución de frecuencias de la variable desempeño laboral.	26
Tabla 8 Distribución de frecuencias de las dimensiones de la variable desempeño laboral.....	28
Tabla 9 Ajuste del modelo de la hipótesis general.....	29
Tabla 10 Pseudo R cuadrado de la hipótesis general.....	29
Tabla 11 Ajuste del modelo de la hipótesis específica 1.....	30
Tabla 12 Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1.	30
Tabla 13 Ajuste del modelo de la hipótesis específica 2.....	31
Tabla 14 Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 2.	31
Tabla 15 Ajuste del modelo de la hipótesis específica 3.....	32
Tabla 16 Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 3.	32

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Diseño de la investigación	17

Resumen

En la presente investigación se planteó como propósito principal determinar la influencia de la Gestión del talento humano en el desempeño laboral del tecnólogo de un hospital en Madre de Dios Perú. En el cual la metodología de estudio fue de tipo aplicada de paradigma cuantitativo, alcance explicativo, con diseño sin manipulación de variables de corte transversal. Así mismo la población y muestra estuvo constituida por 70 profesionales de la salud, haciendo uso de la encuesta como técnica e instrumento su respectivo cuestionario. Los resultados obtenidos muestran que el 81,4% manifiestan que la GTH está en el nivel medio, el 11,4% de nivel bajo y el 7,1% en nivel alto, respecto al DL, el 85,7% señalaron que se encuentran en un nivel medio, el 7,1% en nivel bajo y el mismo % de nivel alto, además se obtuvo un Pseudo R2 de Nagelkerke de 99,2% concluyendo que la Gestión del talento humano tiene una incidencia significativa en el desempeño laboral del tecnólogo estudiado.

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

Abstract

In the present investigation, the main purpose was to determine the influence of Human Talent Management on the job performance of a hospital technologist in Madre de Dios, Peru. In which the study methodology was of the applied type of quantitative paradigm, explanatory scope, with a design without manipulation of cross-sectional variables. Likewise, the population and sample consisted of 70 health professionals, making use of the survey as a technique and instrument its respective questionnaire. The results obtained show that 81.4% state that the GTH is at the medium level, 11.4% at a low level and 7.1% at a high level, with respect to the DL, 85.7% indicated that they were They are at a medium level, 7.1% at a low level and the same % at a high level, in addition, a Nagelkerke Pseudo R2 of 99.2% was obtained, concluding that Human Talent Management has a significant impact on job performance. of the studied technologist.

Keywords: Human talent management, job performance, health

I. INTRODUCCIÓN

No solamente en el actual contexto se considera al capital humano como el más importante de todos los factores, pero esto tiene larga data dado que garantiza organizaciones eficientes y competitivas, debido a esto organizar y dirigir (gestión) el talento humano es un aspecto determinante para construir organizaciones exitosas (Gaspar, 2021). Frente a esto surge la necesidad de crear ambientes de trabajo satisfactorios en cada una de las empresas, por lo que mejores interrelaciones entre trabajadores reflejan empoderamientos decisivos, una fuerte cultura dentro de las empresas, lo que motiva a los trabajadores a un mejor desempeño de las tareas encomendadas y cumplir con las tareas designadas por la gerencia de la empresa, (Cubas et al., 2022).

Evidenciándose que la Gestión del talento humano (GTH) repercute en el desempeño de los trabajadores; entendiéndose según Pérez (2021) como una serie integrada de procedimientos en las organizaciones, diseñadas para poder atraer, dirigir, capacitar, incentivar y poder seleccionar a los mejores trabajadores; para que estas tareas se consideren correctas se debe balancear el desarrollo personal y de sus competencias en cada trabajador, dándole un contenido humano y a la vez orientar estas acciones a facilitar el alcance de los objetivos planteados, lo que se puede definir como la labor orientada a obtener óptimos resultados en términos de utilidades, mediante la contribución con sus esfuerzos de todos los trabajadores y a la vez conseguir ejecutar lo planeado. Referente al desempeño laboral se debe entender lo que rinde o el comportamiento productivo basado en resultados de cada uno del personal en su respectivo puesto asignado, considerando las tareas que se le han encargado, de la meta y el resultado esperado de su trabajo y según el potencial establecido, asimismo, especialmente, se valora por lo que contribuye a la empresa, (Rodríguez y Lechuga, 2019).

Cambiando de contexto, a lo largo de los años se ha ido evidenciando una mala Gestión del talento humano en las entidades de salud. Esto a causa de que los países no ofrecen un entorno apropiado para desempeñar bien las tareas por los profesionales de salud: los sueldos son muy bajos y eso influye en su desempeño, asimismo, no se cuentan con los recursos necesarios, estos son limitados, falta de motivación y fidelización del personal, escasas capacitaciones,

falta de priorización y aplicación de dotación del personal y la ausencia de seguridad laboral en el lugar de trabajo, en especial a aquellos que laboran en entornos frágiles y afectados por conflictos. Además, la su deficiencia afecta el desempeño laboral y ello guarda sustento en la presencia de enfoques fragmentados en los sistemas de salud, financiados sin considerar criterios específicos por sectores, carencia de estabilidad entre actualizar los conocimientos y los requerimientos de atención médica, distribuciones de personal concentradas en zonas urbanas, problemas en la definición del perfil apropiado para la prestación de servicio de calidad, baja identificación de los servidores con la institución y debilidades gerenciales que repercuten en la optimización y regulación de las funciones laborales, (Palacios, 2021).

Antecedentes internacionales, Apolo et al. (2021) en un estudio realizado halló que se no realizan adecuados procesos de inducción y tampoco se capacita apropiadamente a los trabajadores, igualmente que no se realizan evaluaciones y seguimientos, por lo que el desempeño de los trabajadores no es el esperado. También, Alonso et al. (2018), mencionan que el 66.7% de los trabajadores sostuvieron que existen pocos recursos en el aspecto humano y material, y pobres estímulos por innovar con propuestas novedosas, esto se refleja en un ambiente laboral inadecuado y un contexto no deseable para gestionar adecuadamente a los trabajadores.

En México, Lumbreras (2020), determinó que para incrementar los desempeños en las entidades del Estado del sector salud se deben de realizar actividades orientadas principalmente a gestionar apropiadamente el talento humano, se debe trabajar en mejorar el ambiente laboral de cada profesional de la salud, efectuar de manera programada una evaluación integral sobre los desempeños y alentar a los directivos que se esfuercen en lograr cada objetivo institucional.

Por otro lado, en Ecuador, Fajardo et al. (2020) sostienen que para la mejora de la Gestión del talento humano en los sectores de salud y otros se debe establecer procedimientos asociados y articulados que propicien políticas y cuenten con sus respectivos manuales de desempeño, estimulando, orientando y apoyando la integración e identificación del colaborador con la institución. Por otro lado, se debe contratar profesionales idóneos, seleccionados de conformidad con los

perfiles y puestos de trabajo, quienes deben contar con conocimientos y experiencias.

A nivel nacional, Inga y Arosquipa (2019) sostienen que si bien existe algún avance en el desarrollo y la manera en que se viene gestionando el recurso humano en salud (RHUS) en las dos pasadas décadas dotar de RHUS en los primeros niveles de atención aún es un reto pendiente para la mayoría de las naciones, se continúan con modelos obsoletos que no están asegurando que se brinden servicios apropiados a pobladores vulnerables. Además, Gonzáles (2018) expresa que los procedimientos burocráticos enmarcados por el cumplimiento de normativas, manuales y directivas generan estándares y expectativas improbables de cumplir, debido a que estos ideales no consideran la realidad problemática de los centros de salud, por ende, se traducen en carencia de compromisos profesionales, procesos de organización deficientes y sin articulación, y falta de estímulos para los profesionales.

De igual forma, Guerrero y Callao (2021) expresaron que, para su mejora se debe disponer de sistemas de salud innovadores, contratar profesionales organizados y anticipados quienes intervengan de forma activa en la solución de situaciones problemáticas desde el desempeño de sus funciones y perfil profesional, brindando así atención oportuna a los pacientes.

Ñaupari (2018) sostiene que la asociación entre la primera variable y la segunda es directa y de alto nivel; por lo que una inapropiada Gestión del talento humano se va a obtener bajos niveles de desempeños, en tanto que una apropiada tiene efectos positivos en el rendimiento de los colaboradores del área de salud. A nivel local, se encuentran los hospitales de nivel II-2, donde la dotación de tecnólogos médicos es limitada en función a la gran cantidad de servicios de salud, ocasionando un bajo desempeño laboral haciendo que estos desarrollen sus funciones con retraso.

Es así como se observa una inadecuada Gestión que afecta el desempeño laboral y no se atiende apropiadamente a los usuarios. Además, no se considera el empoderamiento de los profesionales médicos, el empleo de herramientas tecnológicas modernas para la consecución de propósitos institucionales, desarrollo de actividades poco productivas, escasa interacción entre los colaboradores para generar cadenas de valor y compromiso, clasificación del

personal no acorde con las competencias profesionales, falta del desarrollo de capacitaciones y poca o nula negociación de auspicios para implementar planes de carreras profesionales en el sistema de salud de Madre de Dios.

Según lo descrito, se propone el problema a resolver: ¿De qué manera la Gestión del talento humano influye en el desempeño laboral del tecnólogo médico en un nosocomio en Madre de Dios Perú,2023? y los específicos: (a) ¿Cómo influye la Gestión del talento humano en el rendimiento en la tarea del tecnólogo médico en un hospital en Madre de Dios Perú,2023?; (b) ¿De qué manera la Gestión del talento humano influye en los comportamientos contraproducentes del tecnólogo médico en un hospital en Madre de Dios Perú,2023?; (c) ¿Cómo influye la Gestión del talento humano en el rendimiento en el contexto del tecnólogo médico de un hospital en Madre de Dios Perú,2023?.

Además, la investigación halla justificación teórica porque se han abordado las variables con teorías de autores prestigiosos del mundo académico, o de instituciones oficiales, las conclusiones de la investigación incrementan el contenido teórico de la gestión en servicios de salud y desempeño laboral; sirve como antecedentes para futuras investigaciones; además garantiza el tratamiento de las variables, asimismo se justifica en lo metodológico, dado que se han adaptado dos escalas valorativas para la recolección de datos, que una vez validadas y con confianza están a disposición de investigadores de temas similares para la recolección de información, con la garantía de resultados similares; en el aspecto práctico se encuentra justificación ya que las recomendaciones posibilitan se mejore el desempeño del personal así como su eficiencia de las diferentes especialidades hospitalarias y con esto la prestación de los servicios debe ser de mayor calidad en el nosocomio mencionado.

Así mismo, se propone el objetivo general: Establecer cómo influye la Gestión del talento humano en el desempeño laboral del tecnólogo de un hospital en Madre de Dios Perú, 2023; y los específicos: Establecer la influencia de la Gestión del talento humano en el Rendimiento en la tarea del tecnólogo médico de un hospital en Madre de Dios Perú, 2023; Identificar la influencia de la Gestión del talento humano en los comportamientos contraproducentes del tecnólogo médico de un hospital en Madre de Dios Perú,2023; Comprobar la influencia de la Gestión

del talento humano en el rendimiento en el contexto del tecnólogo médico de un hospital en Madre de Dios Perú,2023.

Por último se formula la hipótesis general: La gestión del talento humano influye directa y significativamente en el desempeño laboral del tecnólogo médico de un hospital en Madre de Dios Perú, 2023 y las específicas: La Gestión del talento humano tiene influye directa y significativa en el rendimiento en la tarea del tecnólogo médico de un hospital en Madre de Dios Perú; la Gestión del talento humano influye inversa y significativamente en los Comportamientos contraproducentes del tecnólogo médico de un hospital en Madre de Dios Perú; la Gestión del talento humano influye directamente en el rendimiento en el contexto del tecnólogo médico de un hospital en Madre de Dios Perú, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Luego de una minuciosa búsqueda en bases de datos confiables y de prestigio se encontraron los siguientes estudios; a nivel internacional se dispone de: Nagwan et al. (2022), se propusieron examinar la repercusión de la Gestión del Talento Humano (GTH) en el rendimiento empresarial en los hospitales de Malasia; estudio realizado bajo el paradigma cuantitativo, con muestra conformada por 174 hospitales; se utilizó el modelo de mínimos cuadrados parciales (PLS-SEM) con la finalidad de comprobar las hipótesis del estudio dando como resultados que existe correlación positiva entre el capital humano con el desempeño empresarial además existe tal asociación entre la mentalidad de gestión del personal con el desempeño de los empresarios.

Mervat et al. (2018), en hospitales de Shebin El-kom, se propusieron estudiar los impactos de una apropiada gestión del personal en el desempeño de los colaboradores de nosocomios, investigación de paradigma cuantitativo, explicativa y sin manipular la variable independiente y transeccional, el universo poblacional estuvo constituido por 273 profesionales de enfermería; se recopilaron los datos empleando la encuesta y con dos cuestionarios estructurados respecto a los indicadores, hallándose los siguientes resultados: el 77.0% percibe en alto nivel el desempeño en los hospitales con gran significatividad. Conclusiones: que una correcta gestión del personal se refleja significativamente en el desempeño en los hospitales y lo mismo con cada dimensión del desempeño laboral.

Munaza (2019), en instituciones de salud en Pakistán, tuvo como propósito establecer el efecto de la práctica de gerenciar el talento en los desempeños de todos los colaboradores que desarrollan actividades en instituciones de salud, diseño metodológico de paradigma cuantitativo, explicativa, de diseño transeccional y sin manipular la variable independiente. El universo poblacional fue establecido por 364 trabajadores que están asignados a las entidades de salud a nivel nacional. Los datos fueron recogidos mediante la encuesta y dos escalas valorativas; se halló que resulta provechoso y significativo la buena práctica en la gestión del personal, reclutar y seleccionar los mejores cuadros, capacitándolos y brindando nuevos conocimientos, reteniéndolos, lo que influye en un mejor rendimiento en sus respectivas tareas; el análisis de correlación determinó la correlación positiva, mediante la regresión lineal=0.834, se llegó a las conclusiones:

que en los nosocomios públicos se debe disponer de sistemas para gestionar apropiadamente el talento y que sirva de instrumento de integración, cambiar las conductas y el fortalecimiento al personal hospitalario con el fin de tener como resultados un mejor rendimiento del personal en sus tareas y así mejorar el servicio brindado.

Almohtaseb et al. (2020) en su artículo se propuso comprobar los efectos de eficaces sistemas para gestionar el talento en el Desempeño Laboral (DL). Estudio cuantitativo, de alcance explicativo y diseño transeccional y en la que no se manipuló la variable independiente. Su universo de estudio estuvo conformado por 430 colaboradores de 30 nosocomios estatales de Jordania, para la recolectar información se usó la encuesta y dos escalas valorativas.

Hallándose los resultados que la gestión del personal tiene impactos significativos en el DL, ya que de esta forma se puede realizar una mejor selección del personal que sus comportamientos no vayan en contra de las normas del establecimiento para que no sea un impedimento para cumplir los objetivos, además mediante una prueba estadística con un valor de $R^2= 0.678$; de esa forma con una buena GTH se evita comportamientos contraproducentes que atente contra los objetivos institucionales. Conclusiones: El sistema de gestión del talento repercute de forma directa en el rendimiento y se recomienda emplear estrategias en el fortalecimiento de las interrelaciones entre la gerencia y los trabajadores para evitar los comportamientos contraproducentes y lograr el desarrollo organizacional.

Lawal (2022), cuyo propósito fue establecer la incidencia de la gestión del personal en el desempeño del personal en el hospital Universitario Barau Dikko de Kaduna. Investigación de paradigma explicativa. El universo poblacional de estudio se constituyó por 757 empleados del nosocomio; los datos fueron recolectados con cuestionarios; de utilizó el SPSS, hallándose los resultados: que un gran número de los colaboradores expresó que la mejora del rendimiento de los empleados vino consigo por la identificación y capacitación de los postulantes para reemplazar a los empleados más fundamentales que dejan el centro de asistencia; además la gestión de desempeños (61 %), las capacitaciones y la mejora (62 %), la adquisición de talentos (71 %) y el desempeño de los empleados tenían relaciones positivas y sustanciales entre sí.

En el contexto nacional se encontró a Valentín (2017), se planteó determinar la manera en la que la GTH incide sobre el desempeño del personal perteneciente a la Red de Salud Huaylas Sur. Investigación no experimental transversal; de alcance explicativo. El universo poblacional estuvo conformado por el personal asistencial además de administrativo, con una cantidad de 161 individuos; como técnica para recopilar datos se eligió usar la encuesta. Se halló como resultados que la GTH muestra un nivel logrado de 65.2% y el DL con un 69.6%, se concluyó que se evidencia el correlato directo entre las variables con el Chi-Cuadrado=70,146. Concluyéndose que la influencia de la GTH es altamente significativa sobre el DL.

Moza y Rojas (2019), en un hospital de Lima, se propusieron establecer la influencia de la GTH en el desempeño del personal administrativo. Estudio de tipo cuantitativa, explicativa, transeccional, el universo poblacional estuvo constituido por 30 administrativos, la data fue recolectada a través de una encuesta y con 02 escalas valorativas. Luego de procesados los datos, se estableció mediante el estadígrafo $R^2 = 0.92$ que indica una alta correlación de la GTH en el desempeño del personal. Se concluyó: Tiene influencia positiva en el desempeño del personal administrativo del referido nosocomio, demostrando que una buena elección del personal con buenas habilidades y destrezas que vayan más allá del trabajo contribuirán al logro de las metas del establecimiento.

Castro y Delgado (2020) en el Proyecto Especial Huallaga, tuvieron la intención de comprobar la incidencia de un Modelo de gestión del talento humano en el rendimiento del personal, estudio realizado bajo el paradigma investigativo cuantitativo, explicativo y en el que no se manipuló la variable DL y transversal. Con una población censal establecida en 70 empleados, empleando la encuesta y dos escalas debidamente validadas se recolectaron los datos. Hallándose los resultados, se percibe por cerca del 68% que el talento humano es gestionado de manera regular, en tanto es percibido por cerca del 57% que el desempeño es asimismo regular entre los colaboradores del proyecto especial, así mismo se evidencia la asociatividad positiva entre las variables mediante la regresión lineal= 0.812. Conclusiones: se afirma la existencia de impactos positivos de la GTH en el desempeño del personal, se explica que una mejor y correcta gestión del personal tiene efectos en un mejor rendimiento en el contexto del personal.

Rodas (2019), en un hospital del Callao, se planteó analizar la repercusión de la GTH en el rendimiento del personal de salud de nosocomio del primer puerto peruano, investigación realizada bajo una metodología cuantitativa, explicativa, de diseño transversal y no se manipularon variables, para lo cual se optó considerar una población censal de 102 trabajadores del hospital de rehabilitación, recopilando datos mediante la encuesta y con cuestionarios validados. Los resultados hallados es que se percibe una moderada GTH y el desempeño se percibe como moderada por los encuestados, lo cual trae consigo adecuados niveles de desempeño en el personal en cuanto el desarrollo de sus tareas encomendadas, además se mostró una incidencia muy baja entre ambas variables con un valor de Regresión Lineal=0.012; por otro lado, en lo que respecta a la repercusión de la GTH y las dimensiones del rendimiento laboral, se halló que hay muy baja incidencia con el trabajo en equipo =0.003 y con la disciplina laboral =.0009. Conclusión: Que la GTH tiene incidencia significativa en el desempeño de los profesionales del referido nosocomio.

Bustamante (2022), una organización de salud en el Callao, se propuso establecer el correlato existente entre - GTH- y desempeño profesional de una empresa de servicios de salud del Callao, estudios realizado bajo el paradigma cuantitativo, de propósito básico y alcance relacional, de diseño transversal en la que no fueron manipuladas las variables; el universo poblacional estuvo constituido 110 trabajadores, de esta población se obtuvo la muestra que quedó establecida por 60 administrativos, usando la encuesta y dos cuestionarios en el recojo de los datos, se hallaron estos resultados: la GTH es percibida por cerca del 40% de los encuestados como baja y cerca del 38 % perciben bajos desempeños en el personal, y se indica que las variables se correlacionan con un valor de Regresión Lineal= 0.712. Conclusiones: Se ha encontrado relación positiva entre ambas variables estudiadas en la referida entidad.

En la siguiente sección se profundiza los fundamentos teóricos que sustentan cada una de las variables de investigación.

Variable Gestión del Talento Humano (GTH), Chiavenato (2009) autor base utilizado para el estudio de esta la primera variable (GTH), por su destacada trayectoria, siendo uno de los más ilustres y respetados por sus aportes, fundamentalmente por ser un teórico sobre la GTH. Define la variable como aquella administración en la cual se toma en cuenta tanto a la institución como a sus trabajadores, así como el resto de los socios internos, que son las personas que mejor conocen la organización, su negocio y su futuro. Es una nueva perspectiva de los seres humanos, ya no un simple sujeto pasivo de los recursos, objeto de servicio o procesos de la institución, más bien de un sujeto esencialmente activo que toma decisiones, realiza acciones, crea innovaciones y agrega valor a la organización.

Chitalu (2019) define la Gestión del Talento Humano (GTH) como aquella representación del potencial del recurso humano con el propósito de alcanzar ventajas competitivas valiosas, al ser implementada de manera correcta, con seguridad se va a generar ventajas competitivas sostenibles.

Sparrow (2019) define como la que se encarga de identificar y atraer al talento, y pretende lograr también el compromiso, retener a los mejores trabajadores con el fin de lograr efectos óptimos inmediatamente o con el transcurrir del tiempo, que se reflejan en el desempeño en las tareas.

Tobón (2020) lo define como aquella parte del desarrollo de las personas que favorece al perfeccionamiento en lo profesionales y en el desarrollo como personas, para que se involucren con los objetivos organizacionales.

Además, Prieto et al. (Prieto y otros, 2021) define como relevante desde la instancia del contrato de trabajadores, porque requiere de competencias que aseguren imparcialidad y criterio para escoger al personal idóneo, cuidando que en todas las fases del proceso se obtengan los mejores resultados, es importante no solamente en cubrir las vacantes, pero en potenciar cada proceso interno en las organizaciones.

El modelo teórico de McGregor teoría X y teoría Y: es mencionado por Chiavenato, en su libro Introducción a la teoría general de la administración (2004) donde la teoría Y supone un tipo de administración participativo, sostenida en los

valores humanos además de sociales, por otro lado, la teoría X supone una administración a través de controles externos establecidos a los individuos, mostrándose opuestas ambas variables.

A continuación, se fundamenta teóricamente las dimensiones, bajo la teoría X y Y de McGregor (2007), Chiavenato propone cinco dimensiones para medir a la Gestión del Talento Humano.

La primera dimensión es la referida a **reclutar**, Chiavenato (2008) lo define como una técnica de comunicación donde la empresa pública, así como promueve oportunidades laborales en el mercado de RH, simboliza un proceso de intercambio de dos vías, atrayendo a posibles aspirantes al proceso de selección.

Huselid et al. (2005) lo define como la primera etapa de la GTH, las empresas deben proporcionar herramientas fundamentales con la finalidad de recepcionar personal que posean atribuciones que puedan enriquecer a la empresa, siendo factible hacer uso de las distintas herramientas para poder obtenerlas, donde la empresa tiene que verse atractiva para los que requieren un lugar donde desarrollar sus habilidades.

Montoya (2016) lo define como aquellos métodos que admiten a las empresas poder solucionar el requerimiento de RH, sus ventajas, equilibrio, delimitar sus requerimientos, así como capacitación.

La segunda dimensión es **seleccionar**, Chiavenato (2008) lo define como las acciones dirigidas en elegir a los buenos aspirantes para la empresa, está conformada por una serie de fases con distintas opciones. El análisis del producto de la elección es fundamental para delimitar su costo, así como las ventajas que propone.

Capelli (2008) lo define como la atracción del talento de fuera mediante los procesos de recepción y elección, así como los procesos con la finalidad de observar las capacidades dentro de la empresa, esto último se desarrolla con la evaluación de la capacidad además del análisis de la aptitud de sus colaboradores, con un buen análisis habrá un buen desarrollo, así como una adecuada selección de profesionales.

Hamed y Aurelie (2019) lo define como aquella parte del proceso que sirve para que una empresa identifique, evalúe y contrate personal, por lo que es de necesidad valorar adecuadamente el talento alineándose a los intereses de la

empresa en la búsqueda se ser exitosa, extendiendo en el tiempo su valor y que genere aportes positivos a las actividades,

La tercera dimensión relacionada a **Capacitación**, Chiavenato (2008) lo define como la consecución sistemática de mejora en las aptitudes del personal para lograr propósitos planteados por la corporación, este componente conforma un proceso de aprendizaje, cambiando la conducta de los sujetos a través de cuatro cambios: transferencia de información, crecimiento de destrezas, de actitud y concepciones.

Garbanzo (2015) lo define como una ocupación ejecutada mediante la organización con lineamientos determinados para poder lograr los objetivos establecidos.

Armijos et al. (2019) lo definen como las oportunidades que se da a los trabajadores de participar en talleres o cursos programados con el fin de incrementar los conocimientos y las pericias de los empleados para un mejor desempeño en determinadas funciones, en los cargos o tareas encomendadas, lo cual enriquece el desempeño de sus funciones y permite mejorar la calidad del proceso productivo en las organizaciones.

De la calle et al. (2020) lo definen como la ventaja para que el crecimiento de la persona sea la más adecuada, para asegurar el éxito, es necesaria la existencia un vínculo directo entre lo que le interesa al sujeto y el contexto donde la organización desea ubicarlo posteriormente, es adecuado que se realice un análisis de las competencias laborales además de personales y fundamentales para el crecimiento futuro de su labor completadas con las competencias.

La cuarta dimensión trata de las **Recompensas**, Chiavenato (2008) lo define como las retribuciones, premios o reconocimientos por un servicio prestado. Las recompensas más usuales son las remuneraciones. Las recompensas se dividen en de carácter financiero y no financiero. Las del tipo financiero son a veces directas (salarios directos, premios y una comisión) o de manera indirecta (descansos remunerados, donaciones, etc.).

Jama (2018) lo define como los procedimientos que motivan a los trabajadores y orientadas a la atención de alguna necesidad identificada como urgente o deseada, incluye: premios, remuneraciones, otras prestaciones y seguridad social.

Armijos et al. (2019) lo define como el reflejo de los salarios; encargados de las compensaciones monetarias adecuadas por los servicios prestados por los empleados.

Como quinta y última dimensión es la de **Retener** (Talento humano), Chiavenato (2008) lo define como la acción de retener a los mejores cuadros requiere estar atento especialmente en una serie de factores, las principales: el estilo administrativo, las interrelaciones con la gerencia y las políticas de seguridad y salud ocupacional que garantiza un ambiente laboral adecuado en las organizaciones.

Jama (2018) lo define como el proceso que engloba capacitaciones para aumentar las competencias profesionales y personales. Implica formar y desarrollar, gestionar los conocimientos y las habilidades, el aprender, algún programa adaptación al cambio y el desarrollo de carrera, con planes de mejora comunicacional y adecuación.

De la Calle et al. (2020) explica que la retención garantiza la permanencia de trabajadores calificados con alto potencial en las organizaciones. En ocasiones, todas las políticas de los programas de GT de las compañías se justifican en retener a los trabajadores más destacado, e impedir que se los lleve los competidores.

Variable Desempeño Laboral (DL), Koopmans et al. (2011) lo define como las competencias y habilidades relacionadas a las tareas encomendadas, en resumen, son las competencias y destrezas respaldadas en conocimientos pertinentes para un buen desempeño en ciertos puestos, asimismo, hay que considerar la condición estructural y laboral brindada por la organización.

Siendo este el autor base utilizado para el estudio de la segunda variable, que enfoca el desempeño laboral para estudiar detalladamente aquellos aspectos que admiten analizar con exactitud el rendimiento al interior de las organizaciones proponiendo un instrumento sencillo, aunado a ello propone que para analizar el DL se debe partir de tres dimensiones como es el **rendimiento en la tarea, comportamientos contraproducentes y rendimiento en el contexto**, y que, además, son las dimensiones que se tomaron en esta investigación.

Faria (2004) lo define como aquellas acciones de los empleados relacionadas con las actividades y contribuciones que les son asignadas en función

de sus cargos, dependiendo de la autoridad reguladora entre empleado y la organización.

Chiavenato (2011) define el DL como la eficiencia que muestran los colaboradores cuando realizan sus funciones, que es fundamental en la organización y, por lo tanto, se ha convertido en una ventaja competitiva empresarial en la actualidad.

Robbins y Judge (2013), lo define como el establecimiento de metas siendo un principio básico de la psicología del desempeño, que pone en marcha ciertos comportamientos y mejora el desempeño ya que ayuda a las personas a concentrar su energía en las metas, dando importancia a la dificultad de estas, es decir si es más difícil de alcanzarlas entonces se esfuerzan más.

Bautista et al. (2020) lo definen como la primera fase de descripción de puestos, luego se convirtió en un instrumento para evaluar que funcione correctamente cada puesto de la organización y en la actualidad el DL es la piedra angular de la eficiencia organizacional y la clave de que sea exitosa. Es por ello que el modelo de Campbell plantea una medición de este constructo de forma integral, es así que este modelo se considera un pilar teórico que evalúa el DL dado que aborda la variable multidimensionalmente, que pretende obtener los elementos principales para evaluarlo, y con esto ayudar a desarrollar estrategias. Dirigidas al logro de objetivos, cuyos componentes caracterizan la estructura básica de todo DL.

Altindag (2020) lo define como el vínculo que presentan algunas particularidades (capacidades) alineadas a lo requiere cierto puesto, los esfuerzos realizados por el trabajador en sus labores (voluntad) y que se den o estén presentes ciertos factores relacionados al ambiente para una mejor ejecución de las tareas. El desempeño laboral, juega un rol fundamental a la hora de alcanzar los objetivos y metas organizacionales, se logran a la vez que los trabajadores demuestren sus capacidades y destreza, acorde a las características y responsabilidades de las funciones encomendadas, y recibiendo soporte de la alta dirección y jefaturas.

Reyhanoglu y Akin (2020) mencionan sobre el DL de los trabajadores en las organizaciones a manera de vital indicador de los rendimientos organizacionales en razón que el desempeño trastoca la conducta del personal que favorecen de

manera directa e indirecta a los objetivos organizacionales y crean valor para sus empresas.

El modelo teórico de desempeño laboral de Koopmans et al. (2013): indica que está conformado por un análisis de manera autoinforme constituido por unas dimensiones, escalas además de ítems que poseen enunciados los cuales permiten establecer el nivel de DL de los trabajadores con el objetivo de incrementar la productividad además de la capacidad competitiva de una empresa.

A continuación, se pasará a fundamentar teóricamente las dimensiones, bajo el modelo teórico de Koopmans et al. (2013) quienes operacionalizaron el DL con las siguientes dimensiones: rendimiento en la tarea, rendimiento en el contexto, comportamientos contraproducentes:

La primera dimensión es el rendimiento en la tarea, abarca los comportamientos que están directamente relacionados con el puesto, de forma técnica (Koopmans et al., 2013). Liu & Liu (2021) la definen como las contribuciones de los empleados a las organizaciones, y comprende, competencia técnica y competencias laborales; asimismo la conducta inherente a la tarea técnica de los puestos (Gabini y Salessi, 2016).

La segunda dimensión son los comportamientos contraproducentes, involucran los actos intencionales que provienen de los colaboradores de la entidad y que se contraponen al interés de aquella (Koopmans et al., 2013). Además, se definen “comportamientos voluntarios que perjudican al desarrollo de las organizaciones” (Ramos et al., 2019), engloba las actitudes encaminadas a conservar un contexto agradable entre colaboradores y de carácter psicológico en el que se desenvuelva el aspecto de conductual (Gabini y Salessi, 2016).

Como última dimensión se tiene al componente rendimiento en el contexto, definida como aquellos actos que están dirigidos a conservar el entorno personal y anímico en el que se desarrolla en la empresa (Koopmans et al., 2013). Asimismo, es conocido como comportamientos de ciudadanía en organizaciones (OCB). se le define como “comportamientos que contribuyen a los objetivos organizacionales y que mejoran el entorno social y anímico” (Ramos-Villagrasa y otros, 2019), se consideran a las acciones intencionales de parte de los miembros de las organizaciones contrarias a lo que se proponen las organizaciones, (Gabini y Salessi, 2016).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Respecto con el tipo fue una investigación aplicada, como lo define CONCYTEC (2020) es aquel estudio direccionado a determinar, mediante el conocimiento científico, los mecanismos por la que es posible satisfacer un requerimiento reconocido además de científica.

Referente a su nivel, fue explicativo, debido que se propone explicar la causalidad entre hechos o variables estudiadas, también, en estas investigaciones se requiere plantear hipótesis que indaguen en establecer la causa de un hecho, variable, o fenómeno que se ha propuesto investigar (Ramos, 2020).

Además, según su enfoque fue cuantitativo, denominándose así porque se realiza con fenómenos que son medibles, a través del uso de técnicas estadísticas para analizar la información recopilada, la finalidad más relevante reside en describir, explicar y predecir lo que origina una situación y a partir de ello predecir sus comportamientos futuros dado que se han develado estas (Sánchez, 2019), Respecto al método, se ha usado la metodología científica ya que es el proceso que encamina el estudio, con el propósito de revelar las maneras de coexistencia de algún proceso objetivo, para descubrir su enlace interno y externo, y hacer generalizaciones y ahondar las sapiencias adquiridas, alcanzar a manifestar con seguridad basada en la evidencia y comprobar en las pruebas lo que se enuncia o manifiesta, (Cabezas et al., 2018).

Se eligió la metodología hipotética deductiva porque la hipótesis es el inicio para nueva presunción. Partiendo de una hipótesis deducida de principios o normas, y empleando los principios deductivos, se llega a pronósticos que luego son verificados de forma estadística, y si existe conexión con lo investigado, comprobando la verdad o no de la hipótesis

formulada. Así, si la hipótesis se basa en predicciones prácticas confirmatorias se puede inferir. Este método hace posible la reconstrucción continua del sistema teórico y metodológico por lo que se puede catalogar fundamentalmente como método para la elaboración de conocimientos (Rodríguez y Pérez, 2017).

El diseño investigativo ha sido no experimental, puesto que la investigadora no ha tenido el control de ninguna variable, no ha agrupado a la muestra para estudiarla. Asimismo, la investigadora observó el fenómeno tal y como ocurre en su propio medio, no ha alterado su comportamiento ni desviado, y por el tiempo de aplicación es transversal, (Neill y Cortez, 2018); además es de corte transeccional, porque los datos se recogieron en un tiempo determinado.

Figura 1

Diseño del estudio



Nota: Elaboración propia.

Leyenda:

X=Gestión del talento humano

Y=Desempeño laboral

3.2 Variables y operacionalización

Variable Independiente: Gestión del Talento Humano

Definición Conceptual: Chiavenato (2009) define la Gestión del talento humano como un conjunto de procedimientos esenciales que permiten a los gerentes liderar y coordinar las tareas de gestión que están directamente relacionadas con los recursos humanos, la capacidad y el potencial.

Definición Operacional: Se va a medir a través de la escala valorativa que será aplicada y adaptada para el personal del tecnólogo médico de un hospital en Madre de Dios en los niveles, bueno, regular y malo.

Indicadores

Dimensión Reclutamiento: Comunicar y dotar de trabajadores

Dimensión Selección: Perfiles de los postulantes y apropiadas habilidades

Dimensión Capacitación: Desarrollar sus habilidades y entrenamientos

Dimensión Recompensa: Financiera y no financiera

Dimensión Retención de personas: Desarrollo de carrera e incentivos

Escala de medición

Escala Ordinal: 1= Nunca, 2= Casi nunca, 3= a veces, 4= casi siempre, 5= siempre.

Variable Dependiente: Desempeño Laboral

Definición Conceptual: Koopmans et al. (2011) definen el Desempeño Laboral, como aquellas competencias y habilidades relacionadas a las tareas encomendadas, en resumen, son las competencias y destrezas respaldadas en conocimientos pertinentes para un buen desempeño en ciertos puestos, asimismo, hay que considerar la condición estructural y laboral brindada por la organización.

Definición Operacional: se va a medir a través de la escala valorativa validada por Gabini y Salessi (2016) que será aplicada al personal del tecnólogo médico de un hospital en Madre de Dios en sus niveles, bueno, regular y malo.

Indicadores

Dimensión Rendimiento en la tarea: Dedicar tiempo y esfuerzos, afrontar retos y actualizar conocimientos

Dimensión Comportamiento contraproducente: Sobre dimensionar problemas, enfocarse en aspectos y comentarios negativos

Dimensión Rendimiento en el contexto: Planificación de actividades, participación en reuniones y conservar las destrezas

Escala de medición

Escala Ordinal: 1= Nunca, 2= Casi nunca, 3= a veces, 4= casi siempre, 5= siempre.

3.3 Población y muestra

Una población según Hernández y Mendoza (2018) es el conjunto de diversas situaciones que suelen tener iguales especificaciones, por lo tanto, para este estudio se optó por considerar al personal de salud de la Red Asistencial Madre de Dios Víctor Lazo Peralta – ESSALUD, siendo un total de 70 profesionales:

-) Criterio de inclusión: se consideró a todos los profesional de salud Asistencial y administrativo que vienen laborando bajo la modalidad de contratación CAS regular, 728, por terceros en la Red Asistencial Madre de Dios Víctor Lazo Peralta – ESSALUD.
-) Criterio de exclusión: no fueron considerados los trabajadores de servicios, de jardinería, seguridad y comedor.

La muestra es una parte que representa al universo poblacional o universo a investigar, de la que se ha recolectado información pertinente para un estudio específico (Hernández y Mendoza, 2018). La muestra se estableció mediante muestreo no probabilístico, es decir sin usar ninguna fórmula y quedó constituida por los mismos 70 profesionales considerados en la población, es decir es una investigación con muestra censal, cada elemento considerado en la población formó parte de la muestra, resulta apropiado para poblaciones pequeñas, la muestra quedó conformada por los mismos 70 profesionales de salud conformantes de la población.

En referencia al muestreo utilizado con fines de establecer la muestra, se empleó el no probabilístico, en este tipo no todo profesional tuvo las mismas probabilidades de ser seleccionado integrante de la muestra, se realizó el muestreo por conveniencia a los intereses del objeto de estudio, (Hernández y Mendoza, 2018).

Su unidad de análisis estuvo constituida por el profesional de la salud de la Red Asistencial Madre de Dios Víctor Lazo Peralta – EsSalud, Madre de Dios.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para Carrasco (2018), las técnicas para recopilar la data tienen la finalidad conseguir información de sujetos o documentos, que tengan lo que se necesita para la investigación. Acorde a lo que se menciona la investigadora optó usar la encuesta para lograr conseguir la data necesaria y lograr los propósitos del estudio.

El instrumento usado fue la escala valorativa, que es el que le corresponde a la técnica determinada en este estudio, esta escala ha sido adaptada de cuestionarios validados de manera previa:

Ficha técnica de instrumentos 1:

Nombre: Escala de Gestión del Talento Humano

Autor: Rodas (2019)

Dimensiones: Reclutamiento, Selección, Capacitación, Recompensa y Retención de personas.

Significación: Este cuestionario se compone de 20 ítems que busca medir el grado de GTH de los profesionales de la salud en un nosocomio de Madre de Dios. Las respuestas han sido valoradas en una escala ordinal que incumbe: **a. Nunca (1), b. A veces (2), c. Regularmente (3), d. casi siempre (4), e. Siempre (5).**

Baremos: Nivel baja (20-47), Regular (48-74) y Alta (75-100).

Ficha técnica de instrumentos 2:

Nombre: Escala de Desempeño laboral

Autores: Gabini y Salessi (2016)

Dimensiones: Rendimiento en la tarea, Comportamientos contraproducentes, Rendimiento en el contexto.

Significación: Este cuestionario contiene 20 ítems que procura medir el grado de DL de cada profesional de la salud de un nosocomio en Madre de Dios.

Las respuestas fueron valoradas en escala ordinal correspondiente: a. Nunca (1), b. A veces (2), c. Regularmente (3), d. Casi siempre (4), e. Siempre (5).

Baremos: Nivel bajo (20-47), Medio (48-74) y Alto (75-100).

La validez se entiende por la capacidad en que un instrumento a usar puede medir a las variables a investigar, consiguiendo al probar que el instrumento manifiesta los conceptos abstractos a través de sus dimensiones e indicadores (Hernández y Mendoza, 2018). Por esto, en este aspecto se buscará obtenerlo mediante 3 expertos vinculados a las variables que se desean investigar, analizando la claridad, coherencia y relevancia de los cuestionarios que se emplearán, porque ello dará evidencia si se puede o no aplicar cada instrumento, y que se encuentra en el anexo.

Tabla 1

Validez del instrumento Gestión del talento Humano

Experto	Grado académico	Nombres y apellidos	Criterio
1	Maestro	José Rolando Vela Molina	Aplicable
2	Doctor	Hans Keyfren Avila Foesther	Aplicable
3	Maestro	José Luis Ibáñez Estrella	Aplicable

Tabla 2

Validez del instrumento Desempeño laboral

Experto	Grado académico	Nombres y apellidos	Criterio
1	Maestro	José Rolando Vela Molina	Aplicable
2	Doctor	Hans Keyfren Avila Foesther	Aplicable

La confianza según Hernández y Mendoza (2018), señalan que es el nivel en que los instrumentos generan resultados sólidos y se realizó la prueba de Alpha de Cronbach, esta mide la consistencia interna y se realizó mediante el Software SPSS; aunque, se debe de considerar que si el coeficiente es mayor a 0,7 la escala es aplicable, se presenta en el anexo respectivo.

Para estimar la confiabilidad de las dos escalas se llevó a cabo una muestra piloto a 12 colaboradores de la institución mencionada, mediante el estadígrafo Alfa de Cronbach, que arrojó el siguiente valor para cada variable:

Tabla 3

Confiabilidad d la escala de Gestión del talento humano

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.865	12

Nota: Elaboración propia

La escala que mide la GTH tuvo un valor de 0.865, mayor al valor 0.7, por lo que se considera confiable.

Tabla 4

Confiabilidad del instrumento de Desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.860	12

Nota: Elaboración propia

La escala que mide el DL tuvo un valor de 0.860, mayor al valor 0.7, por lo que se considera confiable.

3.5. Procedimientos

Es importante recalcar que para recopilar los datos se han utilizado dos escalas, una para cada variable de investigación, por esto se necesitó del apoyo de encuestadores; posteriormente los datos recogidos fueron plasmados en figuras y tablas para que una mejor exposición y se puedan entender rápidamente, usando para esto el MS Excel, además del programa IBM SPSS en su versión 27, lo que posteriormente hizo posible construir una base de datos que ayudó a realizar los análisis correspondientes.

3.6. Método de análisis de datos

En el resultado descriptivo, se procesó los datos recopilados por las escalas mediante el SPSS, esto permitió plasmarlos en tablas, para así poder interpretarlos, mostrando el grado de GTH de los tecnólogos médicos de un hospital en Madre de Dios Perú, 2023, así como el grado del desempeño laboral en el mencionado establecimiento, asimismo hizo posible distinguir los resultados con relación a sus dimensiones e indicadores.

En respecto a los resultados inferenciales, para conseguir cada objetivo planteado en el estudio, se construyó la matriz con niveles y puntuaciones, en el cual se ejecutaron los análisis cuantitativos de los datos, esto se realizó mediante el SPSS v. 28. Posteriormente se ejecutó la comparación con las hipótesis que se formularon, mediante un test de asociatividad (diagrama de dispersión); y después se ejecutó el test de Kolmogórov-Smirnov (K - S) para los datos, dado que se buscó con ello instituir la normalidad de la distribución de la información, ya que si se encuentra que la información es paramétrica se debe de verificar mediante el estadígrafo Chi cuadrada y por lo contrario, se aplicará un análisis de regresión, con lo que finalmente se consiguió contrastar las hipótesis planteadas.

3.7. Aspectos éticos

Se han considerado en el proceso investigativo los principios que guían las investigaciones científicas, siendo inspirado en lo mencionado en Helsinki, referente para las investigaciones de carácter científico, siendo estos: **a.** Beneficencia, la autora en esta investigación ha buscado el beneficio de la sociedad de forma directa o de manera tangente, siendo para este caso la mejora de la gestión del TH favorable a la población de parte del tecnólogo médico de un nosocomio en Madre de Dios Perú y la mejora del desempeño laboral **b.** No Maleficencia: Se tuvo que desarrollar un estudio de riesgo/beneficio con anterioridad al estudio para obedecer la moral psicológica de los individuos que colaboraron en el estudio. **c.** Autonomía: Los sujetos que colaboraron en el estudio poseen la aptitud para continuar su participación o no en el estudio en el momento que lo soliciten **d.** Justicia: se refiere al trato igualitario dado a todos, sin discriminaciones.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Objetivo general: Determinar la influencia de la Gestión del talento humano influye en el desempeño laboral del tecnólogo de un hospital en Madre de Dios Perú, 2023.

Tabla 5

Tabla cruzada de la gestión del talento humano y el desempeño laboral.

		DESEMPEÑO LABORAL			Total	
		BAJO	MEDIO	ALTO		
GESTION DEL TALENTO HUMANO	BAJA	Recuento	5	3	0	8
		% del total	7,1%	4,3%	0,0%	11,4%
	REGULAR	Recuento	0	57	0	57
		% del total	0,0%	81,4%	0,0%	81,4%
	ALTA	Recuento	0	0	5	5
		% del total	0,0%	0,0%	7,1%	7,1%
	Total	Recuento	5	60	5	70
		% del total	7,1%	85,7%	7,1%	100,0%

Fuente: base estructurada de datos.

De la tabla 5, se puede evidenciar los hallazgos del cruce de las variables en estudio, donde el 81,4% manifiestan que la GTH se muestra en el nivel regular, 11,4% lo consideran baja y 7,1% alta. Con respecto al desempeño laboral, el 85,7% señalaron que se encuentran en un nivel medio, el 7,1% lo valora de nivel bajo y asimismo alto.

En consecuencia, resulta fundamental señalar que gran número de profesionales perciben en nivel regular la GTH, y preocupante saber que la mayoría declara que el rendimiento laboral es de nivel medio.

Objetivo específico 1: Establecer la influencia de la Gestión del talento humano en el rendimiento en la tarea del tecnólogo médico de un hospital en Madre de Dios Perú, 2023.

Tabla 6

Tabla cruzada gestión del talento humano y el rendimiento en la tarea.

		Rendimiento en la tarea			
		MEDIO	ALTO	Total	
GESTION DEL TALENTO HUMANO	BAJA	Recuento	6	2	8
		% del total	8,6%	2,9%	11,4%
	REGULAR	Recuento	36	21	57
		% del total	51,4%	30,0%	81,4%
	ALTA	Recuento	1	4	5
		% del total	1,4%	5,7%	7,1%
Total	Recuento	43	27	70	
	% del total	61,4%	38,6%	100,0%	

Fuente: base estructurada de datos.

De la tabla 6, se observa los hallazgos del cruce de la variable y la dimensión rendimiento en la tarea, donde el 81,4% manifiestan que la GTH se muestra en el nivel regular, 11,4% lo consideran baja y 7,1% alta. Con respecto al rendimiento en la tarea, el 61,4% señalaron que se encuentran en nivel medio, y el 38,6% lo percibe alto.

En consecuencia, es indispensable señalar que gran número de profesionales perciben que se encuentra en nivel regular la GTH, y preocupante saber que la mayoría declara que el rendimiento en la tarea es de nivel medio.

Objetivo específico 2: Comprobar la influencia de la Gestión del talento humano en los Comportamientos contraproducentes del tecnólogo médico de un hospital en Madre de Dios Perú, 2023.

Tabla 7

Tabla cruzada de la gestión del talento humano y comportamientos contraproducentes.

		Comportamientos contraproducentes			Total	
		BAJO	MEDIO	ALTO		
GESTION DEL TALENTO HUMANO	BAJA	Recuento	8	0	0	8
		% del total	11,4%	0,0%	0,0%	11,4%
	REGULAR	Recuento	55	1	1	57
		% del total	78,6%	1,4%	1,4%	81,4%
	ALTA	Recuento	0	5	0	5
		% del total	0,0%	7,1%	0,0%	7,1%
Total	Recuento	63	6	1	70	
	% del total	90,0%	8,6%	1,4%	100,0%	

Fuente: base estructurada de datos.

De la tabla 7, se percibe los hallazgos del cruce de la GTH y los comportamientos contraproducentes, donde el 81,4% manifiestan que la GTH se muestra en el nivel regular, 11,4% lo consideran baja y 7,1% alta. Con respecto a los comportamientos contraproducentes, el 90,0% indicaron que se encuentra en un nivel bajo, el 8,6% lo valora de nivel medio y el 1,4% lo valora alto.

En consecuencia, es fundamental señalar que la mayor parte de profesionales perciben que se encuentra en un nivel regular la GTH, y bueno saber que la mayoría declara que los comportamientos contraproducentes son de nivel bajo.

Objetivo específico 3: Determinar la influencia de la Gestión del talento humano en el Rendimiento en el contexto del tecnólogo médico de un hospital en Madre de Dios Perú, 2023.

Tabla 8

Tabla cruzada de la gestión del talento humano y el rendimiento en el contexto.

		Rendimiento en el contexto			Total	
		BAJO	MEDIO	ALTO		
GESTION DEL TALENTO HUMANO	BAJA	Recuento	3	4	1	8
		% del total	4,3%	5,7%	1,4%	11,4%
	REGULAR	Recuento	2	41	14	57
		% del total	2,9%	58,6%	20,0%	81,4%
	ALTA	Recuento	0	0	5	5
		% del total	0,0%	0,0%	7,1%	7,1%
Total	Recuento	5	45	20	70	
	% del total	7,1%	64,3%	28,6%	100,0%	

Fuente: base estructurada de datos.

De acuerdo con la tabla 8, se evidencia los hallazgos del cruce de la GTH y el rendimiento en el contexto, donde el 81,4% manifiestan que la GTH se muestra en el nivel regular, el 11,4% lo consideran baja y el 7,1% alta. Con respecto al rendimiento en el contexto, el 64,3% señalaron que se encuentran en nivel medio, el 28,6% lo valora de nivel alto y el 7,1% lo valora bajo.

En consecuencia, es relevante señalar que la mayoría del personal perciben que está en un nivel regular de la GTH, además bueno saber que la mayoría declara que el rendimiento en el contexto es de nivel medio con tendencia a buena.

4.2. Resultados inferenciales

Hipótesis general:

Ho: La gestión del talento humano no influye directa y significativamente en el desempeño laboral del tecnólogo médico de un hospital en Madre de Dios Perú, 2023.

Ha: La gestión del talento humano influye directa y significativamente en el desempeño laboral del tecnólogo médico de un hospital en Madre de Dios Perú, 2023.

Tabla 5

Ajuste del modelo de la hipótesis general.

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	GI	Sig.
Sólo intersección	319,245			
Final	,000	319,245	23	,000

Función de enlace: Logit.

Basándonos en los datos expuestos de la tabla 8, se puede deducir que el análisis de ajuste indica un valor de significatividad (0,000) que se ubica por debajo del nivel de error establecido (0,05). De forma consecuente, se procede a aceptar la hipótesis alterna y a descartar la hipótesis nula. En resumen, se puede afirmar con certeza que la GTH ejerce una incidencia significativa en el desempeño de labores del hospital en cuestión.

Tabla 6

Pseudo R cuadrado de la hipótesis general.

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,990
Nagelkerke	,992
McFadden	,778

Función de enlace: Logit.

Según lo expuesto en la tabla, se observa que el valor del Pseudo R2 de Cox y el Snell como valor del Pseudo R2 de Nagelkerke indican que la gestión del talento humano tiene una explicación del 99,0% y 99,2%, respectivamente, en el desempeño laboral. Estos valores sugieren que posee un adecuado ajuste con la data, dado que se acercan a 1.

Hipótesis objetivo específico 1:

Ho: La Gestión del talento humano influye directa y significativamente en el Rendimiento en la tarea del tecnólogo médico de un hospital en Madre de Dios Perú, 2023.

Ha: La Gestión del talento humano no influye directa y significativamente en el Rendimiento en la tarea del tecnólogo médico de un hospital en Madre de Dios Perú, 2023.

Tabla 7

Ajuste del modelo de la hipótesis específica 1.

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	GI	Sig.
Sólo intersección	227,877			
Final	,000	227,877	23	,000

Función de enlace: Logit.

Basándonos en los datos expuestos de la tabla 10, se deduce que el análisis de ajuste indica un valor de significatividad (0,000) que se ubica por debajo del nivel de error establecido (0,05). Consecuentemente, se procede a aceptar la hipótesis alterna y a descartar la hipótesis nula. En resumen, se puede afirmar con certeza que la GTH ejerce repercusión significativa en el rendimiento en la tarea del hospital en cuestión.

Tabla 8

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1.

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,961
Nagelkerke	,971
McFadden	,705

Función de enlace: Logit.

Según lo expuesto en la tabla 11, se evidencia que tanto el valor del Pseudo R2 de Cox y Snell como el valor del Pseudo R2 de Nagelkerke indican que la gestión del talento humano tiene una explicación del 96,1% y 97,1%, respectivamente, en el rendimiento en la tarea. Estos valores sugieren que posee un adecuado ajuste con la data, dado que se acercan a 1.

Hipótesis objetivo específico 2:

Ho: La Gestión del talento humano no influye inversa y significativamente en los Comportamientos contraproducentes del tecnólogo médico de un hospital en Madre de Dios Perú, 2023.

Ha: La Gestión del talento humano influye inversa y significativamente en los Comportamientos contraproducentes del tecnólogo médico de un hospital en Madre de Dios Perú, 2023.

Tabla 9

Ajuste del modelo de la hipótesis específica 2.

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	GI	Sig.
Sólo intersección	151,284			
Final	,000	151,284	23	,000

Función de enlace: Logit.

Basándonos en los datos expuestos en la tabla 12, se deduce que el análisis de ajuste indica un valor de significatividad (0,000) que se ubica por debajo del nivel de error establecido (0,05). Consecuentemente, se procede a aceptar la hipótesis alterna y a descartar la hipótesis nula. En resumen, se puede aseverar con certeza que la GTH ejerce una influencia significativa en los comportamientos contraproducentes del hospital en cuestión.

Tabla 10

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 2.

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,885
Nagelkerke	,922
McFadden	,672

Función de enlace: Logit.

Según lo expuesto en la tabla 13, se observa que tanto el valor del Pseudo R² de Cox y Snell como el valor del Pseudo R² de Nagelkerke indican que la gestión del talento humano tiene una explicación del 88,5% y 92,2%, respectivamente, en los comportamientos contraproducentes. Estos valores sugieren que posee un adecuado ajuste con la data, dado que se acercan a 1.

Hipótesis objetivo específico 3:

Ho: La Gestión del talento humano no influye directa y significativamente en el Rendimiento en el contexto del tecnólogo médico de un hospital en Madre de Dios Perú, 2023.

Ha: La Gestión del talento humano influye directa y significativamente en el Rendimiento en el contexto del tecnólogo médico de un hospital en Madre de Dios Perú, 2023.

Tabla 11

Ajuste del modelo de la hipótesis específica 3.

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	GI	Sig.
Sólo intersección	238,142			
Final	181,485	56,658	23	,000

Función de enlace: Logit.

Basándonos en la data expuesta en la tabla 14, se deduce que el análisis de ajuste indica un valor de significancia (0,000) que se ubica por debajo del nivel de error establecido (0,05). Consecuentemente, se procede a aceptar la hipótesis alterna y a descartar la hipótesis nula. En resumen, se puede afirmar con certeza que la GTH ejerce repercusión significativa en el rendimiento en el contexto del hospital en cuestión.

Tabla 12

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 3.

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,555
Nagelkerke	,559
McFadden	,166

Función de enlace: Logit.

Según lo expuesto en la tabla 15, se observa que tanto el valor del Pseudo R² de Cox y Snell como el valor del Pseudo R² de Nagelkerke indican que la gestión del talento humano tiene una explicación del 55,5% y 55,9%, respectivamente, en el rendimiento en el contexto. Estos valores sugieren que posee un adecuado ajuste con la data, dado que se acercan a 1.

V. DISCUSIÓN

Los resultados asociados con el objetivo general demostraron que la gestión del talento humano repercute de forma significativa en el desempeño de labores en el personal de la salud del tecnólogo de un hospital en Madre de Dios Perú, 2023, debido a que las pruebas Pseudo R² de Cox y Snell=99,0% asimismo del Nagelkerke mostraron que la GTH explicó el rendimiento laboral en un 99,0% y 99,2% respectivamente, concluyendo que la GTH explicó el rendimiento laboral en el personal; lo cual se apoya en los resultados hallados, que refieren que la GTH, para el 81.4 es medio y el desempeño laboral asimismo es medio, para el 7.1% es baja y alta; y el desempeño laboral es baja y alta en ese sentido.

El resultado obtenido evidencia la asociatividad con los hallazgos de Nagwan et al. (2022), quienes pretendieron examinar el efecto de la gestión del talento en el rendimiento de los hospitales de Malasia, mediante el uso del estadígrafo de mínimos cuadrados parciales (PLS-SEM), obteniendo por resultados la evidencia del correlato directo entre el capital humano con el desempeño empresarial. También guarda similitud con los resultados hallados por Valentín (2017), quien se planteó establecer la repercusión de la GTH en el rendimiento de los profesionales pertenecientes a la Red de Salud Huaylas Sur, sus resultados demostraron que la GTH muestra un nivel logrado de 65.2% y el DL con un 69.6%, y se afirma sobre la existencia correlación positiva las variables de estudio con una correlación alta de Chi-Cuadrado=70,146, concluyendo que la influencia de la GTH es altamente significativa sobre el DL.

Sin embargo, estos resultados presentan discrepancia con lo hallado por Rodas (2019), percibe una moderada GTH y el desempeño se percibe como moderada por los encuestados, lo cual trae consigo un adecuado nivel de desempeño laboral en cuanto el desarrollo de sus tareas encomendadas, además se mostró una incidencia muy baja entre ambas variables con un valor de Regresión Lineal=0.012.

Respecto a la gestión del talento humano Chiavenato (2009) considera que se trata de administrar en la cual se toma en cuenta tanto a la institución como a sus trabajadores, así como el resto de los socios internos, que son las personas que mejor conocen la organización, su negocio y su futuro. Es una nueva perspectiva de los seres humanos, ya no un simple sujeto pasivo de los recursos,

objeto de servicio o procesos de la institución, más bien de un sujeto esencialmente activo que toma decisiones, realiza acciones, crea innovaciones y agrega valor a la organización. Además, Tobón (2020) indicó a la GTH como parte del desarrollo de las personas que favorece al perfeccionamiento en lo profesionales y en el desarrollo como personas, para que se involucren con los objetivos organizacionales.

En cuanto el desempeño laboral para Bautista et al. (2020), explica que es la primera fase se conoció como descripción de puestos, luego se convirtió en un instrumento para evaluar que funcione correctamente cada puesto de la organización y en la actualidad el DL es la piedra angular de la eficiencia organizacional y la clave de que sea exitosa. Es por ello por lo que el modelo de Campbell plantea una medición de este constructo de forma integral, es así que este modelo se considera un pilar teórico que evalúa el DL dado que aborda la variable multidimensionalmente, que pretende obtener los elementos principales para evaluarlo, y con esto ayudar a desarrollar estrategias. Dirigidas al logro de objetivos, cuyos componentes caracterizan la estructura básica de todo DL.

Respecto con el objetivo específico 01, que fue Establecer la influencia de la Gestión del talento humano en el Rendimiento en la tarea del tecnólogo médico de un hospital en Madre de Dios Perú, se determinó que los valores de Pseudo R² de Cox y Snell resultó un 96,1 % y los resultados de Nagelkerke fue de 97,1 %, , concluyendo que la GTH explicó el rendimiento en la tarea, este resultado guarda sustento con el hallazgo descriptivo donde del total de la población, el 51.4% expresan que la gestión del talento humano es de nivel medio y el rendimiento en la tarea es de nivel medio; mientras que para el 30% expresan que la GTH es de nivel medio y en cuanto al desempeño en la tarea es alta.

Este resultado se constató con las de Munaza (2019), en instituciones de salud en Pakistán, quién tuvo como propósito establecer el efecto de la práctica de gerenciar el talento en los desempeños de todos los colaboradores que desarrollan actividades en instituciones de salud, en sus resultados mostró que es provechoso y significativo las buenas prácticas en la gestión del talento, reclutar y seleccionar los mejores cuadros, capacitándolos y brindando nuevos conocimientos, reteniéndolos, lo que influye en un mejor rendimiento en sus respectivas tareas; el análisis de correlación determinó una relación positiva entre ambas variables, a

través de una regresión lineal $=0.834$, se llegó a las conclusiones: que en los nosocomios públicos se debe disponer de sistemas para gestionar apropiadamente el talento y que sirva de instrumento de integración, cambiar las conductas y el fortalecimiento al personal hospitalario con el fin de tener como resultados un mejor rendimiento del personal en sus tareas y así mejorar el servicio brindado.

Así mismo, guardan discrepancia con los resultados de Rodas (2019), en un hospital del Callao, se planteó determinar la repercusión de la GTH en el rendimiento de los profesionales de salud de nosocomio del primer puerto peruano, en su investigación en comparación de esta en la cual se halla que hay incidencia alta, los resultados hallados por el autor refieren que en lo que respecta a las influencia de la GTH y las dimensiones del desempeño laboral, se halló que hay muy baja incidencia con el trabajo en equipo $=0.003$ y con la disciplina laboral $=.0009$, por lo tanto se puede concluir que a pesar que esta investigación indique que la influencia es alta, las investigaciones refieren que no.

Por lo tanto, según lo fundamentado sobre la gestión del talento humano, Sparrow (2019) menciona que se encarga de identificar y atraer al talento, y pretende lograr también el compromiso, retener a los mejores trabajadores con el fin de lograr efectos óptimos inmediatamente o con el transcurrir del tiempo, que se reflejan en el desempeño en las tareas, ésta se relaciona con el rendimiento en la tarea, que para Koopmans et al. (2013) abarca los comportamientos que están directamente relacionadas con el puesto, de forma técnica; así mismo Aunado a ello Liu & Liu (2021) la definen como las contribuciones de los empleados a las organizaciones, y comprende, competencia técnica y competencias laborales; asimismo la conducta inherente a la tarea técnica de los puestos.

En cuanto al segundo objetivo específico, que fue Identificar la influencia de la Gestión del talento humano en los Comportamientos contraproducentes del tecnólogo médico de un hospital en Madre de Dios Perú, en la cual se obtuvo los valores de Pseudo R^2 de Cox y Snell en un 88,5% y Nagelkerke de 92,2%, , concluyendo que la GTH explicó los comportamientos contraproducentes, estos valores se sustentaron por los resultados descriptivos donde el 78.6% indican que la GTH es media y el comportamiento contraproducente es de nivel bajo, después para el 11.4% expresan que la GTH y el comportamiento contraproducente es baja.

Los resultados se sustentan con los obtenidos por Almohtaseb et al. (2020) quien se propuso comprobar los efectos de eficaces sistemas para gestionar el talento en el desempeño laboral. Obtuvieron en sus resultados que la GTH presenta un impacto significativo en el rendimiento de labores, puesto que de esta forma se puede realizar una mejor selección del personal que sus comportamientos no vayan en contra de las normas del establecimiento para que no sea un impedimento para alcanzar cada objetivo, además mediante una prueba estadística con un valor de $R^2= 0.678$; se llegó a concluir que el SGTH incide directamente en el desempeño y se recomienda emplear estrategias para fortalecer el clima y la relación entre el departamento gerencial y el personal para evitar los comportamientos contraproducentes y lograr el desarrollo organizacional.

Lo cual tiene sostenibilidad teórica con los resultados de Castro y Delgado (2020) en el Proyecto Especial Huallaga, tuvieron por propósito comprobar la repercusión de un Modelo de GTH en el desempeño laboral, que utilizó otras dimensiones para establecer la influencia entre ambas variables; sin embargo, se afirma de la existencia de impactos positivos de la GTH en el desempeño del personal, se explica que una mejor y correcta gestión del personal tiene efectos en un mejor rendimiento en el contexto del personal. Que coincide con lo encontrado por Bustamante (2022) en el estudio GTH- y desempeño profesional de una empresa de servicios de salud del Callao, halló la evidencia del correlato positivo entre las variables. no obstante, el investigador no contempló las mismas dimensiones para la variable dependiente por lo que no se encontró ni similitud ni discrepancia, y que además indican que la GTH es percibida por cerca del 40% de los encuestados como baja y cerca del 38 % perciben bajos desempeños en el personal, y se indica que ambas variables tienen correlación.

Con relación a ello, en sus teoría Chitalu (2019) mencionó que la GTH representa apostar por el potencial del recurso humano con el propósito de alcanzar ventajas competitivas valiosas, al ser implementada de manera correcta, con seguridad se va a generar ventajas competitivas sostenibles, además Prieto et al. (2021) sostiene que la GTH es relevante desde la instancia del contrato de trabajadores, porque requiere de competencias que aseguren imparcialidad y criterio para escoger al personal idóneo, cuidando que en todas las fases del proceso se obtengan los mejores resultados, es importante no solamente en cubrir

las vacantes, pero en potenciar cada proceso interno en las organizaciones. De la misma forma para Koopmans et al. (2013) menciona que los comportamientos contraproducentes, involucran los actos intencionales que provienen de los colaboradores de la entidad y que se contraponen al interés de aquella, también Gabini et al. (2016) sostiene que engloba las actitudes encaminadas a conservar un contexto agradable entre colaboradores y de carácter psicológico en el que se desenvuelva el aspecto conductual.

Referente al objetivo específico 3, que fue comprobar la influencia de la GTH en el Rendimiento en el contexto del tecnólogo médico de un hospital en Madre de Dios Perú, se determinó dado los valores de Pseudo R² de Cox y Snell que la GTH explicó el rendimiento en el contexto en un 55,5% y Nagelkerke en un 55,9%; los cuales fueron sostenidos por la data descriptiva, del total de la población el 58.6% expresan que perciben la GTH fue de nivel medio y el rendimiento en el contexto también fue de nivel medio, mientras que el 20.0% indican que la GTH es media y el desempeño es alto.

Lo hallado concuerda con los resultados de Moza y Rojas (2019), quien en su investigación se propusieron establecer la repercusión de la GTH en el rendimiento del personal administrativo, y a pesar de no considerar el mismo autor para las dimensiones, es decir, las dimensiones son diferentes, sus resultados mostraron que mediante el estadígrafo $R^2 = 0.92$ que indica una alta influencia de la GTH en la variable dependiente, además en lo que se refiere al rendimiento del contexto refiere que una buena elección del personal con buenas habilidades y destrezas que vayan más allá del trabajo contribuirán con el alcance de los propósitos, por lo que existe sustento teórico.

Contrastados con los estudios desarrollados por Castro y Delgado (2020) en el Proyecto Especial Huallaga, tuvieron por finalidad comprobar la repercusión de un Modelo de GTH en el rendimiento laboral, en sus resultados se percibe por cerca del 68% que el talento humano es gestionado de manera regular, en tanto es percibido por cerca del 57% que el desempeño es asimismo regular entre los colaboradores del proyecto especial, así mismo se muestra la correlación significativa entre ambas variables mediante la regresión lineal = 0.812. Conclusiones: se afirma la existencia de impactos positivos de la GTH en el

desempeño del personal, se explica que una mejor y correcta gestión del personal tiene efectos en un mejor rendimiento en el contexto del personal.

Por otro lado, Bustamante (2022), en su investigación GTH- y desempeño profesional de una empresa de servicios de salud del Callao, halló que se evidencia correlato directo entre la GTH y DL, no obstante, el investigador no contempló las mismas dimensiones para la variable dependiente por lo que no se encontró ni similitud ni discrepancia, por lo que se puede concluir que con esta investigación solo hay sostenimiento teórico. Los hallado se fundamenta en lo referido por Maslow (1954), que menciona que se sustenta en el anhelo de progreso que los individuos tienen mediante la motivación y satisfacer de sus necesidades de manera progresiva, que se vinculan directamente con los comportamientos, que en cuanto lograr satisfacerse se siente autorrealizadas e importantes con más aspiraciones personales.

Aunado a ello, está la teoría Y sustentada por McGregor (2007) en la cual se pone énfasis a la motivación y a la necesidad de superación de los trabajadores; en esta los colaboradores son vistos como humanos con pensamientos y sentimientos, no simplemente como “objetos” que realizan actividades laborales, no son sólo máquinas, que solo se dedican a repetir programas destinados únicamente a tareas aisladas de sus intereses personales y profesionales, que trabajan con el fin de recibir una remuneración, tal como lo sugiere la teoría X.

Asimismo, otra teoría importante es la proporcionada por Chiavenato (2009) que menciona que la GRH necesita de trabajadores que se involucren y comprometan, tiene como base la cultura y clima laboral. De la misma forma Koopmans et al. (2013) menciona que el rendimiento en el contexto está relacionado a los actos que están dirigidos a conservar el entorno personal y anímico que se desarrolla en la empresa, asimismo, es conocido como comportamientos de ciudadanía en organizaciones (OCB). se le define como “comportamientos que contribuyen a los objetivos organizacionales y que mejoran el entorno social y anímico” (Ramos-Villagrasa y otros, 2019), se consideran a las acciones intencionales de parte de los miembros de las organizaciones contrarias a lo que se proponen las organizaciones, (Gabini y Salessi, 2016).

La fortaleza de este estudio representa parte de la población investigada, pudiendo explorar a toda la población, siendo uno de los estudios que cuantifica el grado de incidencia de las variables mencionadas, ejecutando el método de investigación científica dónde las labores son relevantes para la sociedad. Asimismo, cabe resaltar que el campo de es el lugar donde desempeño mis labores, lo que me permitió con mayor facilidad la aplicación de los cuestionarios al total de la muestra seleccionada en el tiempo determinado, a pesar de las dificultades presentadas.

Por otro lado, una debilidad que se pudo detectar es que las respuestas brindadas por los colaboradores podrían estar sobrevalorando sus respuestas, ya que se sienten evaluados a pesar de que se les mencionó que la encuesta es anónima; aunque, este es propio de este tipo de cuestionarios.

Entre las limitaciones del presente estudio es el no haber ampliado la población de estudio y sólo enfocarse en el área del tecnólogo médico, sino de las diversas áreas del hospital que posiblemente presenten el mismo problema, incluyendo a más personas que permitan un análisis más cerca a la realidad profesional de la salud en todo el conjunto. Otra de las limitaciones es el tiempo que siempre estuvo en contra, por motivos de tener turnos saturados y sobre carga laboral, siendo limitante en muchas oportunidades para cumplir debidamente con los avances semanales de presentación, sin embargo, se ha tenido que cumplir con cada uno de ellos.

Finalmente, la investigación expresa relevantes implicancias prácticas, generando resultados que permiten que los profesionales pertenecientes al rubro de los servicios de la salud, tomar decisiones acordes a una gestión de talento humano de manera que incida apropiadamente en el desempeño laboral, enfocándose en desarrollar mejores estrategias y beneficiar a la población investigada, así como contribuir teóricamente, ampliando las hipótesis teóricas, y en lo metodológico, permitiendo fomentar que futuros estudios se implementen mediante modelos explicativos que se complementen, y expandan las investigaciones prácticas y teóricas en servicios de salud.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERA: Se determina que la gestión del talento humano, en los trabajadores de la salud del tecnólogo de un hospital, siendo estadísticamente significativa para pronosticar el desempeño laboral, hallando los valores de la prueba Pseudo $R^2=0,000$; de Cox y Snell=99,0% así como de Nagelkerke=99,2%.

Asimismo, el 81,4% manifiestan que la gestión del talento humano muestra un nivel medio, el 11,4% lo considera de nivel bajo y el 7,1% en nivel alto. Respecto al desempeño laboral, el 85,7% señalaron que está en un nivel medio, el 7,1% de nivel bajo y al igual que el nivel alto. Demostrando

que la gestión del talento humano incide en el desempeño laboral, con lo cual se confirma la hipótesis general de investigación.

SEGUNDA: Se determinó que la gestión del talento humano, en los trabajadores de la salud del tecnólogo de un hospital, es estadísticamente significativa para pronosticar el rendimiento en la tarea. Obteniendo los valores de la prueba Pseudo $R^2=0,000$; de Cox y Snell=96,1% así como de Nagelkerke=97,1%.

Además, el 81,4% manifiestan que la gestión del talento humano se muestra en el nivel regular, el 11,4% nivel baja y el 7,1% en nivel alto. Con respecto al rendimiento en la tarea, el 61,4% señalaron un nivel medio, y el 38,6% nivel alto. Se concluye que la gestión del talento humano explicó el rendimiento en la tarea, donde se confirma la hipótesis específica 1 de la investigación.

TERCERA: Se concluye que la gestión del talento humano, en los trabajadores de la salud del tecnólogo de un hospital, es estadísticamente significativa para pronosticar los comportamientos contraproducentes. Hallando los valores de la prueba Pseudo $R^2=0,000$; de Cox y Snell=88,5% así como de Nagelkerke=92,2%.

Asimismo, el 81,4% mencionan que la gestión del talento humano está en un nivel regular, el 11,4% de nivel baja y el 7,1% en nivel alto. Respecto a los comportamientos contraproducentes, el 90,0% menciona que está en un nivel bajo, el 8,6% en nivel medio y el 1,4% en nivel alto. Concluyéndose que la gestión del talento humano explicó los comportamientos contraproducentes, con lo cual se confirma la hipótesis específica 2 de la investigación.

CUARTA: Se consiguió determinar que la gestión del talento humano, en los trabajadores de la salud del tecnólogo de un hospital, es estadísticamente significativa para pronosticar el rendimiento en el contexto. Obteniendo los valores tanto de la prueba Pseudo R²=0,000; de Cox y Snell=55,5% así como de Nagelkerke=55,9%.

Además, el 81,4% manifiestan que la gestión del talento humano se muestra en el nivel regular, el 11,4% lo considera de nivel bajo y el 7,1% en nivel alto. Con respecto al rendimiento en el contexto, el 64,3% señalaron que se encuentran en un nivel medio, el 28,6% lo valora de nivel alto y el 7,1% lo valora de nivel bajo. concluyéndose que la gestión del talento humano explica el rendimiento en el contexto, donde se confirma la hipótesis específica 3 de la investigación.

VII. RECOMENDACIONES

- PRIMERA:** A los responsables del área de Recursos Humanos del establecimiento de salud, fortalecer los procesos que son destinados a promover el rendimiento mediante practicas integradas de gestión del personal de salud, para que se pueda identificar de la mejor manera a los postulantes para conformar un equipo con un buen desempeño laboral.
- SEGUNDA:** Al personal del establecimiento de salud, involucrarse de manera activa en las actividades que efectué en su centro de trabajo, desarrollando nuevos métodos de labor, los cuales les ayudaran a ejecutar además de demostrar un mejor rendimiento en sus actividades.
- TERCERA:** A los directivos del establecimiento de salud, realizar capacitaciones que hagan posible la mejora de la calidad de las tareas de los profesionales pertenecientes a la red asistencial, respetando las normas, lo que traerá como resultado mejoras en la calidad de los servicios brindados.
- CUARTA:** A los responsables del área de Recursos Humanos, realizar pruebas periódicas para poder conocer de las capacidades además de las destrezas, así como ejecutar un cálculo adecuado del talento humano en la red asistencial, que hagan posible alcanzar cada objetivo del establecimiento de forma efectiva.

REFERENCIAS

- Almohtaseb, A., Shaheen, H., Alomari, K., & Yousef, M. (2020). Impact of Talent Management on Organizational Performance: The Moderating Role of an Effective Performance Management System. *International Journal of Business and management*, 15(4), 11-24.
<https://doi.org/10.5539/ijbm.v15n4p11>
- Alonso, L. :, López, P., & Amado, A. (2018). Caracterización de la gestión del talento humano en el Centro Nacional Coordinador de Ensayos Clínicos de Cuba. *Horizonte Sanitario*, 17(2), 157-160.
<https://doi.org/10.19136/hs.a17n2.2042>
- Altindag, O. (2020). Relationship between stress management and job performance in organizations. *Research in Business & Social Science*, 9(2), 43-49. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v9i2.636>
- Apolo, K., Álvarez, J., & William, V. (2021). Gestión estratégica del talento humano en el Hospital General Machala. *CIENCIAMATRIA*, 7(12), 38-66.
[https://doi.org/DOI 10.35381/cm.v7i12.419](https://doi.org/DOI%2010.35381/cm.v7i12.419)
- Armijos Mayon, F. B., Bermúdez Burgos, A. I., & Mora Sánchez, N. V. (2019). Gestión de administración de los recursos humanos. *Universidad y Sociedad*, 11(4), 163-170. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v11n4/2218-3620-rus-11-04-163.pdf>
- Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus, R., & Aquilar Panduro, J. D. (2020). *El desempeño laboral desde una perspectiva teórica*. Universidad Peruana Unión.
- Bhatti, M., & Alyahya, M. (2021). Role of leadership style in enhancing health workers job performance. *Polish journal of management studies*, 24(2), 55-66. <https://doi.org/10.17512/pjms.2021.24.2.04>
- Bustamante, G. (2022). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de una organización de salud en el Callao*. [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. Obtenido de <http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5610/TESIS%20MAESTRO-%20CAMPOS%20BAZAN-FCS-2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Cabezas, E., Andrade, D., & Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.
Obtenido de
<http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf>
- Campbell, J. P., & Wiernik, B. M. (2015). The Modeling and Assessment of Work Performance. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.*, 1(2), 47-74.
<https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111427>
- Capelli, P. (2008). Talent on demand: Managing talent in an age of uncertainty. *Harvard Business Press*, 40(1), 277.
<https://doi.org/10.1108/ict.2008.03740gae.002>
- Carrasco, S. (2018). *Metodología de la investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos.
- Castro, D., Zapata, R., Díaz, M., & Reyes, R. (2021). La Gestión Administrativa en la Selección del Talento Humano. Un artículo de revisión de literatura. *Revista Iberoamericana de la Educación*, 1(1), 1-16.
<https://doi.org/doi.org/10.31876/ie.vi.114>
- Castro, K., & Delgado, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020. *Ciencia Latina Revista multidisciplinar*, 4(2), 684-703.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107
- Chiavenato, I. (2004). *Introducción A La Teoría General De La Administración*. McGraw-Hill Companies, Inc. Obtenido de
https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15525/mod_resource/content/0/Chiavenato%20Idalberto.%20Introducci%C3%B3n%20a%20la%20teor%C3%ADa%20general%20de%20la%20Administraci%C3%B3n.pdf
- Chiavenato, I. (2008). *Gestión del talento humano*. McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. Obtenido de
<http://repositoriobibliotecas.uv.cl/bitstream/handle/uvsc/1242/Chiavenato.%20Gestion%20talento%20humano.%202009.pdf?sequence=1>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (3era ed. ed.). McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. Obtenido de

- <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones* (9na ed. ed.). McGRAW-HILL/Interamericana editores, S.A. Obtenido de https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recur_sos_humanos_-_chiavenato.pdf
- Chitalu, K. (2019). The efficacy of talent management in international business: The case of European multinationals. *Thunderbird International Business Review*, 61(6), 857-872. <https://doi.org/10.1002/tie.22090>
- CONCYTEC. (2020). *Guía Práctica para la Formulación y Ejecución de Proyectos de Investigación y Desarrollo (I+D)*. Consejo Nacional De Ciencia, Tecnología E Innovación Tecnológica. Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/concytec/informes-publicaciones/1323538-guia-practica-para-la-formulacion-y-ejecucion-de-proyecto-de-investigacion-y-desarrollo>
- Cubas, N., Gonzales, L., Días, M., Polo, B., De la Cruz, R., Gonzáles, E., & Cubas, J. (2022). Gestión del talento humano y desempeño laboral en los trabajadores administrativos, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza-Amazonas. *Revista Pakamuros*, 10(2), 56-68. <https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v10i2.286>
- De la Calle-Durán, M. d., García Muiña, F. E., & Osuna, A. A. (2020). Análisis de la gestión del talento en función de sus dimensiones y procesos. Un estudio de casos. *Cuadernos de Administración*, 33(1), 1. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.cao33.agtfdp>
- Durán, C. (2023). *Gestión de talento humano y calidad del servicio del área de salud*. Universidad técnica de Ambato.
- Fajardo, T., Fajardo, H., & Pinto, L. (2020). Gestión del Talento Humano sector salud. *Revista Científica Electrónica de Ciencias Humanas*, 1(47), 107-117. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7673072>
- Faria Mello, F. (2004). *Desarrollo Organizacional. Enfoque Integral* (1era ed. ed.). Limusa. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=YlebEiBx-swC&printsec=copyright#v=onepage&q&f=false>

- Gabini, S., & Salessi, S. (2016). Validación de la Escala de Rendimiento Laboral Individual en Trabajadores Argentinos. *Revista Evaluar*, 16(1), 10-26. Obtenido de <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/revaluar>
- Garbanzo Vargas, G. (2015). Desarrollo organizacional y los procesos de cambio en las instituciones educativas, un reto de la gestión de la educación. *Revista Educación*, 40(1), 67-87. <https://doi.org/10.15517/revedu.v40i1.22534>
- Garcia, R. (2021). *Gestión del talento humano y Desempeño laboral del personal enfermero de un Hospital de Chiclayo*. Universidad César Vallejo.
- Gaspar, M. (2021). La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas . *Polo del Conocimiento*, 6(8), 318-329. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i8>
- Geraldo, C. L. (2022). Validación de la escala desempeño laboral individual en colaboradores peruanos. *Revista de Investigación en Psicología*, 25(1), 63-82. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v25i1.21920>
- González, G. (2018). *Relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los trabajadores del Centro de Salud San Pedro de Piura – Perú año 2018*. Repositorio Institucional UNP. Obtenido de <http://repositorio.unp.edu.pe/handle/UNP/1517>
- Guerrero, A., & Callao, M. (2021). Gestión del talento humano para la calidad de atención en los servicios de la salud COVID-19. *Revista Científica Salud % Vida Sipanense* , 8(1), 100-108. <https://doi.org/https://doi.org/10.26495/svs.v8i1.1602>
- Hamed, T., & Aurelie, B. (2019). Analyzing the Process of Supplier Selection Criteria and Methods. *ScienceDirect*, 32(1), 1024-1034. <https://doi.org/10.1016/j.promfg.2019.02.317>
- Hamza, P., Othman, B., Gardi, B., Sorguli, S., Aziz, H., Ahmed, S., . . . Anwar, G. (2021). Recruitment and Selection: The Relationship between Recruitment and Selection with Organizational Performance. *Recruitment and Selection: The Relationship between Recruitment and Selection with Organizational Performance.*, 5(3), 1-13. <https://doi.org/10.22161/ijebm.5.3.1>
- Heredia, J., Rodriguez, A., & Vilalta, J. (2014). Predicción del rendimiento en una asignatura empleando la regresión logística ordinal. *Estudios*

- Pedagógicos*(1), 145-162. Obtenido de <https://www.scielo.cl/pdf/estped/v40n1/art09.pdf>
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. (2018). *Metodología de la investigación las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill Education. Obtenido de http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf
- Huselid, M., Becker, B., & Beatty, R. (2005). 'A players' or 'A positions'? The strategic logic of workforce management. *Harvard Business Review*, 1(1), 110. Obtenido de <https://hbr.org/2005/12/a-players-or-a-positions-the-strategic-logic-of-workforce-management>
- Inga, F., & Arosquipa, C. (2019). Avances en el desarrollo del recurso humano en salud en el Perú y su importancia en la calidad de la atención. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 36(2), 312-8. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.17843/rpmesp.2019.362.4493>
- Jama-Zambrano, V. R. (2018). Gestión de recursos humanos en la empresa: un paradigma del siglo XXI. *FIPCAEC*, 3(3), 65-83. <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v3i8.58>
- Kamaruddin, S., Omar, K., Saputra, J., Shakur, E., Rahim, N., & Razal, M. (2021). Determinants of female employees' job performance in Malaysia. *Management Science Letters*, 11(1), 233-238. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.8.011>
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., De Vet, H., & Van der Beek, A. J. (2011). Conceptual Frameworks of Individual Work Performance A Systematic Review. *Journal of occupational and environmental medicine / American College of Occupational and Environmental Medicine*, 53(8), 856-866. <https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e318226a763>
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Van Buuren, S., Van der Beek, A. J., & De Vet, H. C. (2013). Development of an Individual Work Performance Questionnaire. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 62(1), 6-28. <https://doi.org/10.1108/17410401311285273>

- Lawal, H., Chidinma, J., Chukwuemeka, O., Chifurumnanya Anyanwu, E., Ammielshaddai Chinonso, A., Chiemelie Dennis, O., . . . Barakat Oyinkansola, A. (2022). The Impact of Talent Management on the Performance of Employees at Barau Dikko Teaching Hospital (BDTH), Kaduna. *South Asian Journal of Social Studies and Economics*, 15(3), 24-44. <https://doi.org/10.9734/SAJSSE/2022/v15i330408>
- Liu, W., & Liu, Y. (2021). The Impact of Incentives on Job Performance, Business Cycle, and Population Health in Emerging Economies. *Front. Public Health*, 9(1), 1-14. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2021.778101>
- Lozada, J. (2014). Investigación Aplicada. *Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica*, ISSN-e 1390-9592, Vol. 3, Nº., págs. 47-50. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6163749>
- Lumbreras, M., Hernández, I., Dosamanates, L., Méndez, P., Cervantes, M., García, A., & Cortez, H. (2020). Influencia de la calidad de vida laboral sobre el desempeño de trabajadores de hospitales públicos de México: una visión desde la gestión directiva. *Salud Pública en México*, 62(1), 87-95. <https://doi.org/https://doi.org/10.21149/10247>
- Mamonte, X. (2019). *Gestión del talento humano y competencias laborales del personal del Hospital Sagrado Corazón de Jesús provincia de los Ríos Ecuador, 2019*. Universidad César Vallejo.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivación y Personalidad* (1era ed. ed.). Ediciones Díaz de Santos, S. A. Obtenido de <https://batalloso.com/wp-content/uploads/2021/09/Maslow-Abraham-Motivacion-Y-Personalidad.pdf>
- McGregor, D. (2007). *El lado Humano de las Empresas. Aplique la teoría "Y" para lograr un manejo eficiente desu equipo* (Edición Anotada ed.). McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A. Obtenido de <https://es.scribd.com/document/392224431/mcgregonr#>
- Mervat, E., Lamiaa, K., & Laila, D. (2018). Talent Management and Its Effect on Organization Performance among Nurses at Shebin El-Kom Hospitals. *International Journal of Nursing*, 5(2), 108-123. <https://doi.org/10.15640/jns.v5n2a10>

- Montoya, A., & Boyero, M. (2016). El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional. *Revista Científica Visión de Futuro*, 20(2), 1-20. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/3579/357947335001/html/index.html>
- Moreno, B. (2020). *Gestión del talento humano y el Desempeño laboral del personal de nutrición de un Hospital Público de Huaraz, 2020*. Universidad César Vallejo.
- Moza, D., & Rojas, J. (2019). *Gestión del Talento Humano y su Influencia en el Desempeño Laboral de los colaboradores administrativos de la oficina de seguros del Hospital Nacional Arzobispo Loayza - Lima*. [Tesis de pregrado, Universidad Peruana de las Américas]. Obtenido de <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/801>
- Munaza, B. (2019). Impact of Talent Management Practices on Employee Performance: An Empirical Study among Healthcare Employees. *SEISENSE Journal of Management*, 2(1), 22-32. <https://doi.org/10.33215/sjom.v2i1.83>
- Muñante, R. (2023). *Gestión Del Talento Humano Y El Desempeño Laboral En La Consulta Externa Hospital Iv Augusto Hernández Mendoza Ica*. Universidad de San Martín de Porres. Obtenido de https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/11489/mu%20c3%b1ante_rj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Nagwan, A., Ramayah, T., Gamal, A. A., Hussein, A., & Amr, A. (2022). El efecto de la gestión del talento y el capital humano en el desempeño empresarial sostenible: una investigación empírica en hospitales de Malasia. *Revista Internacional de Ética y Sistemas*, 38(2), 316-337. <https://doi.org/10.1108/IJOES-06-2021-0130>
- Ñaupari, K. (2018). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Pasco, 2018*. Universidad César Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27177/%c3%b1aupari_yk.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, J. (2018). *Metodología de la Investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis* (5ta ed.).

- Bogotá: Ediciones de la U. Obtenido de http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf
- Palacios, M. (2021). *La gestión de los Recursos Humanos en el sector salud*. Obtenido de LinkedIn: <https://es.linkedin.com/pulse/la-gesti%C3%B3n-de-los-recursos-humanos-en-el-sector-salud-mariano>
- Pérez, O. (3 de julio de 2021). *People Next*. Obtenido de ¿Qué es la gestión del talento humano?: <https://blog.peoplenext.com/gestion-del-talento-humano-en-la-empresa-y-su-importancia>
- Prieto, F., Pérez, M., & Escorcía, M. (2021). La Importancia del Proceso de Selección de Personal en el Desarrollo de las Políticas de Gestión del Talento Humano en las Pymes Colombianas. *Conocimiento Global*, 6(51), 48-60. Obtenido de <https://conocimientoglobal.org/revista/index.php/cglobal/article/view/129/71>
- Ramírez, R., Espindola, C., Ruíz, G., & Hugueth, A. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Información Tecnológica*, 30(6), 167-176. <https://doi.org/doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>
- Ramos, G. C. (2020). Los Alcances de una Investigación. *CienciAmérica*, 9(3). <https://doi.org/10.33210/ca.v9i3.336>
- Ramos-Villagrasa, P. J., Barrada, J. R., Fernández-del-Río, E., & Koopmans, L. (2019). Assessing Job Performance Using Brief Self-report Scales: The Case of the Individual Work Performance Questionnaire. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 35(3), 195-205. <https://doi.org/10.5093/jwop2019a21>
- Reyhanoglu, M., & Akin, O. (2020). The Effect of Workplace Conditions on Employee Job. *Ege Academic Review*, 20(1), 57-74. <https://doi.org/10.21121/eab.510839>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Comportamiento organizacional* (Decimoquinta edición ed.). Pearson Educación de México, S A . Obtenido de https://www.pucesa.edu.ec/wp-content/uploads/2019/11/2_Comportamiento_Organizacional_13_edicion.pdf

- Rodas, M. (2019). *Gestión del talento humano en el desempeño del personal de salud del Hospital de Rehabilitación del Callao, 2019*. [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36534/Rodas_LMM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rodríguez Marulanda, K. P., & Lechuga Cardozo, J. I. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Rev. Esc. Adm. Neg*, 1(87), 79-101. <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>
- Rodríguez, A., & Pérez, A. (2017). Métodos científicos de infagación y de construcción del conocimiento. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 82(1), 1-26. <https://doi.org/10.21158/01208160.n82.2017.1647>
- Rojas Matos, J. C., Céspedes Reveló, R. W., & Bambaren Mata, L. A. (2020). Gestión del talento humano y su incidencia en la productividad laboral del personal operativo en la empresa FISIM SAC Huánuco - 2015. *Balance´s. Tingo María*, 8(11), 48-55. Obtenido de <https://revistas.unas.edu.pe/index.php/Balances/article/download/194/177>
- Romero Saldaña, M. (2016). Pruebas de bondad de ajuste a una distribución normal. *Revista Enfermería del Trabajo*, 6(3), 105-114. Obtenido de <file:///C:/Users/usuario/Downloads/Dialnet-PruebasDeBondadDeAjusteAUnaDistribucionNormal-5633043.pdf>
- Saliha, G., Muhammad, S., Mazhar, A., & Muhammand, S. (2020). Examining the relationship between recruitment & selection practices and business growth: An exploratory study. *Journal of Public Affairs*, 22(2), 24-38. <https://doi.org/10.1002/pa.2438>
- Sánchez, F. F. (2019). Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1), 102-122. <https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
- Sparrow, P. (2019). A historical analysis of critiques in the talent. *Business Research Quarterly*, 22(1), 160-170. <https://doi.org/10.1016/j.brq.2019.05.001>

- Tobon, S. (2020). Proposal for a new talent concept based on socioformation. *Educational Philosophy and Theory*, 53(1), 21-33.
<https://doi.org/10.1080/00131857.2020.1725885>
- Valentín Rodríguez, H. (2017). *Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016*. [tesis de pregrado; Universidad Inca Garcilaso De La Vega]. Obtenido de <http://168.121.45.184/bitstream/handle/20.500.11818/2108/TESIS%20VALENT%C3%8DRODR%C3%8DGUEZ%20HUGO%20AM%C3%89RICO.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Velastegui, E. (2021). *Las conductas de violencia de los usuarios y el impacto en el desempeño laboral de los profesionales de medicina interna del Hospital del Instituto Ecuatoriano de Seguro Social IESS Latacunga*. Universidad Técnica de Ambato. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/32013/1/105%20GTH.pdf>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Gestión del talento humano en el desempeño laboral del tecnólogo médico de un hospital en Madre de Dios Perú, 2023.							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable independiente: Gestión del talento humano				
¿De qué manera la Gestión del talento humano influye en el desempeño laboral del tecnólogo médico en un hospital en Madre de Dios Perú, 2023?	Determinar la influencia de la Gestión del talento humano influye en el desempeño laboral del tecnólogo de un hospital en Madre de Dios Perú, 2023.	La gestión del talento humano influye directa y significativamente en el desempeño laboral del tecnólogo médico de un hospital en Madre de Dios Perú, 2023.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Reclutamiento	Comunicación Dotación de recursos humanos	1,2,3,4	Escala: Ordinal 1= Nunca 2= A veces 3= Regularmente 4=Casi siempre 5= Siempre	Nivel baja (20-47) Regular (48-74) Alta (75-100)
			Selección	Perfil de los candidatos Adecuadas competencias	5,6,7,8,9		
			Capacitación	Desarrollo de competencias Entrenamiento	10,11,12,13,14		
			Recompensa	Financieras No financieras	15,16,17		
Retención de personas	Desarrollo de carrera Incentivos	18,19,20					
Problemas Específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable dependiente: Desempeño laboral				
(a) ¿Cómo influye la Gestión del talento humano en el rendimiento en la tarea del tecnólogo médico en un hospital en Madre de Dios Perú, 2023?	Establecer la influencia de la Gestión del talento humano en el rendimiento en la tarea del tecnólogo médico de un hospital en Madre de Dios Perú, 2023.	La Gestión del talento humano influye directa y significativamente en el Rendimiento en la tarea del tecnólogo médico de un hospital en Madre de Dios Perú, 2023.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
(b) ¿De qué manera la Gestión del talento humano influye en los Comportamientos contraproducentes del tecnólogo médico en un hospital en Madre de Dios Perú, 2023?	Comprobar la influencia de la Gestión del talento humano en los Comportamientos contraproducentes del tecnólogo médico de un hospital en Madre de Dios Perú, 2023.	La Gestión del talento humano influye inversa y significativamente en los Comportamientos contraproducentes del tecnólogo médico de un hospital en Madre de Dios Perú, 2023.	Rendimiento en la tarea	Dedicación de tiempo y esfuerzo Enfrentar desafíos Actualización de conocimientos	1,2,3,4,5,6,7,8	Escala: Ordinal 1= Nunca 2= A veces 3= Regularmente 4=Casi siempre 5= Siempre	Nivel baja (20-47) Regular (48-74) Alta (75-100)
			Comportamientos contraproducentes	Sobre dimensionar problemas Enfocarse en las cosas negativas Comentar aspectos negativos de la empresa	9,10,11,12,13		

(c) ¿Cómo influye la Gestión del talento humano en el Rendimiento en el contexto del tecnólogo médico de un hospital en Madre de Dios Perú, 2023?	Determinar la influencia de la Gestión del talento humano en el Rendimiento en el contexto del tecnólogo médico de un hospital en Madre de Dios Perú, 2023.	La Gestión del talento humano influye directa y significativamente en el Rendimiento en el contexto del tecnólogo médico de un hospital en Madre de Dios Perú, 2023.	Rendimiento en el contexto	Planificar las tareas Participar en reuniones Mantener las habilidades	14,15, 16,17, 18,19, 20		
Diseño de investigación:		Población y Muestra:	Técnicas e instrumentos:		Método de análisis de datos:		
Enfoque: Cuantitativo Tipo: Explicativo Método: Hipotético deductivo Diseño: No experimental - transeccional		Población: 70 profesionales de salud Muestra: 70 Muestreo: No probabilístico – por conveniencia	Técnicas: Dos encuestas Instrumentos: Escalas valorativas/ cuestionarios validados		Descriptiva: MS Excel 2021, en tablas y figuras Inferencial: Prueba de normalidad, regresión ordinal simple, SPSS v. 28, en tablas.		

Anexo 2. Tabla de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Variable independiente : Gestión del talento humano	Chiavenato (2009) La GTH es un conjunto de procedimientos esenciales que permiten a los gerentes liderar y coordinar las tareas de gestión que están directamente relacionadas con los recursos humanos, la capacidad y el potencial.	Se va a medir a través de la escala valorativa que será aplicada y adaptada para el personal del tecnólogo médico de un hospital en Madre de Dios en los niveles, bueno, regular y malo.	Reclutamiento	Comunicación	Escala: Ordinal 1= Nunca 2= A veces 3= Regularmente 4=Casi siempre 5= Siempre
				Dotación de recursos humanos	
			Selección	Perfil de los candidatos	
				Adecuadas competencias	
			Capacitación	Desarrollo de competencias	
				Entrenamiento	
	Financieras	Recompensa	No financieras		
	Desarrollo de carrera				
	Incentivos	Retención de personas			
Variable dependiente: Desempeño Laboral	Koopmans et al. (2013) consideran que es la competencia y habilidades relacionadas a las tareas encomendadas, en resumen, son las competencias y destrezas respaldadas en conocimientos pertinentes para un buen desempeño en ciertos puestos, asimismo, hay que considerar la condición estructural y laboral brindada por la organización.	Se va a medir a través de la escala valorativa validada por Gabini y Salessi (2016) que será aplicada al personal del tecnólogo médico de un hospital en Madre de Dios en sus niveles, bueno, regular y malo.	Rendimiento en la tarea	Dedicación de tiempo y esfuerzo	Escala: Ordinal 1= Nunca 2= A veces 3= Regularmente 4=Casi siempre 5= Siempre
				Enfrentar desafíos	
				Actualización de conocimientos	
			Comportamientos contraproducentes	Sobre dimensionar problemas	
				Enfocarse en las cosas negativas	
				Comentar aspectos negativos de la empresa	
			Rendimiento en el contexto	Planificar las tareas	
Participar en reuniones					
	Mantener las habilidades				

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE SERVICIOS DE
SALUD

CUESTIONARIO

Estimado personal de salud de la Red Asistencial Madre de Dios Víctor Lazo Peralta – ESSALUD , reciba un saludo cordial, el presente cuestionario es anónimo y es parte de la investigación concerniente al “**Gestión del talento humano en el desempeño laboral del tecnólogo médico de un hospital en Madre de Dios Perú, 2023**” se le solicita de manera muy atenta su disposición y colaboración para responder las interrogantes del cuestionario, que no le tomará mucho tiempo; además sus respuestas serán confidenciales, puesto que, las opiniones de los encuestados son el soporte de la tesis para la obtención del grado de maestra en gestión de servicios de salud.

INSTRUCCIONES: Señale con un aspa (X) sobre el recuadro de la alternativa de respuesta que crea más indicada para cada uno de los enunciados propuestos. Agradezco responder objetivamente a fin de que se pueda lograr los objetivos de la investigación

Alternativas de respuesta:

Nunca	A veces	Regularmente	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

A. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

ÍTEMES	ALTERNATIVAS				
Reclutamiento					
1. ¿Existe publicidad y difusión en los medios de comunicación sobre los puestos de trabajo materia de concurso?	1	2	3	4	5
2. ¿Existe acceso necesario a la información para postular al puesto de trabajo?	1	2	3	4	5
3. ¿La Institución realiza convocatorias de personal adecuadas y oportunas?	1	2	3	4	5
4. ¿Las convocatorias permiten que la Institución pueda seleccionar a los mejores candidatos para cada una de las áreas solicitadas?	1	2	3	4	5
Selección					
5. ¿Las evaluaciones llevadas a cabo para la admisión del personal son las adecuadas para seleccionar un personal	1	2	3	4	5

idóneo?					
6. ¿La selección del personal se realiza conforme a la meritocracia según el cargo a ocupar?	1	2	3	4	5
7. ¿El comité de selección es imparcial e idóneo?					
8. ¿Durante la selección del personal se realizan pruebas de capacidad para medir su grado de conocimiento profesional o técnico?	1	2	3	4	5
9. ¿se toma en cuenta la evaluación curricular para la selección del personal?	1	2	3	4	5
Capacitación					
10. ¿Las capacitaciones para el personal son realizadas por instituciones de prestigio?	1	2	3	4	5
11. ¿Usted ha recibido la inducción necesaria para desempeñarse correctamente dentro de su área correspondiente?	1	2	3	4	5
12. ¿Usted recibe apoyo para mejorar sus condiciones de desempeño por parte de la institución?	1	2	3	4	5
13. ¿El personal que labora cumple con los estándares que la institución requiere?	1	2	3	4	5
14. ¿Considera usted que las capacitaciones que recibe lo mantienen actualizado para el desempeño de sus funciones?	1	2	3	4	5
Recompensa					
15. ¿La institución reconoce su buen desempeño mediante estímulos monetarios?	1	2	3	4	5
16. ¿La institución le brinda recompensas como bonos, pagos adicionales o algún reconocimiento?	1	2	3	4	5
17. ¿La institución reconoce su buen desempeño mediante estímulos no monetarios?	1	2	3	4	5
Retención de personas					
18. ¿Se brindan oportunidades de ascenso en la institución?	1	2	3	4	5
19. ¿se contrata nuevos trabajadores para cubrir los puestos vacantes?	1	2	3	4	5
20. ¿Se siente satisfecho con lo que recibe de parte de la institución respecto a su trabajo?	1	2	3	4	5

B. DESEMPEÑO LABORAL

ÍTEMS	ALTERNATIVAS				
Rendimiento en la tarea					
1. ¿Usted es capaz de realizar bien su trabajo y en forma oportuna?	1	2	3	4	5
2. ¿Aplica usted soluciones creativas frente a los retos de su trabajo?	1	2	3	4	5
3. ¿Usted cumple con las metas que se le fija en su trabajo?	1	2	3	4	5
4. ¿Usted termina oportunamente con el trabajo asignado?	1	2	3	4	5
5. ¿Utiliza usted estrategias creativas para realizar su trabajo?	1	2	3	4	5
6. ¿Considera usted que está mejor adiestrado cada día para cumplir su trabajo?	1	2	3	4	5
7. ¿Usted se fija nuevos desafíos para el cumplimiento de sus metas?	1	2	3	4	5
8. ¿Usted considera que tiene los conocimientos y habilidades para desarrollar correctamente sus tareas asignadas?	1	2	3	4	5
Comportamientos contraproducentes					
9. ¿Usted se queja de asuntos sin importancia en el trabajo?	1	2	3	4	5
10. ¿Usted comenta aspectos negativos de su trabajo con sus compañeros?	1	2	3	4	5
11. ¿Usted agranda los problemas que se presentaron en su trabajo?	1	2	3	4	5
12. ¿Usted se concentra en los aspectos negativos del trabajo?	1	2	3	4	5
13. ¿Usted comenta aspectos negativos de su trabajo con gente que no pertenece a la institución?	1	2	3	4	5
Rendimiento en el contexto					
14. ¿Usted planifica su trabajo de manera tal que puede hacerlo en forma oportuna?	1	2	3	4	5
15. ¿Usted trabaja para mantener sus habilidades laborales actualizadas?	1	2	3	4	5
16. ¿Usted participa activamente de las reuniones laborales?	1	2	3	4	5
17. ¿Usted organiza sus labores de manera óptima?	1	2	3	4	5
18. ¿Usted considera que realiza sus actividades eficientemente?	1	2	3	4	5
19. ¿Usted cree que necesita de apoyo de sus compañeros para realizar sus tareas?	1	2	3	4	5
20. ¿Usted cree que su desempeño es superior al promedio de sus compañeros?	1	2	3	4	5

Anexo 3. Validez por juicio de expertos

Señor(a)(ita):

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa Académico de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 2023, aula 05, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **“Gestión del talento humano en el desempeño laboral del tecnólogo médico de un hospital en Madre de Dios Perú, 2023”** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Chavarry Ramos, Consuelo Nataly

DNI

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Mg. José Rolando Vela Medina
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa () Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Área administrativa.
Institución donde labora:	Gobierno Regional de Madre de Dios
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

RVP

3. Datos de la escala (Gestión del talento Humano)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Gestión del Talento Humano
Autor (a):	Rodas (2019)
Objetivo:	Medir la gestión del talento humano del personal de salud.
Administración:	Individual
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Personal de salud
Dimensiones:	Reclutamiento, Selección, Capacitación, Recompensa y Retención de personas.
Confiabilidad:	0,865
Escala:	Dios. Las respuestas van a ser valoradas en una escala ordinal que incumbe: a. Nunca (1), b. A veces (2), c. Regularmente (3), d. casi siempre (4), e. Siempre (5).
Niveles o rango:	Malo: 20-45 Regular: 47-73 Bueno: 74-100
Cantidad de ítems:	20
Tiempo de aplicación:	15 a 20 minutos.

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, le presento el cuestionario de gestión del talento humano elaborado por Rodas en el año 2019 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
	1. No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel	El ítem no es claro. El ítem requiere bastantes modificaciones o una

CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintaxis y semántica son adecuadas.		modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de ellas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación marginal dejen con la dimensión.
	3. Acuerdo (no citado nivel)	El ítem tiene una relación marginal con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitar también brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Gestión del Talento Humano

Definición de la variable:

Para Chiavenato (2009) La Gestión de Talento Humano es un conjunto de procedimientos esenciales que permiten a los gerentes liderar y coordinar las tareas de gestión que están directamente relacionadas con los recursos humanos, la capacidad y el potencial.

Dimensión 1: Reclutamiento

Definición de la dimensión:

buscan escoger a las personas adecuadas con pericias pertinentes y que se encuentren calificadas para ejercer las tareas que demanda un determinado puesto y que contribuya con sus aportes a que los negocios crezcan y se desarrollen (Salihu y otros, 2020).


Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación	1. ¿Existe publicidad y difusión en los medios de comunicación sobre los puestos de trabajo materia de concurso?	4	4	4	

	2. ¿Existe acceso necesario a la información para postular al puesto de trabajo?	4	4	4	4
Dotación de recursos humanos	3. ¿La Institución realiza convocatorias de personal adecuadas y oportunas?	4	4	3	4
	4. ¿Las convocatorias permiten que la Institución pueda seleccionar a los mejores candidatos para cada una de las áreas solicitadas?	4	4	4	4

Dimensión 2: Selección

Definición de la dimensión:

Es parte del proceso que sirve para que una empresa identifique, evalúe y contrate personal, por lo que es de necesidad valorar adecuadamente el talento alineándolo a los intereses de la empresa en la búsqueda de ser exitosa, extendiendo en el tiempo su valor y que genere aportes positivos a las actividades (Hamed y Aurelie, 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Perfil de los candidatos	1. ¿Las evaluaciones llevadas a cabo para la admisión del personal son las adecuadas para seleccionar un personal idóneo?	4	4	4	
	2. ¿La selección del personal se realiza conforme a la meritocracia según el cargo a ocupar?	4	4	3	
	3. ¿El comité de selección es imparcial e idóneo?	4	3	4	
Adecuadas Competencias	4. ¿Durante la selección del personal se realizan pruebas de capacidad para medir su grado de conocimiento	4	4	4	

	profesional o técnico?				
	5. ¿se toma en cuenta la evaluación curricular para la selección del personal?	4	4	4	

Dimensión 3: Capacitación

Definición de la dimensión:

Trata de proveer a los trabajadores de participar en talleres o cursos programados con el fin de incrementar los conocimientos y las pericias de los empleados para un mejor desempeño en determinadas funciones en los cargos o tareas encomendadas, lo cual enriquece el desempeño de sus funciones y permite mejorar la calidad del proceso productivo en las organizaciones (Armijos Mayon et al., 2019).

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Desarrollo de competencias	1. ¿Las capacitaciones para el personal son realizadas por instituciones de prestigio?	4	4	4	
	2. ¿Usted ha recibido la inducción necesaria para desempeñarse correctamente dentro de su área correspondiente?	4	4	4	
	3. ¿Usted recibe apoyo para mejorar sus condiciones de desempeño por parte de la institución?	4	3	4	
Entrenamiento	4. ¿El personal que labora cumple con los estándares que la institución requiere?	4	4	4	
	5. ¿Considera usted que las capacitaciones que recibe lo mantiene actualizado para el desempeño de sus funciones?	4	4	4	

RAH

Dimensión 4: Recompensa

Definición de la dimensión:

Es la dimensión referida a procedimientos que motivan a los trabajadores y orientadas a la atención de alguna necesidad identificada como urgente o deseada (Jama-Zambrano, 2018).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Financieras	1. ¿La institución reconoce su buen desempeño mediante estímulos monetarios?	4	4	4	
	2. ¿La institución le brinda recompensas como bonos, pagos adicionales o algún reconocimiento?	4	4	4	
No financieras	3. ¿La institución reconoce su buen desempeño mediante estímulos no monetarios?	3	4	3	

Dimensión 5: Retención de Personas

Definición de la dimensión:

Es el proceso que engloba capacitaciones para aumentar las competencias profesionales y personales. Implica formar y desarrollar, gestionar los conocimientos y las habilidades, el aprehender, algún programa adaptación al cambio y el desarrollo de carrera, con planes de mejora comunicacional y adecuación, (Jama-Zambrano, 2018).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Desarrollo de carrera	1. ¿Se brindan oportunidades de ascenso en la institución?	3	3	4	
	2. ¿se contrata nuevos trabajadores para cubrir los puestos vacantes?	4	4	4	
Incentivos	3. ¿Se siente satisfecho con lo que recibe de parte de la institución	4	4	4	

	respecto a su trabajo?				
--	------------------------	--	--	--	--

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CONTENIDO

OBSERVACIONES: Los ítems corresponden a los indicadores y dimensiones.

OPINION DE APLICABILIDAD: APLICABLE (X) APLICABLE DESPUES DE CORREGIR ()

NO APLICABLE ().

NOMBRES Y APELLIDOS DEL VALIDADOR: Mg. José Rolando Vela Molina.



Lima, 13 de mayo del 2023

Mg. José Rolando Vela Molina

Instrumento que mide la variable 02: Desempeño laboral


Definición de la variable:

como aquellos comportamientos que toda empresa espera de los individuos ejecuten, conjuntamente ciertos estudiosos definen el DL a manera de un constructo multidimensional que contiene el desempeño en la tarea y en el contexto, (Liu y Liu, 2021).

Dimensión 1: Rendimiento en la Tarea

Definición de la dimensión:

Las contribuciones de los empleados a las organizaciones, y comprende, competencia técnica y competencias laborales; asimismo la conducta inherente a la tarea técnica de los puestos (Gabini y Salessi, 2016).



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dedicación de tiempo y esfuerzo	1. ¿Usted es capaz de realizar bien su trabajo y en forma oportuna?	4	4	4	
	2. ¿Aplica usted soluciones creativas frente a los retos de su trabajo?	4	4	4	
	3. ¿Usted cumple con las metas que se le fija en su trabajo?	4	4	4	
Enfrentar desafíos	4. ¿Usted termina oportunamente con el trabajo asignado?	3	3	4	
	5. ¿Utiliza usted estrategias creativas para realizar su trabajo?	4	4	4	
	6. ¿Considera usted que está mejor adiestrado cada día para cumplir su trabajo?	4	4	4	
Actualización de conocimientos	7. ¿Usted se fija nuevos desafíos para el cumplimiento de sus metas?	4	4	4	
	8. ¿Usted considera que tiene los conocimientos y habilidades para	4	4	4	

	desarrollar correctamente sus tareas asignadas?				
--	---	--	--	--	--

Dimensión 2: Comportamientos Contraproducentes

Definición de la dimensión:

engloba las actitudes encaminadas a conservar un contexto agradable entre colaboradores y de carácter psicológico en el que se desenvuelva el aspecto de conductual (Gabini y Salessi, 2016).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sobre dimensionar los problemas	1. ¿Usted se queja de asuntos sin importancia en el trabajo?	4	4	4	
	2. ¿Usted comenta aspectos negativos de su trabajo con sus compañeros?	4	4	4	
	3. ¿Usted agranda los problemas que se presentaron en su trabajo?	3	4	4	
Enfocarse en las cosas negativas	4. ¿Usted se concentra en los aspectos negativos del trabajo?	3	4	4	
Comentar aspectos negativos de la empresa	5. ¿Usted comenta aspectos negativos de su trabajo con gente que no pertenece a la institución?	4	4	4	

Dimensión 3: Rendimiento en el Contexto

Definición de la dimensión:

Se define como "comportamientos que contribuyen a los objetivos organizacionales y que mejoran el entorno social y anímico" (Ramos-Villagrasa y otros, 2019), se consideran a las acciones intencionales de parte de los miembros de las organizaciones contrarias a lo que se proponen las organizaciones, (Gabini y Salessi, 2016).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planificar las tareas	1. ¿Usted planifica su trabajo de manera tal que puede hacerlo en forma oportuna?	3	4	4	
	2. ¿Usted trabaja para mantener sus	4	4	4	

	habilidades laborales actualizadas?				
Participar en reuniones	3. ¿Usted participa activamente de las reuniones laborales?	4	4	4	
Mantener las habilidades	4. ¿Usted organiza sus labores de manera óptima?	4	4	4	
	5. ¿Usted considera que realiza sus actividades eficientemente?	4	4	4	
	6. ¿Usted cree que necesita de apoyo de sus compañeros para realizar sus tareas?	4	4	4	
	7. ¿Usted cree que su desempeño es superior al promedio de sus compañeros?	4	4	4	

Pd. el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2005), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1995), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liulkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaspacios.com/cited2017/citof2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CONTENIDO

OBSERVACIONES: Los ítems corresponden a los indicadores y dimensiones.

OPINION DE APLICABILIDAD: APLICABLE (X) APLICABLE DESPUES DE CORREGIR ()

NO APLICABLE ().

NOMBRES Y APELLIDOS DEL VALIDADOR: Mg. José Rolando Vela Molina.



Lima, 13 de mayo del 2023

Mg. José Rolando Vela Molina

Anexo 4. SUNEDU



REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
VELA MOLINA, JOSE ROLANDO DNI 70442900	MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 06/02/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 26/05/2017 Fecha egreso: 12/08/2018	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERÚ
VELA MOLINA, JOSE ROLANDO DNI 70442900	LICENCIADO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS Fecha de diploma: 13/08/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL PERÚ S.A.C. PERÚ
VELA MOLINA, JOSE ROLANDO DNI 70442900	BACHILLER EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS ADMINISTRACION DE EMPRESAS Fecha de diploma: 26/06/2012 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL PERÚ S.A.C. PERÚ

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Mg. José Luis Ibáñez Estrella
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	26 años
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Gestión del talento Humano)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Gestión del Talento Humano
Autor (a):	Chavarry Ramos, Consuelo Nataly
Objetivo:	Medir la gestión del talento humano del personal de salud.
Administración:	Individual
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Personal de salud
Dimensiones:	Reclutamiento, Selección, Capacitación, Recompensa y Retención de personas.
Confiabilidad:	0,865
Escala:	Dios. Las respuestas van a ser valoradas en una escala ordinal que incumbe: a. Nunca (1), b. A veces (2), c. Regularmente (3), d. casi siempre (4), e. Siempre (5).
Niveles o rango:	Malo: 20-46. Regular:47-73. Bueno: 74-100.
Cantidad de ítems:	20
Tiempo de aplicación:	15 a 20 minutos.

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de gestión del talento humano elaborado por Rodas en el año 2019 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.

COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Gestión del Talento Humano

Definición de la variable:

Chiavenato (2009) indica que se trata de administrar, pero tomando en cuenta tanto a la institución como a sus trabajadores, así como el resto de los socios internos, que son las personas que mejor conocen la organización, su negocio y su futuro. Es una nueva perspectiva de los seres humanos, ya no un simple sujeto pasivo de los recursos, objeto de servicio o procesos de la institución, más bien de un sujeto esencialmente activo que toma decisiones, realiza acciones, crea innovaciones y agrega valor a la organización.

Dimensión 1: Reclutamiento

Definición de la dimensión:

Para Chiavenato (2008) es una técnica de comunicación donde la empresa pública así como promueve oportunidades laborales en el mercado de RH, simboliza un proceso de intercambio de dos vías, atrayendo a posibles aspirantes al proceso de selección.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación	1. ¿Cuándo hay necesidad de personal dentro de la institución, este realiza la comunicación en primera instancia al personal interno para que pueda escalar?	4	4	4	

	2. ¿En la etapa de reclutamiento se difunden las vacantes por los medios adecuados?	4	4	4	
Dotación de recursos humanos	3. ¿Los recursos destinados para el proceso de reclutar personal nuevo están estipulados dentro de los planes de la institución?	4	3	2	Se juzgan comportamientos, planificación no implica actuación.

Dimensión 2: Selección

Definición de la dimensión:

Para Chiavenato (2008) trata en elegir a los buenos aspirantes para la empresa, está conformada por una serie de fases con distintas opciones.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Perfil de los candidatos	1. ¿Está Usted de acuerdo que el Curriculum Vitae es importante para la selección del personal?	4	3	2	Selección implica evaluar la documentación y personal. Curriculum Vitae es solo un resumen
	2. ¿Cuándo se realiza el proceso de selección el candidato cumple con el perfil adecuado para cada uno de sus puestos de trabajo?	3	3	3	¿Qué candidato o candidatos o seleccionado?
Adecuadas Competencias	3. ¿Durante la selección la persona cuenta con las competencias que el puesto requiere?	2	2	2	¿Qué persona? Se debe juzgar el proceso de evaluación del perfil.
	4. ¿Durante la selección de personal, este se encuentra calificado para desempeño eficiente de sus labores en cada una de las áreas correspondientes?	2	2	2	¿Quién es este o persona?

Dimensión 3: Capacitación

Definición de la dimensión:

Chiavenato (2008) menciona que la capacitación es una consecución sistemática de mejora en las aptitudes del personal para que puedan lograr las metas planteadas por la empresa, este componente

conforma un proceso de aprendizaje, cambiando la conducta de los sujetos a través de cuatro tipos de cambios: transferencia de información, crecimiento de habilidades, de actitud y concepciones.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Desarrollo de competencias	1. ¿Las capacitaciones que recibe está orientada a sus necesidades dentro de la institución?	4	4	4	
	2. ¿Las capacitaciones ayudan a que Ud. este actualizado en la institución?	4	4	4	
	3. ¿La capacitación que recibe contribuye al desarrollo de sus competencias para un mejor desempeño en el puesto de trabajo?	4	4	4	
Entrenamiento	4. ¿Las capacitaciones cuentan con un plan de entrenamiento que se acomode a sus necesidades dentro de su puesto?	4	4	4	
	5. ¿Considera usted que se realizan entrenamientos que estén relacionados a proporcionarle nuevas habilidad y capacidades acorde a su puesto?	4	4	4	


Handwritten signature

Dimensión 4: Recompensa

Definición de la dimensión:

Chiavenato (2008) retribución, premio o reconocimiento por los servicios de alguien. La recompensa más común es la remuneración. Existen recompensas financieras y no financieras. Las recompensas financieras pueden ser directas (como el salario directo, los premios y las comisiones) o indirectas (vacaciones, descanso semanal remunerado, gratificaciones, etc.).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Financieras	1. ¿La institución reconoce su buen desempeño mediante recompensas como mayores salarios?	4	4	4	
	2. ¿Considera que la institución recompensa su buen desempeño a través de bonificaciones, vacaciones pagadas, etc.?	4	4	4	
No financieras	3. ¿La institución recompensa su desempeño con reconocimientos?	4	4	4	
	4. ¿La institución recompensa su desempeño a través de oportunidades de promoción, horarios flexibles, etc.?	4	3	3	



Dimensión 5: Retención de Personas

Definición de la dimensión:

Para Chiavenato (2008) la retención de las personas exige poner atención especial a un conjunto de cuestiones, entre las cuales sobresalen los estilos administrativos, las relaciones con los empleados y los programas de higiene y seguridad en el trabajo que aseguran la calidad de vida dentro de la organización.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Desarrollo de carrera	1. ¿Se brindan oportunidades de ascenso en la institución?	4	4	4	
	2. ¿La institución vela por el bienestar del personal colaborador?	4	4	4	
Incentivos	3. ¿Considera que la institución lo motiva a continuar con sus funciones a través de incentivos tanto	3	3	3	Pregunta similar a dimensión recompensa.

	monetarios como no monetarios?				
	4. ¿En la institución se realiza el abono de incentivos a los trabajadores que mejoran su desempeño?	2	2	2	Pregunta similar a dimensión 4 ítem 2.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

Observaciones: los ítems responden a los indicadores y dimensiones.



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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Ibáñez Estrella José Luis DNI: 09596921

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Pontificia Universidad Católica del Perú	Maestría en Administración Estratégica de Empresas	2 años.

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad César Vallejo	Docente	Lima	2020	Docente contratado

Lima, 13 de mayo de 2023



Mg. José Luis Ibáñez Estrella

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	José Luis Ibáñez Estrella
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	26 años
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Escala de Desempeño laboral)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Desempeño laboral
Autor (a):	Gabini y Salessi (2016)
Objetivo:	Medir el desempeño laboral del personal de salud.
Administración:	Individual
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Personal de salud
Dimensiones:	Rendimiento en la tarea, Comportamientos contraproducentes, Rendimiento en el contexto
Confiabilidad:	0,860
Escala:	Las respuestas serán valoradas en la escala ordinal correspondientes: a. Nunca (1), b. A veces (2), c. Regularmente (3), d. casi siempre (4), e. Siempre (5)
Niveles o rango:	Malo: 20-46. Regular:47-73. Bueno: 74-100.
Cantidad de ítems:	20
Tiempo de aplicación:	10 a 20 minutos.

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de rendimiento laboral elaborado por Gabini y Salessi en el año 2016 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.

COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem podría estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 02: Desempeño laboral

Definición de la variable:

Koopmans et al. (2011) consideran que es la competencia y habilidades relacionadas a las tareas encomendadas, en resumen, son las competencias y destrezas respaldadas en conocimientos pertinentes para un buen desempeño en ciertos puestos; asimismo, hay que considerar la condición estructural y laboral brindada por la organización.

Dimensión 1: Rendimiento en la Tarea

Definición de la dimensión:

Abarca los comportamientos que están directamente relacionadas con el puesto, de forma técnica (Koopmans et al., 2013).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dedicación de tiempo y esfuerzo	1. ¿Fue capaz de hacer bien su trabajo porque le dedicó el tiempo y el esfuerzo necesarios?	4	4	4	
	2. ¿Considera que, en su trabajo, tuvo en mente los resultados que debía lograr?	4	4	4	

	3. ¿Aplica usted soluciones creativas frente a los retos de su trabajo?	4	4	4	
Enfrentar desafíos	4. ¿Cuándo pudo realizó tareas laborales desafiantes?	4	4	4	
	5. ¿Cuándo terminó con el trabajo asignado, comenzó nuevas tareas sin que se lo pidieran?	4	4	4	
	6. ¿Utiliza usted estrategias creativas para realizar su trabajo?	4	3	2	Similar al ítem 3. Retirar o reemplazar.
Actualización de conocimientos	7. ¿Considera usted que trabaja para mantener sus conocimientos laborales actualizados?	4	4	4	
	8. ¿Se capacita constantemente para renovar sus conocimientos y aprender cosas nuevas?	4	4	4	

Dimensión 2: Comportamientos Contraproducentes

Definición de la dimensión:

Involucran los actos intencionales que provienen de los colaboradores de la entidad y que se contraponen al interés de aquella (Koopmans et al., 2013).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sobre dimensionar los problemas	1. ¿Usted se queja de asuntos sin importancia en el trabajo?	4	4	4	
	2. ¿Usted comenta aspectos negativos de su trabajo con sus compañeros?	4	4	4	
	3. ¿Usted agranda los problemas que se presentaron en su trabajo?	4	4	4	

Enfocarse en las cosas negativas	4. ¿Usted se concentra en los aspectos negativos del trabajo?	4	4	4	
Comentar aspectos negativos de la empresa	5. ¿Usted comenta aspectos negativos de su trabajo con gente que no pertenece a la institución?	4	4	4	

Dimensión 3: Rendimiento en el Contexto

Definición de la dimensión:

Está relacionado a los actos que están dirigidos a conservar el entorno interpersonal y psicológico en el que se desarrolla el núcleo técnico (Koopmans et al., 2013).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planificar las tareas	1. ¿Usted planifica su trabajo de manera tal que puede hacerlo en forma oportuna?	4	4	4	
	2. ¿Usted organiza sus labores de manera óptima?	4	4	4	
Participar en reuniones	3. ¿Considera que su opinión en las reuniones es tomada en cuenta?	4	4	4	
	4. ¿Usted participa activamente de las reuniones laborales?	4	4	4	
Mantener las habilidades	5. ¿Trabaja para mantener sus habilidades laborales actualizadas?	2	3	3	¿Qué significa "trabajar"? El contexto es una oportunidad para desarrollar habilidades.
	6. ¿Mantiene constantemente un buen rendimiento laboral?	3	3	3	Se juzgan el comportamiento no resultados.
	7. ¿Mantiene constantemente buena calidad en el trabajo?	3	3	3	Se juzgan el comportamiento no resultados.

AAZ

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGarland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos

instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1993, citados en Hyrkás et al, (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

Observaciones: los ítems responden a los indicadores y dimensiones.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Ibáñez Estrella José Luis DNI: 09596921

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Pontificia Universidad Católica del Perú	Maestría en Administración Estratégica de Empresas	2 años.

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad César Vallejo	Docente	Lima	2020	Docente contratado

Lima, 13 de mayo de 2023

Mg. José Luis Ibáñez Estrella

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
IBANEZ ESTRELLA, JOSE LUIS DNI 09596291	BACHILLER EN CIENCIAS INGENIERIA ELECTRONICA Fecha de Diploma: 15/01/1997	PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ
IBANEZ ESTRELLA, JOSE LUIS DNI 09596291	INGENIERO ELECTRONICO Fecha de Diploma: 04/06/2003	PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ
IBANEZ ESTRELLA, JOSE LUIS DNI 09596291	BACHILLER EN CIENCIAS CON MENCIÓN EN INGENIERIA ELECTRONICA Fecha de Diploma: 15/01/1997	PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ
IBANEZ ESTRELLA, JOSÉ LUIS DNI 09596291	MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA DE EMPRESAS Fecha de Diploma: 27/01/18	PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Dr. Hans Keyfren Avila Foesther
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Area de formación académica:	Clinica () Social () Educativa () Organizacional (x)
Areas de experiencia profesional:	Docencia Universitaria
Institución donde labora:	Universidad San Pedro
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Titulo del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Gestión del talento Humano)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Gestión del Talento Humano
Autor (a):	Rodas (2019)
Objetivo:	Medir la gestión del talento humano del personal de salud.
Administración:	Individual
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Personal de salud
Dimensiones:	Reclutamiento, Selección, Capacitación, Recompensa y Retención de personas.
Confiabilidad:	0,865
Escala:	Dios. Las respuestas van a ser valoradas en una escala ordinal que incumbe: a. Nunca (1), b. A veces (2), c. Regularmente (3), d. casi siempre (4), e. Siempre (5).
Niveles o rango:	Malo: 20-46. Regular:47-73. Bueno: 74-100.
Cantidad de ítems:	20
Tiempo de aplicación:	15 a 20 minutos.



Dr. Hans Keyfren Avila Foesther
R.M.N. 32783100

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de gestión del talento humano elaborado por Rodas en el año 2019 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.

sintáctica y semántica son adecuadas.	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

- 4: Alto nivel**
3: Moderado nivel
2: Bajo Nivel
1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Gestión del Talento Humano

Definición de la variable:

Para Chiavenato (2009) La Gestión de Talento Humano es un conjunto de procedimientos esenciales que permiten a los gerentes liderar y coordinar las tareas de gestión que están directamente relacionadas con los recursos humanos, la capacidad y el potencial.

Dimensión 1: Reclutamiento

Definición de la dimensión:

buscan escoger a las personas adecuadas con pericias pertinentes y que se encuentren calificadas para ejercer las tareas que demanda un determinado puesto y que contribuya con sus aportes a que los negocios crezcan y se desarrollen (Saliba y otros, 2020).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación	1. ¿Existe publicidad y difusión en los medios de comunicación sobre los puestos de trabajo materia de concurso?	4	4	4	
	2. ¿Existe acceso necesario a la información para postular al puesto de trabajo?	4	4	4	4



Dotación de recursos humanos	3. ¿La Institución realiza convocatorias de personal adecuadas y oportunas?	4	4	3	4
	4. ¿Las convocatorias permiten que la Institución pueda seleccionar a los mejores candidatos para cada una de las áreas solicitadas?	4	4	4	4

Dimensión 2: Selección

Definición de la dimensión:

Es parte del proceso que sirve para que una empresa identifique, evalúe y contrate personal, por lo que es de necesidad valorar adecuadamente el talento alineándolo a los intereses de la empresa en la búsqueda se ser exitosa, extendiendo en el tiempo su valor y que genere aportes positivos a las actividades (Hamed y Aurelie, 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Perfil de los candidatos	1. ¿Las evaluaciones llevadas a cabo para la admisión del personal son las adecuadas para seleccionar un personal idóneo?	4	4	4	
	2. ¿La selección del personal se realiza conforme a la meritocracia según el cargo a ocupar?	4	4	3	
	3. ¿El comité de selección es imparcial e idóneo?	4	3	4	
Adecuadas Competencias	4. ¿Durante la selección del personal se realizan pruebas de capacidad para medir su grado de conocimiento profesional o técnico?	4	4	4	
	5. ¿se toma en cuenta la evaluación curricular para la selección del personal?	4	4	4	

Dr. José Kevin Araya Posada
Rector: 31783160

Dimensión 3: Capacitación

Definición de la dimensión:

Trata de proveer a los trabajadores de participar en talleres o cursos programados con el fin de incrementar los conocimientos y las pericias de los empleados para un mejor desempeño en determinadas funciones en los cargos o tareas encomendadas, lo cual enriquece el desempeño de sus funciones y permite mejorar la calidad del proceso productivo en las organizaciones (Arrijos Mayon et al., 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Desarrollo de competencias	1. ¿Las capacitaciones para el personal son realizadas por instituciones de prestigio?	4	4	4	
	2. ¿Usted ha recibido la inducción necesaria para desempeñarse correctamente dentro de su área correspondiente?	4	4	4	
	3. ¿Usted recibe apoyo para mejorar sus condiciones de desempeño por parte de la institución?	4	3	4	
Entrenamiento	4. ¿El personal que labora cumple con los estándares que la institución requiere?	4	4	4	
	5. ¿Considera usted que las capacitaciones que recibe lo mantiene actualizado para el desempeño de sus funciones?	4	4	4	



Handwritten signature and stamp of the institution.

Dimensión 4: Recompensa

Definición de la dimensión:

Es la dimensión referida a procedimientos que motivan a los trabajadores y orientadas a la atención de alguna necesidad identificada como urgente o deseada (Jama-Zambrano, 2018).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-------------	------	----------	------------	------------	-----------------------------------

Financieras	1. ¿La institución reconoce su buen desempeño mediante estímulos monetarios?	4	4	4	
	2. ¿La institución le brinda recompensas como bonos, pagos adicionales o algún reconocimiento?	4	4	4	
No financieras	3. ¿La institución reconoce su buen desempeño mediante estímulos no monetarios?	3	4	3	

Dimensión 5: Retención de Personas

Definición de la dimensión:

Es el proceso que engloba capacitaciones para aumentar las competencias profesionales y personales. Implica formar y desarrollar, gestionar los conocimientos y las habilidades, el aprehender, algún programa adaptación al cambio y el desarrollo de carrera, con planes de mejora comunicacional y adecuación, (Jama-Zambrano, 2018).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Desarrollo de carrera	1. ¿Se brindan oportunidades de ascenso en la institución?	3	3	4	
	2. ¿se contrata nuevos trabajadores para cubrir los puestos vacantes?	4	4	4	
Incentivos	3. ¿Se siente satisfecho con lo que recibe de parte de la institución respecto a su trabajo?	4	4	4	


 (s) Investigadora en Ciencias Sociales
 MSc. DINA DÍAZ

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CONTENIDO

OBSERVACIONES: Los items corresponden a los indicadores y dimensiones.

OPINION DE APLICABILIDAD: APLICABLE (X) APLICABLE DESPUES DE CORREGIR ()
NO APLICABLE ().

NOMBRES Y APELLIDOS DEL VALIDADOR: Dr. Hans Keyfren Avila Foesther.

Lima, 13 de mayo del 2023



Dr. Hans Keyfren Avila Foesther
DNI: 32783100

Instrumento que mide la variable 02: Desempeño laboral

Definición de la variable:

como aquellos comportamientos que toda empresa espera de los individuos ejecuten, conjuntamente ciertos estudiosos definen el DL a manera de un constructo multidimensional que contiene el desempeño en la tarea y en el contexto, (Liu y Liu, 2021).

Dimensión 1: Rendimiento en la Tarea

Definición de la dimensión:

Las contribuciones de los empleados a las organizaciones, y comprende, competencia técnica y competencias laborales; asimismo la conducta inherente a la tarea técnica de los puestos (Gabini y Salessi, 2016).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dedicación de tiempo y esfuerzo	1. ¿Usted es capaz de realizar bien su trabajo y en forma oportuna?	4	4	4	
	2. ¿Aplica usted soluciones creativas frente a los retos de su trabajo?	4	4	4	
	3. ¿Usted cumple con las metas que se le fija en su trabajo?	4	4	4	
Enfrentar desafíos	4. ¿Usted termina oportunamente con el trabajo asignado?	3	3	4	
	5. ¿Utiliza usted estrategias creativas para realizar su trabajo?	4	4	4	
	6. ¿Considera usted que está mejor adiestrado cada día para cumplir su trabajo?	4	4	4	
Actualización de conocimientos	7. ¿Usted se fija nuevos desafíos para el cumplimiento de sus metas?	4	4	4	
	8. ¿Usted considera que tiene los conocimientos y habilidades para	4	4	4	


Dr. Hugo Herrera Acosta Escobar
C.I. 127891160

	desarrollar correctamente sus tareas asignadas?				
--	---	--	--	--	--

Dimensión 2: Comportamientos Contraproducentes

Definición de la dimensión:

engloba las actitudes encaminadas a conservar un contexto agradable entre colaboradores y de carácter psicológico en el que se desenvuelva el aspecto de conductual (Gabini y Salessi, 2016).

[Handwritten signature]
 Dr. María Estela Acha Paredar
 CIPRO: 257931406

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sobre dimensionar los problemas	1. ¿Usted se queja de asuntos sin importancia en el trabajo?	4	4	4	
	2. ¿Usted comenta aspectos negativos de su trabajo con sus compañeros?	4	4	4	
	3. ¿Usted agranda los problemas que se presentaron en su trabajo?	3	4	4	
Enfocarse en las cosas negativas	4. ¿Usted se concentra en los aspectos negativos del trabajo?	3	4	4	
Comentar aspectos negativos de la empresa	5. ¿Usted comenta aspectos negativos de su trabajo con gente que no pertenece a la institución?	4	4	4	

Dimensión 3: Rendimiento en el Contexto

Definición de la dimensión:

Se define como "comportamientos que contribuyen a los objetivos organizacionales y que mejoran el entorno social y anímico" (Ramos-Villagrasa y otros, 2019), se consideran a las acciones intencionales de parte de los miembros de las organizaciones contrarias a lo que se proponen las organizaciones. (Gabini y Salessi, 2016).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planificar las tareas	1. ¿Usted planifica su trabajo de manera tal que puede hacerlo en forma oportuna?	3	4	4	
	2. ¿Usted trabaja para mantener sus habilidades laborales actualizadas?	4	4	4	

Participar en reuniones	3. ¿Usted participa activamente de las reuniones laborales?	4	4	4	
Mantener las habilidades	4. ¿Usted organiza sus labores de manera óptima?	4	4	4	
	5. ¿Usted considera que realiza sus actividades eficientemente?	4	4	4	
	6. ¿Usted cree que necesita de apoyo de sus compañeros para realizar sus tareas?	4	4	4	
	7. ¿Usted cree que su desempeño es superior al promedio de sus compañeros?	4	4	4	

Pd. el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGarland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaspuccios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CONTENIDO

OBSERVACIONES: Los ítems corresponden a los indicadores y dimensiones.

OPINION DE APLICABILIDAD: APLICABLE (X) APLICABLE DESPUES DE CORREGIR ()
NO APLICABLE ().

NOMBRES Y APELLIDOS DEL VALIDADOR: Dr. Hans Keyfren Avila Foesther.

Lima, 13 de mayo del 2023



Dr. Hans Keyfren Avila Foesther
DNI: 32783100

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
AVILA FOESTHER, HANS KEYFREN DNI 32783100	DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD Fecha de diploma: 13/12/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 04/08/2016 Fecha egreso: 25/10/2019	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>
AVILA FOESTHER, HANS KEYFREN DNI 32783100	MAGISTER EN GESTION PUBLICA Fecha de diploma: 30/05/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 29/05/2014 Fecha egreso: 31/12/2015	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
AVILA FOESTHER, HANS KEYFREN DNI 32783100	ECONOMISTA Fecha de diploma: Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO <i>PERU</i>
AVILA FOESTHER, HANS KEYFREN DNI 32783100	BACHILLER EN CIENCIAS ECONOMICAS Fecha de diploma: Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO <i>PERU</i>

Prueba de Normalidad:

Z H0: Los datos muestran distribución normal.

Z Hi: Los datos no muestran distribución normal.

Significancia: = 5%

Según Romero (2016) en explicación estadística, si el coeficiente asume valores inferiores que la escala de significatividad , se debe rechazar la hipótesis nula (H0) y aceptar la hipótesis alternativa (Hi). En el estudio se optó por el test Kolmogorov Smirnov, que es indicado cuando la muestra tiene más de 50 elementos, en el estudio la muestra es de 70, se debe aplicar este test para verificar la normalidad de los datos. Entonces, se aplicó el test KS para determinar si se acepta la hipótesis nula o se rechaza, como corresponde por teoría estadística.

Prueba de normalidad.

	<i>Kolmogorov Smirnov</i>		
	Estadístico	Gl	Sig.
Vx: Gestión del talento humano	,189	70	,000
Vy: Desempeño laboral	,123	70	,011

Fuente: Resultado de procesamiento en SPSS 27

1. Base de la data realizada con las respuestas de los 70 colaboradores de la muestra.
2. La prueba de KS, por ser mayor de cincuenta elementos.
3. No se evidencia distribución normal debido a que el resultado de la sig. es menor al p igual al valor 0.05 de error estadístico. En estos casos se obtuvo: 0.000 y 0.011; para la variable GTH y el desempeño laboral respectivamente.
4. Como no existe una distribución normal: la prueba de contraste a emplear es no paramétrica y por las características del estudio fue Regresión Logística Ordinal.
5. Asimismo, se afirma la Hi al no haber distribución normal.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, LÁZARO RUIZ BARRERA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión del talento humano en el desempeño laboral del tecnólogo médico de un hospital en Madre de Dios Perú, 2023", cuyo autor es CHAVARRY RAMOS CONSUELO NATALY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, 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, 14 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
LÁZARO RUIZ BARRERA DNI: 17811921 ORCID: 0000-0002-3174-7321	Firmado electrónicamente por: RBARRERAL el 12- 08-2023 11:53:49

Código documento Trilce: TRI - 0591625