



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Gestión del talento humano en las competencias laborales
del personal de sanidad de un establecimiento nivel III Lima-
Perú 2023**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Ramirez Marcos, Diana Elizabeth (orcid.org/0000-0002-2488-9401)

ASESORAS:

Dra. Meneses La Riva, Monica Elisa (orcid.org/0000-0001-6885-9207)

Dra. Castillo Olsson, Sara Edith (orcid.org/0000-0001-5094-3347)

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

2024

DEDICATORIA

A Dios por la vida y la salud que me permiten lograr mis metas profesionales, a mi esposo Edinson por su amor y apoyo incondicional, a mi padre Eduardo, mis hermanos Lucía y Eduardo por su cariño y comprensión, y a la memoria de mi madre Betty que me enseñó que todo se puede cuando uno se lo propone.

AGRADECIMIENTO

A mi amiga Grecia Llontop por su apoyo durante la maestría, a la Lic. Katherine Chávez por su apoyo en los desafíos presentados en el camino, a mis asesores la Dra. Mónica Meneses y la Dra. Sara Castillo por su orientación y apoyo permanente.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1 Tipo y diseño de la investigación.....	11
3.2 Variables y operacionalización	11
3.3. Población, muestra y muestreo, unidad de análisis.....	12
3.4 Técnica e instrumentos de recolección para la investigación	14
3.5 Procedimientos	14
3.6 Método de análisis de datos	15
3.7 Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN.....	23
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS	31
Anexos.....	43

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 Gestión del talento humano y sus dimensiones.	16
Tabla 2 Competencias laborales y sus dimensiones.	17
Tabla 3 Análisis de normalidad de la hipótesis general y sus dimensiones.....	18
Tabla 4 Coeficiente de influencia y significancia de la Hipótesis General.	19
Tabla 5 Pseudo R cuadrado de la Hipótesis General	19
Tabla 6 Coeficiente de influencia y significancia de la Hipótesis Específica I. .	20
Tabla 7 Pseudo R cuadrado de la Hipótesis Específica I.....	20
Tabla 8 Coeficiente de influencia y significancia de la Hipótesis Específica II.	21
Tabla 9 Pseudo R cuadrado de la Hipótesis Específica II.....	21
Tabla 10 Coeficiente de influencia y significancia la Hipótesis Específica III. ..	22
Tabla 11 Pseudo R cuadrado de la Hipótesis Específica III	22

RESUMEN

El objetivo de la presente tesis fue determinar la influencia de la gestión del talento humano en las competencias laborales del personal de la sanidad de un establecimiento nivel III, Lima 2023. Se desarrolló un estudio de enfoque cuantitativo, no experimental y transversal, de nivel explicativo. La muestra fue de 102 profesionales de medicina, psicología, tecnología médica, enfermería y técnicos en enfermería; participando en las encuestas de gestión del talento humano y competencias laborales, debidamente validadas y con alta confiabilidad. En cuanto a los resultados, para la dimensión de capacitación de personas de la variable gestión del talento humano, un 44% lo considera de nivel bueno; y para la dimensión motivación laboral de la variable competencias laborales, un 66% de encuestados la consideran buena. A través de los resultados inferenciales concluimos que existe una influencia muy baja de la gestión del talento humano en las competencias laborales del personal de sanidad de un establecimiento nivel III, con un valor de significancia de $0.487 > 0.05$ y con un Pseudo R^2 de Nagelkerke de 4.3% de influencia.

Palabras claves: Gestión del talento humano, competencia laboral, capacitación de personas, motivación laboral.

ABSTRACT

The objective of this thesis was to determine the influence of the human talent management on the labor competency surveys of health personnel in a level III establishment, Lima 2023. A study with a quantitative, non- experimental and transversal approach, at an explanatory level, was developed. The sample was 102 professionals from medicine, psychology, medical technology, nursing and nursing technicians, participating in human talent management and labor competency surveys duly validated and with high reliability. Regarding the results, for the people training dimension of the human talent management variable, 44% consider it to be a good level; and for the work motivation dimension of the work skills variable, 66% of respondents consider it good. Through the inferential results, we conclude that there is a very low influence of human talent management on the work skills of health personnel in a level III establishment, with a significance value of $0.487 > 0.05$ and with a Nagelkerke Pseudo R² of 4.3% influence.

Keywords: Human talent management, labor competency, people training, work motivation.

I. INTRODUCCIÓN

La Organización Panamericana de la Salud/ Organización Mundial de la Salud (OPS/OMS) reporta que la estrategia de recursos humanos para la salud universal tiene como objetivo guiar las políticas nacionales de éstos (Valdés, 2017); considerando que el acceso, relevancia, la disponibilidad, pertinencia y competencia de estos profesionales son factores clave para brindar el acceso y cobertura universal a la salud a la población y cumplir con la agenda 2030 para el desarrollo sostenible (Gallagher et ál., 2019).

De acuerdo con la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2021), menciona que los recursos humanos en salud son los actores principales para la promoción de la salud y la prevención, conformados por profesionales y especialistas y competentes en el campo de la salud.

Después de la experiencia por la COVID – 19, estos profesionales tomaron mayor protagonismo, observándose un aumento significativo en las contrataciones; esto se manifiesta en un análisis realizado en 20 países de América Latina, donde se concluye que son los gobiernos responsables de gestionar la estructura y competencias funcionales, y que fue la pandemia quien puso a la luz la necesidad de crear los nuevos perfiles, mejorar las condiciones y por lo tanto dar solución a las brechas en las diversos niveles de atención (Agudelo et ál., 2020).

En el Perú, respecto a lo informado por el Ministerio de Salud- MINSA, respecto a los recursos humanos en salud, éstos se siguen concentrado mayormente en Lima Metropolitana y principalmente en los establecimientos de primer nivel de atención, por lo que resulta necesario tener las estrategias y realizar las gestiones necesarias para dotar de estos recursos a todas las regiones, cumpliendo el derecho a la salud universal y de calidad que tiene la población, lo cual demanda mayor capacitación, perfeccionamiento y retención de los recursos humanos (Inga y Rodríguez, 2019).

La organización Panamericana de la Salud (OPS) teniendo en cuenta los marcos de competencias profesionales elaborados por Reino Unido, Canadá y

Estados Unidos, describe que las competencias básicas de los profesionales en salud son los conocimientos, habilidades y actitudes para lograr soluciones efectivas y eficientes a los problemas en salud de la población, independiente de donde trabajen o de la naturaleza de éste (Bascolo et ál., 2020).

En Latinoamérica, más de la mitad de los profesionales de salud no asisten a congresos y cursos, y algunos no han asistido nunca en su vida profesional, además menos de 1% de ellos tiene más de 10 publicaciones de investigaciones; por lo tanto, frente a los nuevos retos a nivel global, la falta de capital humano competente en Latinoamérica es de interés de las instituciones correspondientes para generar los profesionales en salud necesarios para la atención de la población (Mejía et ál., 2020).

En el Perú, el déficit en el presupuesto anual influye no solo en la falta de insumos y medicamentos, o la precaria infraestructura de muchos de los grandes hospitales nacionales, sino también en la escasez de los recursos humanos, siendo este un dato relevante para quienes asumen la responsabilidad de la gestión en salud para mejorar la satisfacción de la población (Espinoza, 2021). No solo en el área de salud sino también en el área administrativa, MINSA, considera a los recursos humanos una herramienta importante para alcanzar la eficacia y eficiencia en la organización (Jara et ál., 2018).

En el 2019, a nivel nacional, se estimaba una falta de más de 11 mil médicos especialistas, siendo cinco las más importantes: pediatría, ginecología y obstetricia, medicina interna, anestesiología y cirugía general (COMEX Perú, 2020), por lo que, ante lo sugerido por la OPS, es necesario plantear políticas entre los sistemas de salud y educación, como está establecido en los Lineamientos de Políticas de Recursos Humanos en Salud 2018-2030, que tiene como uno de sus objetivos el de fortalecer las competencias profesionales para cubrir las demandas de la población (Inga y Rodríguez, 2019).

A nivel local, en el hospital de estudio se cuenta con profesionales asistenciales especializados, que deben cubrir la demanda de pacientes, no solo de lima sino de las distintas partes de la Perú, lo cual casi siempre obliga al personal de salud sobrepasar la capacidad de las atenciones programadas en el día laboral,

esto no solo debido a la falta numérica de profesionales sino también de especialistas competentes en su área; pero el servicio y compromiso hacia la institución y su vocación profesional, hace que se cumpla con la atención.

Por lo tanto, se plantea el problema general: ¿Cómo influye la gestión del talento humano en las competencias laborales del personal de sanidad de un establecimiento nivel III Lima- Perú 2023? Y como los problemas específicos: ¿Cómo influye la gestión del talento humano en la motivación, capacidades y desempeño laborales del personal de sanidad de un establecimiento nivel III Lima-Perú 2023?

El presente estudio tiene una justificación teórica, ya que se busca aportar nuevos conocimientos con relación a como las competencias laborales, importan y se ven influenciadas en como la institución de salud gestiona el talento humano que la conforma. A través de la justificación práctica, queremos identificar el nivel en la motivación, competencia y desempeño laborales, con el fin de dar soluciones para mejorar la dinámica relacionada a como se gestiona el talento humano en la sanidad y sus competencias a nivel laboral, que repercutirá en la producción y satisfacción del personal de salud y en la atención del paciente.

Por el lado de la justificación metodológica; se hará uso de dos instrumentos de cuestionarios validados y de alta confiabilidad. Se utilizará la encuesta como técnica aplicada a los investigados, el tipo es descriptivo de diseño no experimental, que permitirá ser aplicado en otros estudios.

El objetivo general será determinar cómo influye la gestión del talento humano en las competencias laborales del personal de la sanidad de un establecimiento nivel III Lima- Perú 2023. Y como específicos será determinar de qué manera influye la gestión del talento humano en la motivación, capacidades y desempeño laborales del personal de sanidad de un establecimiento nivel III Lima-Perú 2023. La hipótesis general: La gestión del talento humano influye en las competencias laborales del personal de sanidad de un establecimiento nivel III Lima- Perú 2023. Y como específicas: La gestión del talento humano influye en la motivación, capacidades y desempeño laborales del personal de sanidad de un establecimiento nivel III Lima- Perú 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Según los antecedentes nacionales Martínez et ál., (2018) plantearon como objetivo identificar la gestión del talento humano como indicador de mejora del desempeño laboral y de la gestión pública. Su investigación tuvo un diseño transversal y utilizaron un método hipotético deductivo, no experimental. Se usó la encuesta como técnica, donde los cuestionarios fueron validados y de confiabilidad alta. Los resultados afirman que la gestión de talento humano incide en las mejoras de la gestión pública y desempeño laboral.

De acuerdo con Gallardo (2021), busco determinar la relación entre la gestión del recurso humano y la sobrecarga laboral en enfermería. Tipo de investigación no experimental y transversal, y enfoque cuantitativo, con 60 enfermeros de muestra, a los que se les realizó una encuesta, esto datos se ingresaron al sistema SPSS. La conclusión de su estudio es que no existe una relación entre las variables de estudio.

Así también Vilchez (2018), busco determinar la relación de la gestión del capital humano con el desempeño profesional en enfermería. Su enfoque es cuantitativo, de diseño no experimental, aplicada y correlacional. Se hizo uso de un instrumento validado por la autora Kiember Inca, el cual consta de una encuesta a 50 participantes. Los resultados demostraron una relación estadísticamente significativa entre la gestión del capital humano con el trabajo en equipo para un buen desempeño en sus labores de enfermería.

Según Mini (2022), describió la relación de la gestión de profesionales de enfermería con las competencias laborales hospitalarias. El estudio de tipo transversal y enfoque cuantitativo hizo uso de dos cuestionarios de validez y confiabilidad alta. Concluyendo una relación entre la gestión de los profesionales de enfermería y las competencias laborales desempeñadas en el hospital de estudio.

De acuerdo con Solís (2022), para encontrar la relación de la gestión del capital humano con las competencias laborales, realizó un estudio al personal de enfermería de Andahuaylas de tipo descriptivo y transversal. Teniendo como

resultado la correlación directa y alta; demostrando que cuando mejor se desarrolle la gestión de los profesionales del área de enfermería, mejor serán las competencias que se alcancen para la institución de salud.

Al respecto Medina (2022) investigó la relación entre la capacitación y la adquisición de competencias laborales. La metodología fue estudio aplicado de corte transversal y diseño no experimental. Encontró que el 60.6% de los encuestados manifiesta un nivel regular, el 38.5% de nivel eficiente, y por último un nivel deficiente de 9%. Con una correlación positiva alta de un Rho Spearman de 0.474, concluyendo que la mejor gestión de la capacitación influye positivamente en el desarrollo de las habilidades planteados por la institución de salud.

Según los antecedentes internacionales encontramos que Jaramillo (2020) evaluó las estrategias gerenciales en la gestión del talento humano con relación a la motivación, la toma de decisiones y el liderazgo en el profesional de enfermería. Se realizó una búsqueda en base de datos reconocidos comprendidos entre los años 2010 y 2020. Se concluye que las instituciones sanitarias aún tienen el enfoque en el paciente dejando de lado el recurso humano y su desempeño en las organizaciones. Por lo tanto, recomiendan desarrollar las tres estrategias principales influyendo en la calidad de atención de los pacientes.

De acuerdo con Sánchez et., ál (2019) tuvieron como objetivo reconocer las necesidades profesionales de enfermería en atención primaria para adecuarla al perfil solicitado por el ente responsable. Es un estudio descriptivo, transversal de corte mixto cuali-cuantitativo. El resultado fue que se estableció un banco de necesidades para el perfil de especialidad, que van más allá de las tareas ya aprendidas y cotidianas, desatancando las funciones de estrategias en la planificación sanitaria.

Así también, Matabajoy-Montilla et., ál (2018); tuvieron como objetivo evaluar la capacitación del talento humano, la calidad de vida laboral, su desarrollo, el clima y salud laboral, el clima organizacional y la evaluación del desempeño clínico en Colombia. Es un estudio cuantitativo de tipo descriptivo, haciendo uso de una escala propia para evaluar el proceso de desarrollo del recurso humano. Los resultados significativos son en la detección de necesidades, en lo que significa el

trabajo, y los métodos y resultados para la evaluación del desempeño. Concluyen que es necesario fortalecer los procesos de evaluación de desempeño, capacitación, y calidad de vida laboral.

Al respecto Aguilar et ál., (2019); realizaron un estudio para identificar cuáles son las competencias laborales en la profesión de enfermería a través de la técnica del mapeo y realizar un marco institucional. El estudio fue transversal, realizado en cuatro etapas que va desde la elaboración de una matriz hasta la recaudación de información de los propios profesionales y finalmente la realización del marco institucional.

De acuerdo a la base teórica, Adam Smith en su obra *La Riqueza de las Naciones* implementó el concepto del capital humano definiendo como el conjunto de conocimientos, aprendizajes y habilidades con los que cuentan los colaboradores de una organización (Pérez y Castillo, 2016); sin embargo, durante los años 60' Theodore Schultz y Gary Becker crearon y publicaron *La Teoría del Capital Humano*, dónde definió el capital humano como el proceso de adquisición de habilidades gracias al estudio, la cual se considera como inversión en los conocimientos y experiencias, también mejora la calidad de vida y la productividad laboral y personal (Muriel, 2018).

En la administración moderna, Henri Fayol aseguraba que los gerentes no deben limitarse solo a los intereses materiales o a los negocios, sino que deben ser valorados todas las formas de esfuerzo humano, con el objetivo de proteger, desarrollar y mantener al trabajador, y de esta manera alcanzar el logro personal y de la organización (Edwards, 2018). El modelo de capital humano de Grossman, direccionado hacia la salud, explica que las personas invierten en su salud, pero a la vez también se le atribuyen como un bien necesario de consumo, ya que el mismo individuo lo necesita para ser un recurso productivo en el trabajo que desempeña. (Guilhermino, 2023). Actualmente las organizaciones buscan la fidelización de los recursos humanos a través de métodos que den un equilibrio entre las labores y la intimidad familiar, siendo una prioridad para ellos antes que puestos seguros y remuneraciones competitivas (Dumont et al.,2023).

Por otro lado, Chiavenato (2013), define la gestión del talento humano como el proceso (selección, capacitación y desarrollo del personal) por el cual se tiene en cuenta la potencialidad del trabajador para de esta manera maximizar las habilidades y cualidades para mejorar las competencias. Según Diaz y Salcedo (2015) esta gestión debe generar competencias y habilidades en el desarrollo de la productividad. Rodas (2019) refiere que la gestión del talento debe mantener y solventar el incremento de competencias que favorezca la práctica profesional. Así mismo se establece tres dimensiones:

La primera dimensión es selección del personal que tiene como objetivo reclutar a personal competente ideal o adecuado para el puesto de trabajo (Chiavenato et al.,2017) que cumpla con las cualidades para alcanzar el reconocimiento de la organización y la competitividad de los empleados, es decir, logrando la relación entre las capacidades del trabajador y las necesidades de la organización (Alles, 2016).

La selección del personal presenta dos indicadores: la asertividad en la comunicación donde el emisor y receptor tienen que quedar satisfecho con la comunicación, ambas partes se hacen responsables de lo establecido, respetan y valoran las opiniones evitando reproches o conflictos (Silva, 2020); y el desarrollo de pruebas de selección, últimamente el desarrollo de herramientas informáticas, donde son considerados ciertos parámetros para evaluar y seleccionar al profesional idóneo para el puesto (Cañón, 2020).

La segunda dimensión es capacitación de personas que plantea las acciones ideales para que el personal sea capacitado y obtener las mejores habilidades de éste (Rivera, 2019), así también es un proceso de educación realizado a corto plazo, con el fin de que se adquiera los conocimientos y se desarrollen las habilidades competentes (Chiavenato et al.,2017)

En la capacitación de personas son considerados los siguientes indicadores: las capacitaciones para mejorar el desempeño, donde las organizaciones crean estrategias para generar competitividad de sus trabajadores a través de las capacitaciones continuas (Agudelo, 2019); y las inversiones en las capacitaciones, que es una parte fundamental considerada por algunas organizaciones donde los

empleados son valorados y se les permite ganar las competencias eficientes y necesarias con el fin de que desarrollen su máximo potencial laboral (Changuán, 2020).

La tercera dimensión es el desarrollo de personas, donde la educación toma protagonismo al tener que evolucionar y optimizar a la persona en su crecimiento laboral dentro de una organización estimulando su productividad y eficacia (Chiavenato et al., 2017). Por otro lado, Maslow (1969) nos habla de la necesidad intrínseca de autodesarrollo, es decir, la autorrealización como el nivel más alto de la persona, su potencial máximo en esta vida (Gómez, 2023).

Para el desarrollo de personas los indicadores son: la motivación, que según Maslow el ser humano desarrollará acciones que lo impulsará a alcanzar la satisfacción de los cinco grupos de necesidades (Gutiérrez et al., 2022), y la satisfacción personal, que se relaciona con el valor propio que se le da a la calidad de vida, desde la perspectiva subjetiva y objetiva de cada una de las metas personales y expectativas que se espera a lo largo de la vida (Urriago, 2018).

En relación con las teorías de competencias laborales, David McClelland (1973) la definió como la característica particular individual y que es la fuente de su rendimiento eficaz laboral (Calderon et ál., 2021). Gallart y Jacinto tienen como noción que las competencias no solo necesitan de la "acción" del trabajador, sino que demanda y se vuelve inherente a ésta el hacer uso del conocimiento (Muriel, 2021).

Charria et ál. (2011) describen los componentes de las competencias laborales como el saber (conocimientos), las habilidades (saber hacer) y las actitudes (saber ser y estar), siendo las integraciones de estos componentes ideales para el desempeño laboral. Actualmente, las organizaciones buscan fortalecer e identificar estas competencias laborales para que el desempeño del capital humano dentro de las organizaciones sea efectiva y productiva; es así como, Chiavenato (2020) describe que son las cualidades, actitudes y habilidades inmediatas y visibles de los trabajadores (recursos individuales) los necesarios para que la cooperación o trabajo en equipo favorezca en alcanzar las metas finales de las organizaciones.

Por otro lado, las competencias laborales de acuerdo con Spencer y Spencer (1993) son aquellos factores personales visibles y no visibles, la primera relacionados con el éxito laboral vinculado con el rendimiento superior que espera la organización, y la segunda con sus creencias y valores demostrados en la solución de problemas, todo esto permite realizar una medición del desempeño de los profesionales de acuerdo con los parámetros de efectividad y eficiencia que determina la organización (Arreaga, 2023). Esto fue citado años después por Alles, quien define las competencias como las características personales y conductuales que dan como resultado el buen desempeño y éxito en el puesto laboral (Arias, 2020).

Según Solís (2022) la gestión de habilidades, conocimientos y destrezas profesionales intrínsecas permiten a la persona desempeñar el puesto laboral y cumplir con las tareas encomendadas. Estas competencias están conformadas por tres dimensiones descritas a continuación:

En primer lugar, se tiene la motivación laboral, donde el individuo se compromete intrínsecamente hacia los objetivos de la empresa o institución. En este ámbito Herzberg (1968) en su teoría bifactorial describe que las personas se ven influenciadas por los factores de motivación intrínsecos como el logro y el reconocimiento, y de higiene, es decir extrínsecos, como el salario y la seguridad laboral (Madero, 2019). Así también Chiavenato (2019) describe la motivación como la respuesta conductual a una falta que lleva a alcanzar las metas trazadas por la persona, desde un enfoque de necesidad y estímulo.

Por lo tanto, una organización se ve favorecida cuando sus empleadores realizan sus tareas laborales con motivación, por lo tanto, tener herramientas específicas hará que su rendimiento mejore y esto influya directamente en la producción (Quispe et al., 2023). La motivación laboral tiene dos indicadores, la motivación intrínseca que se refiere a los objetivos propios del trabajador, sus aspiraciones y metas personales dentro de la organización; y la motivación extrínseca, relacionado a como la organización recompensa tu desempeño (Fernández et al., 2019).

En segundo lugar, tenemos las capacidades laborales, que son las "habilidades" al trabajo encomendado, teniendo en cuenta las capacidades desarrolladas para el puesto que ocupa (Palmar y Valero, 2022); así también la orientación al logro organizacional y las habilidades operativas o destrezas necesarias para el puesto a desempeñar (Pashanasi, 2021). Las capacidades laborales tiene como indicadores; a la orientación al logro, que se refiere a alcanzar las prioridades y objetivos establecidos a través de un seguimiento continuo y evolutivo (Navarro, 2020); el compromiso laboral del trabajador hacia la organización donde se ven involucrados los objetivos y valores de ambas partes y que se demuestra a través del esfuerzo en las tareas laborales (Alcázar, 2020) y por último las habilidades operativas que son un conjunto de atributos personales laborales que hacen que el desempeño se desarrolle de acuerdo al ideal de la organización (Álvarez, 2018).

Y por último se tiene al desempeño laboral, que según Schermerhorn (2006), es definido como la ejecución de las labores encomendadas que se expresa en cantidad y calidad (Sánchez et al., 2020). Así también Spencer y Spencer (1993) describe que son las actitudes, conocimientos y habilidades intrínsecas del individuo frente al del puesto asignado, que van a interactuar con la esencia propia de la organización, y por lo tanto están en función de estas condicionantes (Velásquez, 2021).

Los indicadores del desempeño laboral a considerar son las capacidades personales, es decir, las condiciones del trabajador frente a la resolución de la tarea o a poder resolver los problemas de éste (Ceballos et al., 2017); la capacidad de trabajo en equipo, donde los profesionales desarrollan la empatía, el liderazgo, la capacidad resolutiva, la comunicación asertiva y la capacidad resolutivas (López, 2020); y el desarrollo de valores en el trabajo, considerados como los principios éticos profesionales que destaca a cada uno de los miembros de la organización, es decir como son, que los representa y por lo tanto, cuáles son sus actitudes dentro de ellas (Abanades, 2020).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación

Tipo básica, el objetivo principal fue recopilar los datos informativos acerca de las características, propiedades, aspectos o dimensiones de los que participen y a partir de los datos y resultados obtenidos, realizar el análisis de estadística; como consecuencia de esto se generarán hipótesis nuevas, con las que se podrán construir nuevas teorías (Sánchez, 2019).

El estudio presentó un enfoque cuantitativo, utilizando instrumentos de medición validadas y estandarizados, con el fin de poder formular propuestas que nos lleven a tomar las decisiones adecuadas y medidas correctivas en el área a estudiar (Esteban, 2018).

De diseño no experimental, es decir, se realizó la observación y recolección de datos sin interferir en la naturaleza del contexto, evitando alterar las respuestas, para posteriormente ser analizadas (Manterola et al. 2019). El estudio es de nivel explicativo porque pretendió ver la influencia de las variables o fenómenos e identificar la relación causal. (Rodríguez et al., 2021).

Fue un estudio transversal, donde los datos estadísticos recolectados y su medición fueron realizados en un tiempo determinado del estudio, es decir, no existió más periodos de seguimiento del evento de interés (Otzen y Manterola, 2017).

El esquema presentado muestra el modelo de investigación explicativo que se encuentra en la figura 1 del Anexo 7.

3.2 Variables y operacionalización

Variable Independiente:

Chiavenato (2013), define la gestión del talento humano como el proceso (selección, capacitación y desarrollo del personal) por el cual se tiene en cuenta la potencialidad del trabajador para de esta manera maximizar las habilidades y cualidades para mejorar las competencias.

Definición operacional: se valorará haciendo uso de un cuestionario conformado por tres dimensiones: desarrollo de personas, selección del personal y capacitación de personas.

Indicadores: consta de 20 ítems, que comprende las dimensiones que se mencionan a continuación: desarrollo de personas, selección del personal y por último capacitación de personas. Se usará la escala de medición de Likert, y los rangos serán mala, regular y buena. Esto según la ficha técnica del instrumento de la autora Magali Sabina Diaz Alvarado y Sonia Salcedo (2015), adaptado y validado por Margot M. Rodas Liñan (2019).

La escala de medición para este estudio es la escala ordinal.

Variable Dependiente:

Las competencias laborales se definen como aquellos factores personales, visibles y no visibles, relacionados con el éxito laboral desempeñado y que se vincula directamente con el rendimiento superior que espera la organización Spencer y Spencer (1993).

Definición operacional: se evaluará mediante un cuestionario el cual comprende tres dimensiones: motivación, capacidades y desempeño laborales.

Indicadores: El instrumento que se utilizó consta de 18 ítems que comprende las dimensiones que se mencionan a continuación: motivación laboral, capacidades y desempeño laborales. Se hará uso de la escala de frecuencia que será Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre, Siempre. Este cuestionario es de la autora Quispe Tang Ana (2020- Perú) adaptado y validado por Solís Soto Ana María (2022).

La escala de medición para este estudio es la escala ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo, unidad de análisis

Población y muestra:

La población es la agrupación de individuos o personas con una característica en común; mientras que la muestra es un subgrupo representativo de la población que se tiene interés de estudiar (Mucha-Hospina et al., 2021).

La población considerada fue el personal de la sanidad de establecimiento nivel III. Conformado por 140 profesionales de medicina, psicología, tecnología médica, enfermería y técnicos en enfermería. La muestra estará constituida por 102 profesionales, obtenida a través de una fórmula estadística en el Anexo 6.

Criterios de inclusión:

- Personal asistencial de las profesiones de medicina, psicología, tecnología médica, enfermería y técnicos en enfermería, de la sanidad que labora en un establecimiento nivel III, y que firmaron el consentimiento informado.
- Personal con las características anteriores que completaron de la encuesta.

Criterios de exclusión:

- Personal administrativo, personal de servicios generales, otros profesionales de salud, estudiantes de pregrado o internado.
- Personal asistencial de la sanidad que no labore en el establecimiento de salud.
- Personal asistencial de la sanidad que no aceptaron firmar el consentimiento informado.

Muestreo:

La técnica fue el muestreo probabilístico aleatorio simple, donde cada uno de los individuos de estudio tuvo toda la probabilidad de poder ser seleccionados (Mucha-Hospina et al., 2021).

Unidad de análisis:

Personal asistencial que labora de un establecimiento nivel III.

3.4 Técnica e instrumentos de recolección para la investigación

Técnica:

La recolección de datos de ambas variables será mediante una encuesta, considerando los datos relevantes necesarios para la investigación (Mendoza y Ávila, 2020).

Instrumento de recolección de información:

Se usó cuestionarios, cuantificando los indicadores propios de cada variable de estudio. Los valores numéricos brindados a través de este instrumento fueron usados para su interpretación dentro de una escala de medición. Estos instrumentos tuvieron la característica de ser objetivos, confiables y tener validez, con el fin de obtener los resultados legítimos (Mendoza y Ávila, 2020).

Usamos el cuestionario de Gestión del Talento Humano de la autora Magali Sabina Diaz Alvarado y Sonia Salcedo (2015), adaptado y validado por Margot M. Rodas Liñan (2019), que tiene un 0.857 de Alfa de Cronbach. Y el Cuestionario sobre Competencia Laboral de la autora Quispe Tang Ana (2020- Perú) adaptado y validado por Solís Soto Ana María (2022) que tiene un 0.979 de Alfa de Cronbach. Así también, ambos instrumentos han sido validados por juicio de expertos (anexo 6). En el anexo 3 y 5 se presentan los instrumentos y las fichas técnicas de las variables.

3.5 Procedimientos

La Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo primero autorizó a través de un documento legal la realización del proyecto de investigación, luego se solicitó la autorización a la institución, una vez aprobada se coordinó la aplicación de los cuestionarios a la muestra de estudio, entregando los cuestionarios a través de formatos virtuales, por último, se recopiló los datos y finalmente se llevó al programa estadístico escogido.

3.6 Método de análisis de datos

Los resultados obtenidos fueron analizados a través de un programa, considerando la estadística descriptiva que se llevó a cabo mediante tablas y gráficos estadístico; luego para ver si existe o no una distribución normal se aplicó Kolmogorov S. y posteriormente se aplicó el pseudo R^2 y el chi Cuadrado, para corroborar así las hipótesis de estudio, considerándose la estadística inferencial (Mendoza y Ávila, 2020).

3.7 Aspectos éticos

La presente investigación cumplirá con los criterios éticos de investigación que están establecidos en las normas que rigen en la Universidad César Vallejo; por lo tanto, se hará uso del consentimiento informado (anexo 4) hacia los profesionales de salud, cuidando la credibilidad de los datos, su privacidad, su moral y ética, garantizando de esta manera su confidencialidad, basándonos en el principio de Helsinki. Se aplicarán los principios de justicia, la no maleficencia, beneficencia y autonomía.

IV. RESULTADOS

4.1 Presentación y análisis de resultados

Resultados descriptivos:

Tabla 1

Gestión del talento humano y sus dimensiones.

Niveles	Gestión del talento Humano		Dimensión 1: Selección del personal		Dimensión 2: Capacitación de personas		Dimensión 3: Desarrollo de personas	
	N	%	N	%	N	%	N	%
	Mala	04	3.92	08	7.84	07	6.86	06
Regular	48	47.06	35	34.31	50	49.02	46	45.10
Buena	50	49.02	49	57.84	45	44.12	50	49.02
Total	102	100	102	100	102	100	102	100

Nota: Datos obtenidos de Excel

Interpretación: La tabla 1 nos hace ver la percepción de la Gestión del talento humano que tuvieron los encuestados, considerándolo de manera buena en un 49.02 % y un poco más del 50% lo consideró regular y mala, observándose que las percepciones de los encuestados se encuentran dividida.

En cuanto a las dimensiones, vemos que los profesionales consideraron la selección del personal como buena en un 57.84 %, frente a un casi 43% que lo vio regular y malo; respecto a la capacitación de personas un 49.02% lo vio regular y un 44% lo consideró bueno; por último, el desarrollo de personas es considerado buena en un 49.02%, y un poco más del 50% la consideró regular y mala.

En la figura 2 que se encuentra en el Anexo 7, vimos claramente esta percepción de los encuestados de manera más general y gráfica. Por lo tanto, concluimos que casi la mitad de los encuestados percibieron de manera regular la gestión del talento humano en la institución de la sanidad.

Tabla 2*Competencias laborales y sus dimensiones.*

Niveles	Competencias laborales		Dimensión 1: Motivación laboral		Dimensión 2: Capacidades laborales		Dimensión 3: Desempeño laboral	
			N	%	N	%	N	%
	Baja	02	1.96	02	1.96	02	1.96	02
Media	04	3.92	33	32.35	03	2.94	03	2.94
Alta	96	94.12	67	65.69	97	95.10	97	95.10
Total	102	100	102	100	102	100	102	100

Nota: Datos obtenidos del Programa Excel

Interpretación: La tabla 2 nos hace ver la percepción de las Competencias laborales que tuvieron los encuestados, considerándola de manera alta en un 94.12%, más del 5% lo consideró medio y bajo.

En cuanto a las dimensiones, encontramos que un 65.69% de los profesionales consideraron la motivación laboral como alta, frente a un casi 34% que lo vio medio y bajo; respecto a las capacidades laborales un 95.10% lo consideró en un nivel alto y casi un 5% lo evaluaron como medio y bajo; y finalmente un 95.10% consideraron alto su desempeño laboral y un casi 5% lo consideró medio y bajo.

En la figura 3 del Anexo 7, podemos ver gráficamente estos resultados por parte de los encuestados. Por lo tanto, concluimos que la percepción de las competencias laborales fue en general alta, y observamos la diferencia del desempeño y capacidades laborales frente a la motivación laboral del personal de la sanidad.

4.2 Resultados inferenciales

Prueba de normalidad de las variables en estudio

Tabla 3

Análisis de normalidad de la hipótesis general y sus dimensiones.

Variables y dimensiones	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	.085	102	.065
Selección del personal	.109	102	.005
Capacitación de personas	.084	102	.076
Desarrollo de personas	.088	102	.052
COMPETENCIAS LABORALES	.071	102	.200*
Motivación laboral	.116	102	.002
Capacidades laborales	.137	102	<.001
Desempeño laboral	.152	102	<.001

Nota: Datos obtenidos de SPSS Statistics.

El comportamiento de la variable gestión del talento humano y sus dimensiones tuvieron una distribución normal, sin embargo, el comportamiento de las dimensiones de las competencias laborales tuvo una distribución no normal, es decir $p < 0.05$.

Con el fin de contrastar las hipótesis, realizaremos el análisis estadístico del presente estudio explicativo haciendo uso de la prueba estadística de regresión logística ordinal, para la correlación causal, a través del programa SPSS Statistics.

Prueba de la hipótesis general

Ha: La gestión del talento humano influye en las competencias laborales del personal de sanidad de un establecimiento nivel III Lima- Perú 2023.

Ho: La gestión del talento humano NO influye en las competencias laborales del personal de sanidad de un establecimiento nivel III Lima- Perú 2023.

Tabla 4

Coefficiente de influencia y significancia de la Hipótesis General.

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	6.610			
Final	5.170	1.441	2	.487

Nota: Datos obtenidos de SPSS Statistics.

La tabla 4 muestra el valor de significancia $0.487 > 0.05$, por lo tanto, la gestión del talento humano no influye en las competencias laborales de los encuestados.

Tabla 5

Pseudo R cuadrado de la Hipótesis General

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	.014
Nagelkerke	.043
McFadden	.036

Nota: Datos obtenidos de SPSS Statistics.

En esta tabla, la prueba de Cox y Snell indicaron que hay un 1.4% de influencia de la gestión del talento humano sobre las competencias laborales del personal de la sanidad; en la prueba de Nagelkerke se vio una influencia de 4.3 % y en la prueba de McFadden se obtuvo un 3.6 % de influencia respectivamente.

Hipótesis Específica I

Ha: La gestión del talento humano influye en la motivación laboral del personal de sanidad de un establecimiento nivel III Lima- Perú 2023.

Ho: La gestión del talento humano NO influye en la motivación laboral del personal de sanidad de un establecimiento nivel III Lima- Perú 2023.

Tabla 6

Coefficiente de influencia y significancia de la Hipótesis Específica I.

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	10.114			
Final	10.063	.051	2	.975

Nota: Datos obtenidos de SPSS Statistics

En la tabla 6 obtuvimos un valor de significancia $0.975 > 0.05$, por lo tanto, la gestión del talento humano no influye en la motivación laboral del personal de la sanidad.

Tabla 7

Pseudo R cuadrado de la Hipótesis Específica I

Cox y Snell	.001
Nagelkerke	.001
McFadden	.000

Nota: Datos obtenidos de SPSS Statistics

En las pruebas de Cox y Snell, Nagelkerke y McFadden indicaron que no hay una influencia de la gestión del talento humano sobre la motivación laboral del personal de la sanidad.

Hipótesis Específica II

Ha: La gestión del talento humano influye en las capacidades laborales del personal de sanidad de un establecimiento nivel III Lima- Perú 2023.

Ho: La gestión del talento humano NO influye en las capacidades laborales del personal de sanidad de un establecimiento nivel III Lima- Perú 2023

Tabla 8

Coefficiente de influencia y significancia de la Hipótesis Específica II.

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	4.796			
Final	4.555	.241	2	.886

Nota: Datos obtenidos de SPSS Statistics

En la tabla 8 obtuvimos un valor de significancia $0.886 > 0.05$, por lo tanto, la gestión del talento humano no influye significativamente en las capacidades laborales del personal de la sanidad.

Tabla 9

Pseudo R cuadrado de la Hipótesis Específica II.

Cox y Snell	.002
Nagelkerke	.010
McFadden	.009

Nota: Datos obtenidos de SPSS Statistics

En las pruebas de Cox y Snell, y McFadden indicaron que no hay una influencia de la gestión del talento humano sobre las capacidades laborales del personal de la sanidad. La prueba de Nagelkerke indica un 1% de influencia respectivamente.

Hipótesis Específica III

Ha: La gestión del talento humano influye en el desempeño laboral del personal de sanidad de un establecimiento nivel III Lima- Perú 2023.

Ho: La gestión del talento humano NO influye en el desempeño laboral del personal de sanidad de un establecimiento nivel III Lima- Perú 2023.

Tabla 10

Coefficiente de influencia y significancia la Hipótesis Específica III.

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	4.796			
Final	4.555	.241	2	.886

Nota: Datos obtenidos de SPSS Statistics.

En la tabla 10 obtuvimos un valor de significancia $0.886 > 0.05$, por lo tanto, la gestión del talento humano no influye s en el desempeño laboral del personal de sanidad.

Tabla 11

Pseudo R cuadrado de la Hipótesis Específica III

Cox y Snell	.002
Nagelkerke	.010
McFadden	.009

Nota: Datos obtenidos de SPSS Statistics

En las pruebas de Cox y Snell, y McFadden indicaron que no hay una influencia de la gestión del talento humano sobre el desempeño laboral del personal de la sanidad. Nagelkerke indica un 1% de influencia respectivamente.

V. DISCUSIÓN

De acuerdo con los valores obtenidos de las encuestas se discutió los resultados descriptivos y el análisis de estos frente a los autores con los que se coincide o difiere, teniendo en cuenta las bases teóricas con las que se ha realizado el estudio.

Los hallazgos obtenidos muestran que un 49% de los encuestados considera la gestión del talento humano como buena, sin embargo, los niveles regular y malo suman un 51% significativo, esto permite evidenciar la necesidad de mejorar la gestión del talento en relación con la selección, capacitación y desarrollo del personal. Un resultado similar encuentra Solís (2023) quien obtuvo un porcentaje de 41.1% como buena la gestión del talento humano y un 58.9% como regular y malo.

Esta división marcada de porcentajes son las percepciones de los profesionales de las instituciones del sector público incluidos los de la sanidad que esperan mejoras en las áreas de gestión respectiva para continuar brindando sus servicios profesionales con calidad. Un resultado importante es el de la dimensión de capacitación de personas, donde se obtuvo que un 44% lo considera de nivel bueno, este resultado tiene similitud con Rodas (2019) que obtuvo un 35.3% para el nivel bueno, al igual que Altamirano (2022) quien encontró un 35.2 % para este mismo nivel.

Por lo tanto, estos resultados similares a los otros autores nos llevan a interpretar que la gestión del talento humano en esta área debe mejorar, ya que la preparación y la captación de mayores conocimientos influye en la respuesta de resolución de los problemas de salud para nuestros pacientes. Referente a este tema, Matabajoy-Montilla et al (2018), indica que crear procesos de desarrollo para el talento humano en el área de salud permite mejorar y fortalecer el desarrollo profesional como uno de los pilares más importantes para una organización sanitaria. Se deduce de acuerdo con el modelo teórico de Chiavenato (2013) que la selección del recurso humano, su capacitación y desarrollo deben ser las adecuadas para maximizar sus habilidades con el objetivo de mejorar las competencias en la organización.

En cuanto a las competencias laborales, casi el 95% de los encuestados lo consideran un nivel alto; de igual manera lo encuentra Altamirano (2022) donde el 98.1% del personal de salud evaluado tienen un alto nivel de competencias, sin embargo, Solis (2023) muestra que el 52% de los profesionales en salud de su estudio poseen un nivel alto de competencias. Podemos inferir que los profesionales consideran tener mayores competencias porque se sienten satisfechos con sus actitudes laborales y funciones que realizan en la atención de los pacientes, sin embargo, algunos pueden sentirse o no motivados a realizarlas, de acuerdo con lo que sus establecimientos de salud le ofrezcan y si sienten que son reconocidos como un valor importante para el alcance de las metas institucionales.

Es así como, el 66% de encuestados consideran que la dimensión de motivación laboral es buena, estos resultados esto coinciden con Quispe (2020) quien obtuvo un 55% de nivel alto en esta dimensión en los profesionales en salud evaluados; mientras que Mini (2022) encontró que solo el 40% del personal en salud evaluado poseen un alto nivel de motivación en el puesto de trabajo. Es así como, Aguilar et al., (2019) a través de la técnica del mapeo realizaron un marco de competencias laborales en enfermería en el Sistema del Seguro Social Costarricense, concluyendo que a través de esto se dará mayor valor al dominio del conocimiento de las técnicas y su aplicación en las áreas de trabajo.

En relación con lo encontrado en los resultados inferenciales, en la prueba estadística de regresión logística ordinal se obtuvo un valor de significancia $0.487 > 0.05$ por lo que determinamos que no existe influencia de la gestión del talento humano en las competencias laborales del personal de sanidad de un establecimiento nivel III, así también respecto al Pseudo R^2 de Nagelkerke se obtuvo una influencia poco significativa de 4.3 %. Estos resultados pueden diferir con Fernández (2020) que obtuvo un valor de significancia $p < 0.05$ y un Pseudo R^2 de Nagelkerke de 51% de influencia de la gestión del talento humano en las competencias técnicas en el Hospital Rebagliati. Sin embargo, Altamirano (2022) obtuvo resultados que se asemejan, ya que encontró una relación entre las

variables muy baja y directa de 0.185 de Rho de Spearman en el personal de enfermería de un establecimiento de Lima.

Esto demuestra que la sanidad debe mejorar su proceso de selección de personal, realizar las capacitaciones a todos los profesionales tal como lo hacen las redes de salud de MINSA y ESSALUD, que constantemente realizan congresos profesionales a nivel nacional e internacional y convierten sus recursos humanos en salud en capital valioso para su institución, teniendo las competencias esenciales para su desenvolvimiento.

Por otro lado, las personas que llevan la gestión del talento humano dentro de la sanidad deben ser las idóneas para la selección del personal de profesionales de la salud, teniendo conocimiento de los perfiles que requiere la institución para el buen desempeño de las funciones de los trabajadores. Así también es importante mejorar las capacitaciones a través de convenios institucionales nacionales e internacionales, generando mayores experiencias y conocimientos actuales a través de sus pares en salud de institutos especializados y de otros países, ya que estos casi siempre poseen las mejores tecnologías e innovaciones de tratamiento para los pacientes. Todo ello con el fin de lograr el desarrollo profesional, teniendo los conocimientos actualizados y posteriormente ir asumiendo funciones cada vez más altos en las rotaciones de los diferentes cargos existentes en el hospital (Chiavenato, 2013).

En cuanto a la influencia de la gestión del talento humano en la motivación laboral del personal de sanidad de un establecimiento nivel III, se obtuvo un valor de significancia $0.975 > 0.05$, lo que indica que no existe influencia. Respecto al Pseudo R2 de Cox y Snell, Nagelkerke y McFadden se obtuvo un 0% de influencia en todos los modelos. Estos resultados pueden diferir con Juárez (2023) que obtuvo un valor de significancia $p < 0.05$ y un Pseudo R2 de Nagelkerke de 66.9% de influencia de la gestión del talento humano en la motivación laboral de las enfermeras en un hospital nacional. Por otro lado, Mini (2022) obtuvo una correlación positiva baja de 0.265 de Rho de Spearman en los profesionales de enfermería en área cirugía de un hospital nacional. Por lo tanto, vemos que la

sanidad a diferencia de otras instituciones necesita generar las herramientas para que la motivación del personal mejore frente a la gestión que se realiza. Estas herramientas, por ejemplo, pueden estar ligadas a mejorar la remuneración de los profesionales como la que perciben en las otras instituciones de salud de igual nivel y complejidad.

Se deduce de acuerdo con la teoría bifactorial de Herzberg que las personas se ven influenciadas por los factores de motivación (intrínsecos) como el logro y el reconocimiento, y de higiene (extrínsecos) como el salario y la seguridad laboral Madero, S. (2019).

Así mismo, las personas que dirigen la gestión del talento humano de la sanidad deben considerar las funciones que realizan los profesionales de salud, teniendo en cuenta sus habilidades y conocimientos profesionales, y que con éstas contribuyen al logro de las metas institucionales. Una de las formas de ser reconocidos y motivados por la institución es teniendo una remuneración y seguridad en el puesto laboral acorde a la valoración de otras instituciones de salud públicas y privadas, esto es muy importante especialmente para aquellos profesionales con especialidad, ya que la ausencia o déficit pueden significar una insatisfacción y generar alta rotación laboral en busca de una mejor retribución a su trabajo, lo que en el futuro lleva a gastos cuantiosos para el estado. Así también es importante el reconocimiento a la labor que se ejerce, por ejemplo, durante la emergencia sanitaria los profesionales recibieron carta de felicitación ministerial lo cual suma a su puntaje para ascenso dentro de la institución, esto es uno de los actos que motiva y fideliza al profesional a su institución.

De acuerdo con la influencia de gestión del talento humano en las capacidades laborales del personal de sanidad de un establecimiento nivel III, se obtuvo un valor de significancia de $0.886 > 0.05$, lo que indica que no existe influencia. Respecto al Pseudo R² de Nagelkerke se tiene una influencia de 1%. Estos resultados difieren con Solis (2022) quien obtuvo 0.676 de Rho de Spearman en la gestión del talento humano y las capacidades laborales en el personal de enfermería de un hospital del interior del país, es decir una correlación positiva considerable; mientras que Mini (2022) expresa que existe una correlación positiva baja de 0.280 de Rho de Spearman en su estudio. Por lo tanto, la gestión del talento

humano en la sanidad debe mejorar el ejercicio de esta función, así como las distintas sedes de salud a nivel nacional, y buscar mayores estrategias de capacitación del personal bajo su mando. De acuerdo con esto, David McClelland (1973) considera que las características esenciales personales son la causa del rendimiento laboral y de su posterior éxito.

Por lo tanto, las habilidades y conocimientos profesionales, así como el deseo de ser recursos humanos eficientes para la institución, los hace poseer altas capacidades para ejercer su labor. Al ser un establecimiento público los profesionales cumplen también la misión de compartir sus conocimientos con estudiantes de pregrado, o que se están formando en su último año de estudios (internado) y residentado, por lo que la mayoría debe tener los conocimientos actualizados para poder impartirlos y ser un buen referente de lo que es un profesional de salud de estos tiempos modernos. Sin bien la tecnología nos permite tener mayor acceso a la información es la experiencia y aplicación de técnicas in situ lo que los profesionales deben adquirir de los intercambios de sedes profesionales o pasantías, para de esa manera ser competentes en sus áreas. Por lo tanto, los trabajadores utilizan sus propios medios económicos para sus capacitaciones y que hace falta una mejor gestión para capacitarlos, hacerlos competentes y eficientes en la institución, y entregar un buen servicio de salud e impartir una buena educación a los profesionales del futuro.

Finalmente, para la influencia de la gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de sanidad de un establecimiento nivel III, se obtuvo un valor de significancia de $0.886 > 0.05$, lo que indica que no existe influencia. Respecto al Pseudo R2 de Nagelkerke se tiene una influencia de 1%. Estos resultados son similares con Cornejo (2022) quien obtuvo un valor de significancia $0.420 > 0.05$ y con el Pseudo R2 de Nagelkerke obtuvo una influencia de 2.3%, describiendo que no existe influencia de la gestión del talento humano en el desempeño del personal de enfermería de un hospital nivel III, por diferentes factores que pueden estar llevando a este resultados; por ejemplo el poco compromiso del personal hacia los objetivos y metas del hospital, las tareas realizadas o responsabilidades a cargo, etc. Por otro lado, difiere de Solis (2022) quien encontró una correlación moderada

y significativa de 0.688 de Rho Spearman entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en personal de enfermería de su estudio.

Se infiere de acuerdo con Spencer y Spencer (1993) que son las actitudes y habilidades intrínsecas del individuo frente al del puesto asignado, que van a interactuar con la esencia propia de la organización, y por lo tanto están en función de estas condicionantes.

Cabe señalar que es la aplicación de estas habilidades y capacidades laborales con las que los profesionales de salud enfrentan día a día en las atenciones de los distintos casos de pacientes que acuden al establecimiento de salud, es decir con buen desempeño laboral. Donde vemos que casi el total de encuestados (95%) asumen con responsabilidad sus funciones, realizan trabajo en equipo y presentan soluciones a los casos clínicos; no obstante, pese a que la gestión realizada por la institución aún es deficiente, estos profesionales tiene claro que el servicio de salud brindado es hacia una persona que acude a ellos por un problemas en su salud y que de acuerdo a como logren aliviar su malestar o brindarles una solución a este problema, podrán quedar satisfechos no solo con la atención directa del profesional, sino también y mejor aún, quedarán satisfechos por la institución de salud a la cual acuden.

Lo cual significa que cuanto mejor se desarrolla y dirige la gestión del talento humano, se obtienen mejores resultados en el desempeño laboral para la institución, por lo tanto, aún falta generar mejoras en las capacitaciones, no sólo asistenciales sino también administrativas, hacia los distintos perfiles de profesionales que les permita adecuarse con facilidad a los cambios laborales y cargos de responsabilidad, al trabajo en equipo y a la solución de problemas, entregando siempre una atención eficiente hacia los pacientes.

VI. CONCLUSIONES

1. Se estableció que existe una influencia baja de la gestión del talento humano en las competencias laborales del personal de sanidad de un establecimiento nivel III, con un valor de significancia de $0.487 > 0.05$ y con un Pseudo R^2 de Nagelkerke de 4.3% de influencia.
2. Se encontró que no existe una influencia de la gestión del talento humano en la dimensión motivación laboral del personal de sanidad de un establecimiento nivel III, porque se obtuvo un valor de significancia de $0.975 > 0.05$ y un Pseudo R^2 de 0% de influencia en todos los modelos.
3. En cuanto a la influencia de la gestión del talento humano con las capacidades laborales del personal de sanidad de un establecimiento nivel III, se obtuvo un valor de significancia de $0.886 > 0.05$ y un Pseudo R^2 de Nagelkerke de 1%, indicando que existe una influencia muy baja.
4. Se vio que existe una influencia muy baja, ya que se obtuvo un valor de significancia de $0.886 > 0.05$ y un Pseudo R^2 de Nagelkerke de 1% de influencia de la gestión del talento humano en la dimensión desempeño laboral del personal de sanidad de un establecimiento nivel III.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se sugiere que los responsables de llevar a cabo la gestión del talento humano cuenten con los perfiles adecuados y conozcan cuales son las características de los profesionales en salud que se necesitan, así también deben saber cómo mejorar las competencias de los profesionales para que puedan ejercer mejor sus funciones en la institución y que puedan desarrollarse en su campo.
2. Se recomienda evaluar las necesidades económicas de los profesionales según las competencias con las que cuentan, principalmente aquellos con especialidades dentro de sus profesiones, y que son los que presentan mayores rotaciones laborales, por lo tanto, ellos esperan que la institución pueda reconocer y valorar lo entregado en sus labores mejorando así su motivación laboral.
3. Se sugiere a los jefes de los distintos departamentos de salud gestionar junto con el área de capacitación encargada, la participación de los profesionales en pasantías, cursos y capacitaciones, que sean acreditadas y dirigidas por instituciones de prestigio a nivel nacional e internacional; incrementando de esta manera sus capacidades laborales y adquiriendo mayor desarrollo profesional.
4. Por último, se recomienda a los jefes junto a los coordinadores o supervisores de cada área realizar las evaluaciones bimestrales o semestrales, y no anuales, hacia los profesionales para evaluar el desempeño laboral y de esta forma tener las herramientas para generar las mejoras en el puesto laboral, con proyecciones más próximas y que puedan generar satisfacción de los pacientes.

REFERENCIAS

- Abanades, M. A. (2020). La crisis de salud, de bienestar emocional y de competencias para ser un buen docente. *Revista de Comunicación y Salud: RCyS*, 10(2), 249-263. [https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10\(2\).249-263](https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10(2).249-263)
- Agudelo, M., Chomali, E., Suniaga, J., Núñez, G., Jordán, V., Rojas, F., ... Jung, J. (2020). Las oportunidades de la digitalización en América Latina frente al Covid-19. Caracas: CAF. Retrieved from <https://scioteca.caf.com/handle/123456789/1541>
- Agudelo-Orrego, B. E. (2019). Formación del talento humano y la estrategia organizacional en empresas de Colombia. *Entramado*, 15(1), 116–137. <https://doi.org/10.18041/1900-3803/entramado.1.5383>
- Aguilar, C., Chaves, O., Loaiza, C., Monge, J., Vega, M., Rojas, J., & Campos, G. (2019). Identificación del marco de competencias laborales en enfermería en el Sistema del Seguro Social Costarricense. *Enfermería Actual de Costa Rica*, (37), 245-262. <http://dx.doi.org/10.15517/revenf.v0ino.37.36423>
- Alcázar Cruz, P. (2020). Estilo de Liderazgo y Compromiso Organizacional: Impacto del liderazgo transformacional. *Economía coyuntural*, 5(4), 89-122. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2415-06222020000400006&lng=es&tlng=es
- Alles, M. (2016). *Selección por competencias:(Nueva Edición)*. Ediciones Granica.
- Altamirano Bernal, M. H. (2022). Gestión del talento humano y competencias laborales del profesional de enfermería de un Hospital de Lima, 2022. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/96884>
- Álvarez-Santullano, M. M., & Creo, E. D. P. (2018). Evaluación de las competencias profesionales a través de las prácticas externas: incidencia de la creatividad. *Revista de Investigación educativa*, 36(1), 203-219. <https://doi.org/10.6018/rie.36.1.275651>
- Arias Gomez, G. C., Cotame Toloza, A. P., Rodriguez Jerez, D. S., Figueroa Gomez, J. J., & Avila Hernandez, L. V. (2020). Cómo la implementación del modelo de gestión

por competencias basado en la teoría de Martha Alles beneficia el proceso del cambio generacional de la fuerza laboral en el Centro Médico Integral VS. <http://hdl.handle.net/10823/2049>

Arreaga, R., Saltos, K. S. T., & Javier, J. (2023). Uso de LinkedIn, como herramienta networking, para potenciar oportunidades laborales en estudiantes universitarios. https://laccei.org/LACCEI2023-BuenosAires/papers/Contribution_1443_a.pdf

Bascolo, E., Houghton, N., Del Riego, A., & Fitzgerald, J. (2020). A renewed framework for the essential public health functions in the Americas. *Revista panamericana de salud pública*, 44. <https://doi.org/10.26633/RPSP.2020.119>

Calderon Torres, D. M., Ortiz Morales, D. M., & Rodríguez Piñeros, D. S. (2021). Factores que impiden alcanzar las competencias laborales e indicadores por parte de los colaboradores del área de equipajes en la Empresa Avianca Holdings en la ciudad de Bogotá. <http://hdl.handle.net/10823/6466>

Cañón, R. E. (2020). Importancia de la gestión tecnológica en procesos de selección de personal en una organización. <http://hdl.handle.net/10654/36772>

CEPAL, N. (2021). Construir un futuro mejor: acciones para fortalecer la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Cuarto informe sobre el progreso y los desafíos regionales de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible en América Latina y el Caribe. <https://hdl.handle.net/11362/46682>

Ceballos, J. L. D., Solarte, M. G., & Ayala, A. H. (2017). Influencia de la inteligencia emocional sobre las competencias laborales: un estudio empírico con empleados del nivel administrativo. *Estudios gerenciales*, 33(144), 250-260. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2017.06.005>

Cornejo, A. G. (2022). Gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal de enfermería en un hospital nivel III. Lima, 2022. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/98454>

Comex Perú (2020). Rumbo al Bicentenario: Recursos Humanos en Salud. En Semanario 1020. <https://www.comexperu.org.pe/articulo/rumbo-al-bicentenario-recursos-humanos-de-salud>

- Changuán, M. P. O. (2020). Capacitación del talento humano y productividad: Una revisión literaria. *Eca sinergia*, 11(2), 166-173. https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v11i2.2254
- Charria, V., Sarsosa, K., Uribe, A., López, C., & Arenas, F. (2011). Definición y clasificación teórica de las competencias académicas, profesionales y laborales: Las competencias del psicólogo en Colombia. *Psicología desde el Caribe*, (28), 133-165. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-417X2011000200007&lng=en&tlng=es.
- Chiavenato, I. (2013). *Introducción a la teoría general de la Administración*. Madrid: McGraw - Hill.
- Chiavenato, I., Nagore, G., & Guzmán, M (2017). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones* (10a ed.--). México D.F.: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la teoría general de la administración: una visión integral de la moderna administración de las organizaciones*. (10a ed.--). McGraw-Hill Interamericana S.A.
- Chiavenato, I. (2020). *Administración de Recursos Humanos*. Décima Edición. Editorial McGraw–Hill.
- Díaz Alvarado, M. S., & Salcedo Ignacio, S. (2015). Gestión del Talento Humano y la Satisfacción Laboral de los docentes de la Institución Educativa N 1154 UGEL 03 Cercado de Lima 2015. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/5599>
- Dumont, J., Cuadros, M., Cárdenas, J., & Tito, L. (2023). Talento humano en la era digital: fidelización de trabajadores en universidades. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 28(9), 347-359. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.97.11> .
- Edwards, R. (2018). Una elaboración de la teoría administrativa de los 14 principios de gestión de Henri Fayol. *Revista internacional de educación e investigación empírica*, 1 (1), 41-51.
- Espinoza, E., Gil, W., & Agurto, E. (2021). Principales problemas en la gestión de establecimientos de salud en el Perú. *Revista Cubana de Salud Pública*, 46, e2146. <https://revsaludpublica.sld.cu/index.php/spu/article/view/2146>

- Esteban Nieto, N. (2018). Tipos de investigación. <http://repositorio.usdg.edu.pe/handle/USDG/34>
- Fernández, W. (2020). Gestión de talento humano en competencias técnicas del sistema en seguridad y salud en el trabajo Hospital Rebagliati, Jesús María, 2020. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/63897>
- Fernández, M., Raybaud, L., Racedo, M., Roberts, C., Sabatini, C., & Moraes, D. (2019). Motivación y satisfacción laboral de profesionales de enfermería de un hospital privado de alta complejidad. *Nure Inv*, 16(103), 8. <https://www.nureinvestigacion.es/OJS/index.php/nure/article/view/1722>
- Gallagher, N., Eagle, M., Sarkar, N., Cassiani, S., & Lori, J. (2019). Pan American Health Organization/World Health Organization Collaborating Centers in Nursing and Midwifery in Haiti. *Revista Panamericana de Salud Pública*, 43. <https://doi.org/10.26633/RPSP.2019.30>
- Gallardo Molina, L. (2021). Gestión de recursos humanos y sobre carga laboral en el personal de enfermería de un Hospital Nacional de Lima, 2021. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/68051>
- Gómez, S. (2023). Percepción de la jerarquía de necesidades de Maslow y su relación con los factores de atracción y retención del talento humano. *Contaduría y administración*, 68(1), 235-259. <http://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2023.3416>
- Guilhermino, F. (2023). Análise dos efeitos sociais e econômicos do distanciamento social na pandemia de COVID-19 no Brasil. <https://repositorio.pucsp.br/jspui/handle/handle/36438>
- Gutiérrez, J., Boada, M., Quezada, M., & Pullaguari, M. F. L. (2022). Análisis del nivel administrativo y operativo empresarial según el fundamento de Maslow. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 5321-5338. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3813
- Herzberg, F. (1968). Una vez más: ¿Cómo motiva usted a sus empleados? *Harvard Business Review*, 46(1), 13-22.

- Inga-Berrospi, F., & Rodríguez, C. A. (2019). Avances en el desarrollo de los recursos humanos en salud en el Perú y su importancia en la calidad de atención. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 36, 312-318. <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2019.362.4493>
- Jara Martínez, A. M., Asmat Vega, N. S., Alberca Pintado, N. E., & Medina Guzmán, J. J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista venezolana de gerencia*, 23(83), 740-760. <https://biblat.unam.mx/hevila/Revistavenezolanadegerencia/2018/vol23/no83/14.pdf>
- Jaramillo, M., Quinchia, D., & Sotter, J. D. J. (2020). Estrategias gerenciales para la gestión del talento humano en salud para la promoción de la motivación, el liderazgo y la toma de decisiones en el personal de enfermería. <http://hdl.handle.net/10946/4890>
- Juarez Ayquipa, M. E. (2023). Gestión del talento humano en la motivación laboral de las enfermeras en un hospital de Andahuaylas, 2023. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/123815>
- López, D. (2020). *El trabajo en equipo de los colaboradores de un laboratorio: factores que afectan su eficiencia y el liderazgo de equipos* (Master's thesis, Universidad EAN). <http://hdl.handle.net/10882/9587>
- McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for" intelligence.". *American psychologist*, 28(1), 1. <https://doi.org/10.1037/h0034092>
- Madero, S. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta universitaria*, 29. <https://doi.org/10.15174/au.2019.2153>
- Manterola, C., Quiroz, G., Salazar, P., & García, N. (2019). Metodología de los tipos y diseños de estudio más frecuentemente utilizados en investigación clínica. *Revista médica clínica las condes*, 30(1), 36-49. DOI: [10.1016/j.rmclc.2018.11.005](https://doi.org/10.1016/j.rmclc.2018.11.005)
- Matabajoy-Montilla, J. M., Matabachoy-Tulcán, S. M., & Obando-Guerrero, L. M. (2018). Procesos de desarrollo del talento humano en una clínica de especialidades de Pasto, Colombia. *Universidad y salud*, 20(1), 26-36. <https://doi.org/10.22267/rus.182001.106>

- Martínez, A., Vega, N. S., Pintado, N., & Guzmán, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista venezolana de gerencia*, 23(83), 740-760. <https://doi.org/10.37960/revista.v23i83.24500>
- Medina, M. (2022). Gestión de capacitación y desarrollo de competencias laborales de los trabajadores de una dirección de salud en Apurímac, 2022. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/103330>
- Mejía, C., Chacón, J., Jaramillo, E., Torrealba, M., Delgado-García, S., Róbaló, R. A., ... & Torres, F. S. (2020). Capacitaciones e investigación realizados por los recursos humanos en salud, Latinoamérica. *Educación Médica*, 21(5), 292-298. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/103330>
- Mendoza, S. H., & Avila, D. D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín científico de las ciencias económico-administrativas del ICEA*, 9(17), 51-53. <https://doi.org/10.29057/icea.v9i17.6019>
- Mini, N. (2022). Gestión del talento humano y competencia laboral del profesional de enfermería en área cirugía de un hospital nacional, Lima 2022. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/95350>
- Maslow, A. H. (1969). A theory of human motivation. *Classics of organization theory*, 167-178.
- Mucha-Hospinal, L. F., Chamorro-Mejía, R., Oseda-Lazo, M. E., & Alania-Contreras, R. D. (2021). Evaluación de procedimientos empleados para determinar la población y muestra en trabajos de investigación de posgrado. *Desafíos*, 12(1), 50-57. <https://doi.org/10.37711/desafios.2021.12.1.253>
- Muriel, A. (2018). La teoría del capital humano, revalorización de la educación: análisis, evolución y críticas de sus postulados. *Revista Reflexiones y Saberes*, (8), 58-72. <http://34.231.144.216/index.php/RevistaRyS/article/view/971>
- Muriel, N., & Marcela, D. (2021). Evolución del concepto de competencias laborales y su aporte al proceso de selección. <https://hdl.handle.net/20.500.11839/8723>

- Navarro, G., Bayona, J. A., & Pacheco, C. A. (2020). Competencias emprendedoras y formación para el emprendimiento en instituciones de educación media. *Revista Espacios*, 41(11), 3-16. <https://doi.org/10.31876/rce.v28i.38847>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International journal of morphology*, 35(1), 227-232. <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Palmar, R., & Valero, J. (2022). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia1. *Espacios públicos*, 17(39). <https://espaciospublicos.uaemex.mx/article/view/19442>
- Pashanasi, B., Gárate, J., & Palomino, G. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. *Comuni@ ción*, 12(3), 163-174. <https://dx.doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537>
- Pérez, D., & Castillo, J. (2016). Capital humano, teorías y métodos: importancia de la variable salud. *Economía, sociedad y territorio*, 16(52), 651-673. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-84212016000300651&lng=es&tlng=es.
- Quispe, A. (2020). Gestión del talento humano y la competencia laboral del personal de enfermería de Cuidados Intensivos del Hospital San Bartolomé–2019. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/40908>
- Quispe, G., Herrera, V., Aliaga, A., & Rios, V. (2023). Motivación laboral en pymes del sector construcción, Lima. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 28(101), 113-125. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.101.8>
- Rivera, L. (2019). Reclutamiento y selección del personal empresarial. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento de la investigación y publicación científico-técnica multidisciplinaria)*. ISSN: 2588-090X. *Polo de Capacitación, Investigación y Publicación (POCAIP)*, 4(12), 58-71 <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v4i12.65>
- Rodas, M. (2019). Gestión del talento humano en el desempeño del personal de salud del Hospital de Rehabilitación del Callao, 2019. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/36534>

- Rodríguez, C. R., Oré, J. L. B., & Vargas, D. E. (2021). *Las variables en la metodología de la investigación científica* (Vol. 78). 3Ciencias. <https://doi.org/10.17993/IngyTec.2021.78>
- Salud, O. (2020). Organización Panamericana de la salud. Obtenido de <https://www.paho.org/ecu/index.php>, 2685-2702.
- Sánchez, V., Rossini, G., Rossini, A., & Sánchez, C. (2020). La capacitación y su relación con el desempeño laboral en un hospital infantil público de Perú. *Journal of business and entrepreneurial studie*, 188-198. <https://doi.org/10.37956/jbes.v0i0.140>
- Sánchez, 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://dx.doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
- Sánchez, M., Novo, M., Rodríguez, J., Sierra, A., Aguirre, A., & Duarte, G. (2019). Competencias de enfermeras especialistas en enfermería familiar y comunitaria. Análisis para su desarrollo actual y futuro. *Ene*, 13(3). http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1988-348X2019000300005&lng=es&tlng=es.
- Schermerhorn, J. (2006). *Administración*. México: Limusa Wiley, Descripción Física,
- Silva, A., Barrientos, E. J., & Díaz, M. (2020). Comunicación asertiva ¿Estrategia de competitividad empresarial? *Aibi Revista De investigación, administración E ingeniería*, 8(1), 147-153. <https://revistas.udes.edu.co/aibi/article/view/1657>
- Solis, A. (2022). Gestión del talento humano y competencia laboral del personal de enfermería del Hospital Sub Regional de Andahuaylas 2021. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/84048>
- Spencer, L., & Spencer, S. (1993). Evaluación de competencias en el trabajo. *Modelo para un desempeño superior*, Jhon Wiley & Sons, Nueva York.
- Urriago, P. (2018). Satisfacción laboral y personal del médico y su relación con la satisfacción del usuario respecto a la calidad de atención percibida en una IPS de alta complejidad, Medellín 2017. <http://hdl.handle.net/10946/4197>

- Valdés, A. (2017). OPS/OMS| Recursos humanos para la salud, para todas las personas, en todos los lugares. *Pan American Health Organization/World Health Organization*. https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=13672:human-resources-for-health-for-all-people-in-all-places&Itemid=42273&lang=es
- Velásquez, L. (2021). Competencias laborales del personal y su influencia en la satisfacción de los padres de familia en una institución educativa privada de Lima Metropolitana. *Desde el Sur*, 13(1). <https://dx.doi.org/10.21142/des-1301-2021-0009>
- Vilchez, S. (2018). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado corazón de Jesús–Lima, enero 2018. <https://hdl.handle.net/20.500.13053/1711>
- World Health Organization. (2006). Working together for health: the World health report 2006: policy briefs. World Health Organization. <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/biblio-1276012>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

TÍTULO: Gestión del talento humano en las competencias laborales del personal de sanidad de un establecimiento nivel III Lima- Perú						
AUTOR: Diana Elizabeth Ramirez Marcos						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>General:</p> <p>¿De qué manera influye la gestión del talento humano en las competencias laborales del personal de sanidad de un establecimiento nivel III Lima- Perú 2023?</p> <p>Específicas</p> <p>1. ¿De qué manera influye la gestión del talento humano en las competencias laborales según la motivación del personal de sanidad de un establecimiento nivel III Lima- Perú 2023?</p> <p>2. De qué manera influye la gestión del talento humano en las competencias laborales según las capacidades laborales del personal de sanidad de un</p>	<p>General:</p> <p>Determinar de qué manera influye la gestión del talento humano en las competencias laborales del personal de la sanidad de un establecimiento nivel III Lima- Perú 2023</p> <p>Específicas</p> <p>1. Determinar de qué manera influye la gestión del talento humano en las competencias laborales según la motivación del personal de sanidad de un establecimiento nivel III Lima- Perú 2023.</p> <p>2. Determinar de qué manera influye la gestión del talento humano en las competencias</p>	<p>General:</p> <p>La gestión del talento humano influye en las competencias laborales del personal de sanidad de un establecimiento nivel III Lima- Perú 2023.</p> <p>Específicas</p> <p>1. La gestión del talento humano influye en las competencias laborales según la motivación del personal de sanidad de un establecimiento nivel III Lima- Perú 2023.</p> <p>2. La gestión del talento humano influye en las competencias laborales según las capacidades laborales del personal de sanidad de un establecimiento nivel III Lima- Perú 2023.</p> <p>3. La gestión del talento humano influye en las competencias laborales según el desempeño</p>	Variable 1: Gestión del talento humano			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles/rangos
			D1: Selección del personal	- Comunicación - Desarrolla pruebas de comunicación	1-7	Mala: 7-16 Regular: 17-25 Buena: 26- 35
			D2: Capacitación de personas	-Capacitaciones para mejorar el desempeño -Inversiones en la capacitación	8-13	Mala: 6-14 Regular:15-22 Buena: 23-30
			D3: Desarrollo de personas	-Motivación - Satisfacción	14-20	Mala: 7-16 Regular:17-25 Buena: 26- 35
			Variable 2: Competencias laborales			
D1: Motivación laboral	-Motivación Intrínseca	1-5	Baja: 5-11 Media: 12- 18			

<p>establecimiento nivel III Lima- Perú 2023?</p> <p>3. De qué manera influye la gestión del talento humano en las competencias laborales según el desempeño laboral del personal de sanidad de un establecimiento nivel III Lima- Perú 2023?</p>	<p>laborales según las capacidades laborales del personal de sanidad de un establecimiento nivel III Lima- Perú 2023.</p> <p>3. Determinar de qué manera influye la gestión del talento humano en las competencias laborales según el desempeño laboral del personal de sanidad de un establecimiento nivel III Lima- Perú 2023.</p>	<p>laboral del personal de sanidad de un establecimiento nivel III Lima- Perú 2023.</p>	<p>D2: Capacidades laborales</p> <p>D3: Desempeño laboral</p>	<p>-Motivación extrínseca</p> <p>-Orientación al logro</p> <p>-Compromiso laboral</p> <p>-Habilidades Operativas</p> <p>-Capacidades personales</p> <p>-Capacidad de trabajo en equipo</p> <p>-Desarrollo de valores en el trabajo</p>	<p>6-11</p> <p>12-18</p>	<p>Alta 19- 25</p> <p>Baja: 6-13</p> <p>Media: 14- 21</p> <p>Alta 22- 30</p> <p>Baja: 7-15</p> <p>Media: 16- 25</p> <p>Alta 26-35</p>
---	--	---	--	---	-----------------------------	--

Anexo 2. Operacionalización de las variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión del talento humano	Como el proceso (selección, capacitación y desarrollo del personal) por el cual se tiene en cuenta la potencialidad del trabajador para de esta manera maximizar las habilidades y cualidades para mejorar las competencias. Chiavenato (2013)	La variable será medida haciendo uso de un Cuestionario conformado por 3 dimensiones: selección del personal, capacitación de personal y desarrollo personal.	D1: Selección del personal	-Comunicación de pruebas de selección -Desarrolla	Likert Nunca= 1, Casi nunca= 2, No siempre= 3, Casi siempre= 4, Siempre= 5 Buena (75-100) Regular (48-74) Mala (20-47)
			D2: Capacitación de personas	-Capacitaciones para mejorar el desempeño -Inversiones en la capacitación	
			D3: Desarrollo de personas	-Motivación - Satisfacción	

Nota: Adaptado de Margot Rodas Liñán (2019)

Link: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/36534>

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Competencia laboral	Son aquellos factores personales, visibles y no visibles, relacionados con el éxito laboral desempeñado y que se vincula directamente con el rendimiento superior que espera la organización Spencer y Spencer (1993).	La variable será medida haciendo uso de un cuestionario el cual consta de 3 dimensiones: motivación, capacidades y desempeño laborales.	D1: Motivación laboral	-Motivación Intrínseca -Motivación extrínseca	Likert Nunca= 1, Casi nunca= 2, A veces= 3, Casi siempre= 4, Siempre= 5 Alta (66-90) Media (42-65) Baja (18-41)
			D2: Capacidades laborales	- Orientación al logro -Compromiso laboral -Habilidades Operativas	
			D3: Desempeño laboral	-Capacidades personales -Capacidad de trabajo en equipo -Desarrollo de valores en el trabajo	

Nota: Adaptado de Quispe Tang, Ana (2020)
Link: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/84048>

Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Cuestionario- Gestión del talento humano

Finalidad: Este cuestionario tiene por finalidad medir el nivel de gestión de talento humano en un establecimiento de salud nivel III; para lo cual se le pedirá que conteste las preguntas de manera sincera, las cuales serán tomadas de manera confidencial. Muchas gracias

Instrucciones: Marque con una "X" su respuesta según la escala que de describe a continuación:

Escala	Valoración
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

Ítem	Dimensiones	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Selección del personal						
1	Cree usted que las evaluaciones llevadas a cabo para la admisión de un personal son las adecuadas para seleccionar un personal idóneo.					
2	Considera usted que la selección del personal se realiza conforme a la meritocracia según el cargo a ocupar.					
3	Considera usted que las preguntas formuladas en la entrevista personal son de acuerdo con el puesto de trabajo al que postuló.					
4	Cree usted que durante la selección del personal se tiene en cuenta la experiencia laboral para el cargo a ocupar.					
5	Considera usted que durante la selección del personal realizan entrevistas para evaluar su comportamiento y reacciones.					

6	Considera usted que durante la selección del personal realizan pruebas de capacidad para medir su grado de conocimiento profesional o técnico.					
7	Considera usted que desempeña el puesto de trabajo por el cual fue seleccionado en la institución.					
Dimensión 2: Capacitación de personas						
8	Considera usted que las capacitaciones para el personal son realizadas por instituciones de prestigio.					
9	Considera usted que realizan las capacitaciones para el personal teniendo en cuenta las diferentes especialidades en el hospital.					
10	Cree usted que recibe ayuda para mejorar su desempeño laboral por parte del hospital.					
11	Considera usted que mejora su desempeño laboral cada vez que recibe una capacitación					
12	Cree usted que la institución donde labora invierte recursos económicos en su capacitación.					
13	Considera usted que las capacitaciones se deben de priorizar para que el personal asistencial esté actualizado.					
Dimensión 3: Desarrollo de personas						
14	Cree usted que brindan oportunidades de superación en el hospital.					
15	Cree usted que asume cargos cada vez más elevados y complejos.					
16	Cree usted que recibe ayuda o capacitaciones para prepararlo en futuras responsabilidades.					
17	Considera usted que hay preocupación por ofrecer capacitaciones de calidad.					
18	Considera usted que las capacitaciones recibidas resultaron útiles para el desarrollo de sus funciones.					
19	Considera usted que realizan rotaciones permanentes de los diferentes cargos existentes en el hospital.					
20	Cree usted que se siente satisfecho en la labor que realiza en el hospital.					

Gracias por su participación

Ficha técnica de la variable Gestión del talento Humano

Nombre de la prueba	: Cuestionario de Gestión del talento Humano
Autor (a):	: Magali Sabina Díaz Alvarado y Sonia Salcedo validado por Margot Rodas Liñán (2019)
Objetivo:	: Medir el nivel de gestión del talento humano.
Administración	: Individual
Año:	: 2019
Ámbito de aplicación:	: Personal asistencial de la sanidad que labora en un establecimiento nivel III Lima- Perú 2023.
Dimensiones:	: Selección del personal, capacitación de personas y desarrollo de personas
Confiabilidad:	: Alpha de Cronbach
Escala:	: Likert Nunca= 1, Casi nunca= 2, No siempre= 3, Casi siempre= 4, Siempre= 5
Niveles de rango:	: Buena (75-100) Regular (48-74) Mala (20-47)
Cantidad de ítems	: 20
Tiempo de aplicación:	: 25 minutos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Cuestionario- Competencia laboral

Finalidad: Este cuestionario tiene por finalidad medir el nivel de competencia laboral en un establecimiento de salud nivel III; para lo cual se le pedirá que conteste las preguntas de manera sincera, las cuales serán tomadas de manera confidencial. Muchas gracias

Instrucciones: Marque con una "X" su respuesta según la escala que se describe a continuación:

Escala	Valoración
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

Ítem	Dimensiones	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Motivación Laboral						
1	¿Las habilidades profesionales con que cuento se adecuan al perfil del puesto en el que laboro?					
2	¿Me encuentro satisfecho con las tareas que se me asignan?					
3	¿Considero que contribuyo con el desarrollo de la institución a partir de mi trabajo?					
4	¿La remuneración que recibo por mi trabajo satisface mis expectativas?					
5	¿El trabajo que realizo es reconocido en la institución que laboro?					
Dimensión 2: Capacidades laborales						
6	¿Las habilidades que tengo son suficientes para cumplir las funciones que se me asignan en el puesto laboral?					
7	¿Contribuyo con mi trabajo al logro de las metas trazadas en la institución?					

8	¿Me encuentro comprometido con los objetivos de la institución donde laboro?					
9	¿Hago uso de mis habilidades laborales para favorecer un ambiente laboral agradable?					
10	¿Cumplo con los objetivos asignados optimizando los recursos con que cuenta la institución?					
11	¿Soy capaz de dar un buen servicio a los usuarios que acuden a la institución?					
Dimensión 3: Desempeño laboral						
12	¿Poseo las capacidades personales que me permiten desempeñarme con eficacia en mi puesto de trabajo?					
13	¿La evaluación de mi desempeño laboral me permite realizar mejoras constantes en mi puesto de trabajo?					
14	¿Me adecuó con facilidad a los cambios laborales que se presentan en la institución?					
15	¿Tengo facilidad para trabajar en equipo?					
16	¿Comparto las soluciones, ideas aportadas por el equipo de trabajo para la solución de problemas?					
17	¿Cumplo con mis obligaciones con responsabilidad?					
18	¿Participo activamente en las reuniones de mi trabajo buscando contribuir con la mejora del clima laboral?					

Gracias por su participación

Ficha técnica de la variable Competencia laboral

Nombre de la prueba	: Cuestionario sobre Competencia Laboral
Autor (a)	: Quispe Tang, Ana (2020) adaptado y validado por Solís Soto Ana María (2022)
Objetivo	: Evaluar la competencia laboral del personal asistencial de la sanidad.
Administración	: Individual o grupal
Año	: 2022
Ámbito de aplicación	: Personal asistencial de la sanidad que labora en un establecimiento nivel III Lima- Perú 2023.
Dimensiones	: Motivación laboral, capacidades y desempeño laborales.
Confiabilidad	: Alpha de Cronbach
Escala	: Likert Nunca= 1, Casi nunca= 2, No siempre= 3, Casi siempre= 4, Siempre= 5
Niveles de rango	: Alta (66-90) Media (42-65) Baja (18-41)
Cantidad de ítems	: 18
Tiempo de aplicación	:20 minutos

Anexo N° 4. Consentimiento Informado

Yo, Diana Elizabeth Ramirez Marcos, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, estoy realizando la investigación de titulada “Gestión del talento humano en las competencias laborales del personal de sanidad de un establecimiento nivel III Lima- Perú 2023”. Por consiguiente, se le invita a participar voluntariamente en dicho estudio. Su participación será de invaluable ayuda para lograr el objetivo de la investigación.

Propósito del estudio

El objetivo del presente estudio es determinar cómo influye la gestión del talento humano en las competencias laborales del personal de la sanidad de un establecimiento nivel III Lima- Perú 2023. Esta investigación es desarrollada en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo del Campus Cono Norte Lima aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Esta encuesta, tendrá un tiempo aproximado de veinte minutos y se realizará en el ambiente laboral del establecimiento nivel III de la sanidad, las respuestas anotadas serán codificadas y por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía)

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

Riesgo (principio de no maleficencia)

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

Beneficios (principio de beneficencia)

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico,

ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona; sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia)

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

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la investigadora Diana Elizabeth Ramirez Marcos, email: dan2sep@gmail.com y docente Asesor Dra. Mónica Elisa Meneses La Riva email: monicameneses56480@gmail.com

Consentimiento

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

Nombre y apellidos:

Nro. DNI:

Lima, 24 de Noviembre del 2023

Nota: Obligatorio a partir de los 18 años

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

Anexo 5. Evaluación por juicio de expertos.

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, ciclo III, aula 5, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación. Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Propósito de la evaluación:

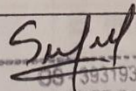
Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

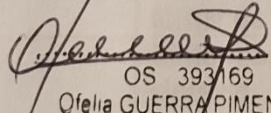
Datos de la escala

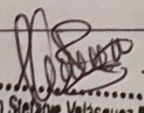
Nombre de la prueba:	Cuestionario de Gestión del talento Humano
Autor (a):	Magali Sabina Díaz Alvarado y Sonia Salcedo (2015) validado por Margot Rodas Liñán (2019)
Objetivo:	Medir el nivel de gestión del talento humano.
Administración	Individual
Año:	2019
Ámbito de aplicación:	Personal asistencial de la sanidad que labora en un establecimiento nivel III Lima- Perú 2023.
Dimensiones:	Selección del personal, capacitación de personas y desarrollo de personas
Confiabilidad:	Alpha de Cronbach
Escala:	Likert Nunca= 1, Casi nunca= 2, No siempre= 3, Casi siempre= 4, Siempre= 5
Niveles o rango:	Buena (75-100) Regular (48-74) Mala (20-47)
Cantidad de ítems	20
Tiempo de aplicación:	25 minutos

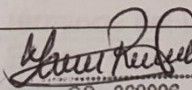
Datos de la escala

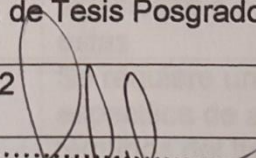
Nombre de la prueba:	Cuestionario sobre Competencia Laboral
Autor (a):	Quispe Tang, Ana (2020) adaptado y validado por Solís Soto Ana María (2022)
Objetivo:	Evaluar la competencia laboral del personal asistencial de la sanidad.
Administración	Individual o grupal
Año:	2022
Ámbito de aplicación:	Personal asistencial de la sanidad que labora en un establecimiento nivel III Lima- Perú 2023.
Dimensiones:	Motivación laboral, capacidades y desempeño laborales.
Confiabilidad:	Alpha de Cronbach
Escala:	Likert Nunca= 1, Casi nunca= 2, No siempre= 3, Casi siempre= 4, Siempre= 5
Niveles de rango:	Alta (66-90) Media (42-65) Baja (18-41)
Cantidad de ítems	18
Tiempo de aplicación:	20 minutos

Nombre del juez:	Mg. Perez Palacios Karem Stephany
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica (x) Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Tecnólogo Médico en Terapia Ocupacional
Institución donde labora:	Hospital Nacional PNP Luis N. Sáenz
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	Asesoría de Tesis Posgrado
DNI:	45244389
Firma del experto:	 OS 393193 Karem S. PÉREZ PALACIOS CAP SPNP CTMP 7687

Nombre del juez:	Ofelia Guerra Pimentel
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica (x) Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Tecnólogo Médico en Terapia Física y Rehabilitación
Institución donde labora:	Hospital Nacional PNP Luis N. Sáenz
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	Asesoría de Tesis Posgrado
DNI:	42777716
Firma del experto:	 OS 393169 Ofelia GUERRA PIMENTEL MAY SPNP CTMP 7750

Nombre del juez:	Jylliam Stefanie Velasquez Panduro
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica (x) Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Tecnólogo Médico en Terapia Ocupacional
Institución donde labora:	Hospital Nacional PNP Luis N. Sáenz
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	Asesor de Tesis Posgrado
DNI:	70439679
Firma del experto:	 Lic. Jylliam Stefanie Velasquez Panduro Tecnólogo Médico Terapia Ocupacional C.T.M.P. 14981

Nombre del juez:	Mg. Reategui Pereira Cherly Isabel
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica (x) Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Tecnólogo Médico en Terapia Física y Rehabilitación
Institución donde labora:	Hospital Nacional PNP Luis N. Sáenz
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	Asesoría de Tesis Posgrado
DNI:	41587127
Firma del experto:	 OS - 369006 Cherly I. REATEGUI PEREIRA CAP. SPNP CTMP. 7980

Nombre del juez:	Tessy Del Carmen Mansilla Ponce
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica (x) Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Odontooestomatología
Institución donde labora:	Hospital Nacional PNP Luis N. Sáenz
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	Asesoría de Tesis Posgrado
DNI:	46045542
Firma del experto:	 Dra. Tessy Mancilla Ponce CIRUJANO DENTISTA COP 28119

Registro en SUNEDO de los jueces

MANCILLA PONCE, TESSY DEL CARMEN DNI 46045542	MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>
	Fecha de diploma: 15/04/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 09/05/2015 Fecha egreso: 11/09/2016	
PEREZ PALACIOS, KAREM STEPHANY DNI 45244389	MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>
	Fecha de diploma: 17/10/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 05/04/2021 Fecha egreso: 02/09/2022	

<p>VELASQUEZ PANDURO, JYLLIAM STEFANIE DNI 70439679</p>	<p>MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD</p> <p>Fecha de diploma: 14/11/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL</p> <p>Fecha matrícula: 05/04/2021 Fecha egreso: 01/09/2022</p>	<p>UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i></p>
<p>REATEGUI PEREIRA, CHERLY ISABEL DNI 41587127</p>	<p>MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD</p> <p>Fecha de diploma: 12/12/22 Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL</p> <p>Fecha matrícula: 05/04/2021 Fecha egreso: 01/09/2022</p>	<p>UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i></p>
<p>GUERRA PIMENTEL, OFELIA DNI 42777716</p>	<p>MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD</p> <p>Fecha de diploma: 12/12/22 Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL</p> <p>Fecha matrícula: 05/04/2021 Fecha egreso: 28/09/2022</p>	<p>UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i></p>

Anexo 6 Validez de cuestionarios

Validez del cuestionario Gestión del talento humano

Coeficiente de Validez de contenido mediante la prueba V de Aiken

ITEM	CALIFICACIÓN DE LOS JUECES					V de Aiken
	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4	JUEZ 5	
1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	1	1	1	1
3	1	1	1	1	1	1
4	1	1	1	1	1	1
5	1	1	1	1	1	1
6	1	1	1	1	1	1
7	1	1	1	1	1	1
8	1	1	1	1	1	1
9	1	1	1	1	1	1
10	1	1	1	1	1	1
11	1	1	1	1	1	1
12	1	1	1	1	1	1
13	1	1	1	1	1	1
14	1	1	1	1	1	1
15	1	1	1	1	1	1
16	1	1	1	1	1	1
17	1	1	1	1	1	1
18	1	1	1	1	1	1
19	1	1	1	1	1	1
20	1	1	1	1	1	1
V DE AIKEN GENERAL						1

El coeficiente de validez de contenido V de Aiken permite determinar cuantitativamente la relevancia de cada uno de los 20 ítems que tiene el presente cuestionario a partir de la evaluación de los 5 jueces. Se obtuvo un resultado de 1, por lo que se considera que existe una fuerte consistencia y congruencia entre las opiniones de los expertos. De esta manera, se considera VÁLIDO el instrumento para el área de aplicación.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.941	20

Validez del cuestionario competencias laborales

Coefficiente de Validez de contenido mediante la prueba V de Aiken

ITEM	CALIFICACIÓN DE LOS JUECES					V de Aiken
	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4	JUEZ 5	
1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	1	1	1	1
3	1	1	1	1	1	1
4	1	1	1	1	1	1
5	1	1	1	1	1	1
6	1	1	1	1	1	1
7	1	1	1	1	1	1
8	1	1	1	1	1	1
9	1	1	1	1	1	1
10	1	1	1	1	1	1
11	1	1	1	1	1	1
12	1	1	1	1	1	1
13	1	1	1	1	1	1
14	1	1	1	1	1	1
15	1	1	1	1	1	1
16	1	1	1	1	1	1
17	1	1	1	1	1	1
18	1	1	1	1	1	1
V DE AIKEN GENERAL						1

El coeficiente de validez de contenido V de Aiken permite determinar cuantitativamente la relevancia de cada uno de los 18 ítems que tiene el presente cuestionario a partir de la evaluación de los 5 jueces. Se obtuvo un resultado de 1, por lo que se considera que existe una fuerte consistencia y congruencia entre las opiniones de los expertos. De esta manera, se considera VÁLIDO el instrumento para el área de aplicación.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.868	18

Anexo 7:



Anexo 8: Tamaño de la muestra

Formula:

$$n = \frac{z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{e^2(N - 1) + z^2 \cdot p \cdot q}$$

Reemplazamos

$$n = \frac{1.96^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5 \cdot 140}{0.05^2(140 - 1) + 1.96^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5} = 102$$

Donde:

n: se refiere al número de muestra a obtener, el cual será utilizado para la recolección del trabajo. Es lo que se quiere encontrar en la fórmula.

p y q: son indicadores de probabilidades que tiene una población respecto a su inclusión en el grupo seleccionado como muestra. De no saber sus valores, se asume como 0.5 para p y q.

Z: variable relativa a la unidad de desviación estándar, que define en su curvatura común un margen de error del 0.05, que equivale a rangos confiables del 95% en una aproximación muestral, siendo su valor en este caso Z: 1.96

N: indica el número del total de la población (unidad de análisis). Siendo en esta población de 140 profesionales de la sanidad.

EE: nos indica el llamado "error estándar" relativo a la aproximación mencionada. Para el presente estudio se considera un 0.05.

Anexo 9

Figura1

Diagrama del diseño de la investigación

V1 \xrightarrow{r} V2

Dónde:

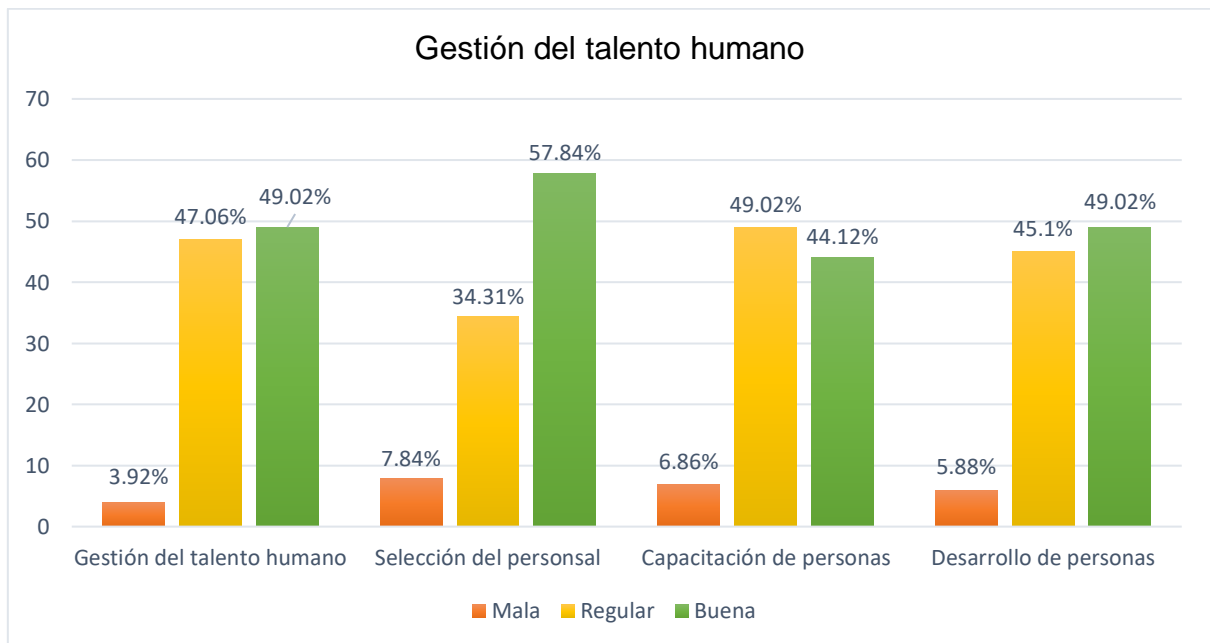
V1: Datos de la variable Gestión del Talento Humano

V2: Datos de la variable Competencias laborales

r: Coeficiente de regresión ordinal

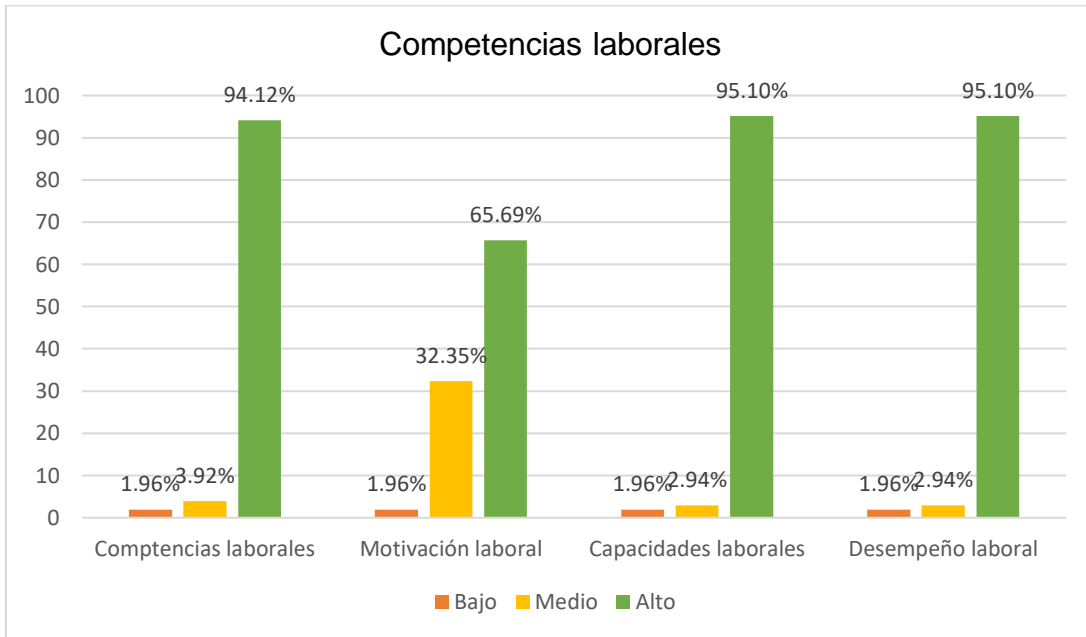
Figura2

Gestión del talento humano y sus dimensiones.



Nota: Elaboración propia.

Figura3
Competencias laborales y sus las dimensiones.



Nota: Elaboración propia.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MENESES LA RIVA MONICA ELISA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO 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 las competencias laborales del personal de sanidad de un establecimiento nivel III Lima- Perú 2023", cuyo autor es RAMIREZ MARCOS DIANA ELIZABETH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, 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, 17 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MENESES LA RIVA MONICA ELISA DNI: 09429302 ORCID: 0000-0001-6885-9207	Firmado electrónicamente por: MLARIV el 17-01- 2024 16:16:43

Código documento Trilce: TRI - 0734040