



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Gestión del talento humano y rendimiento laboral en el personal de
salud de un hospital II-1 La Libertad, 2024**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Rodriguez Valderrama, Lucy Meredith (orcid.org/0009-0006-9131-8314)

ASESORAS:

Dra. Lora Loza, Miryam Griselda (orcid.org/0000-0001-5099-1314)

Dra. Cruzado Vallejos, Maria Peregrina (orcid.org/0000-0001-7809-4711)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

TRUJILLO- PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, LORA LOZA MIRYAM GRISELDA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Gestión de talento humano y rendimiento laboral en el personal de salud de un Hospital II-1 La Libertad, 2024", cuyo autor es RODRIGUEZ VALDERRAMA LUCY MEREDITH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 12.00%, 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.

TRUJILLO, 07 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
LORA LOZA MIRYAM GRISELDA DNI: 18121176 ORCID: 0000-0001-5099-1314	Firmado electrónicamente por: MLORAL el 09-08- 2024 23:06:47

Código documento Trilce: TRI - 0800049





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, RODRIGUEZ VALDERRAMA LUCY MEREDITH estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión de talento humano y rendimiento laboral en el personal de salud de un Hospital II-1 La Libertad, 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
LUCY MEREDITH RODRIGUEZ VALDERRAMA DNI: 73430989 ORCID: 0009-0006-9131-8314	Firmado electrónicamente por: VRODRIGUEZL el 07- 07-2024 21:49:36

Código documento Trilce: TRI - 0800064



Dedicatoria

A Dios y mi Señor de los Milagros:

Por hacerme entender que el tiempo de Él es perfecto y cada paso que doy siempre va de su mano.

A mis padres (Alfredo, Uvita) y hermano Miler:

Por ser las personas que me impulsan a mejorar cada día, por su amor y apoyo incondicional durante el curso de mi vida para lograr mis objetivos.

A mi novio:

Por apoyarme constantemente en este transitar académico y por su amor infinito para jamás rendirme.

Finalmente, a mi abuelito

Santos:

Por ser mi ángel guardián y escuchar mis oraciones en todo momento, gracias por protegerme.

Lucy Meredith Rodríguez Valderrama

Agradecimiento

**A mi asesora la Dra. Miryam Lora Loza y
Dra. María Cruzado Vallejos,**

Quienes con su paciencia y dedicación permitieron que se termine de desarrollar con éxito esta investigación de la maestría.

A la Universidad Cesar Vallejo

Por brindarnos las guías académicas mediante las cuales las pudimos desarrollar la maestría para lograr el objetivo trazado.

Al Hospital II-1 del Minsa

A sus autoridades por permitir el permiso y las facilidades para desarrollar esta investigación en esta institución. Al personal de salud que participaron voluntariamente en esta investigación.

Lucy Meredith Rodríguez Valderrama

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	i
Declaratoria de autenticidad de la asesora.....	ii
Declaratoria de originalidad del autor.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas.....	vii
Resumen	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA.....	13
III. RESULTADOS	16
IV. DISCUSIÓN.....	24
V. CONCLUSIONES	31
VI. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS.....	33
ANEXOS.....	41

Índice de tablas

Tabla 1.	Relación entre la gestión del talento humano y el rendimiento laboral del personal de salud de un Hospital II-1 de La Libertad, 2024	16
Tabla 2.	Perfil sociodemográfico del personal de salud que labora en un Hospital II-1 de La Libertad, 2024	17
Tabla 3.	Nivel de gestión del talento humano y sus dimensiones en el personal de salud de en un Hospital II-1 de La Libertad, 2024	18
Tabla 4.	Nivel de rendimiento laboral y sus dimensiones en el personal de salud en un Hospital II-1 de La Libertad, 2024	19
Tabla 5.	Relación entre la dimensión de selección y reclutamiento de GTH y el rendimiento laboral en el personal de salud en un Hospital II-1 de La Libertad, 2024	20
Tabla 6.	Relación entre la dimensión de capacitación y desarrollo de GTH y el rendimiento laboral en el personal de salud en un Hospital II-1 de La Libertad, 2024	21
Tabla 7.	Relación entre la dimensión de compensación de GTH y el rendimiento laboral en el personal de salud en un Hospital II-1 de La Libertad, 2024	22
Tabla 8.	Correlación entre la gestión del talento humano y el rendimiento laboral del personal de salud de un Hospital II-1 de La Libertad, 2024	23

Resumen

La gestión del talento humano propicia el incremento del rendimiento laboral y representa una ventaja competitiva para las organizaciones, así esta investigación contribuye al objetivo de desarrollo sostenible 08, donde busca promover que las personas tengan el acceso a un empleo decente. El objetivo fue determinar en qué medida se relaciona la gestión del talento humano (GTH) y el rendimiento laboral (RL) del personal de salud de un Hospital II-1 de La Libertad, 2024. La metodología empleada fue de tipo aplicada, cuantitativa, no experimental y correlacional causal, con una muestra de 86 trabajadores, a quienes se les aplicó dos cuestionarios. Los resultados mostraron 46,5% refirió nivel regular de GTH, mientras que 54,7% tuvo buen RL, evidenciando asociación significativa, positiva de nivel bajo entre ambas variables, $Rho\ 0,371\ (p=<0,001)$; así también respecto a las dimensiones de GTH: selección y reclutamiento presentó un resultado de asociación de Rho de 0,324; seguido por capacitación y desarrollo con Rho de 0,366, y la dimensión de compensación Rho de 0,324. Se concluye que existe una correlación positiva y baja tanto entre la gestión del talento humano y sus dimensiones, respecto al rendimiento laboral del personal de salud de un Hospital II-1 de La Libertad, 2024.

Palabras clave: Gestión en salud, recursos humanos, personal de salud, rendimiento laboral, reclutamiento de personal.

ABSTRACT

Human talent management leads to an increase in labor performance and represents a competitive advantage for organizations, thus this research contributes to the sustainable development objective 08, where it seeks to promote that people have access to decent employment. The objective was to determine to what extent human talent management (HTM) and labor performance (LP) of the health personnel of a hospital II-1 of La Libertad, 2024 are related. The methodology used was applied, quantitative, non-experimental and causal correlational, with a sample of 86 workers, to whom two questionnaires were applied. The results showed that 46.5% reported a fair level of GTH, while 54.7% had a good LR, showing a significant, positive, low level of significant, positive, low level association between both variables, Rho 0.371 ($p < 0.001$); also, with respect to the dimensions of GTH: selection and recruitment presented an association result of Rho of 0.324; followed by training and development with Rho of 0.366, and the compensation dimension Rho of 0.324. It is concluded that there is a positive and low correlation between human talent management and its dimensions, with respect to the work performance of the health personnel of a Hospital II-1 of La Libertad, 2024.

Keywords: Health management, human resources, health personnel, work performance, personnel recruitment.

I. INTRODUCCIÓN

Durante los últimos años la gestión del talento humano (GTH) se ha convertido en uno de los focos más importantes en las organizaciones de todo el mundo, incrementando el rendimiento individual y representando una ventaja competitiva para las mismas; en ello recae la relevancia de su análisis, puesto que enfoca sus esfuerzos en conocer cómo maximizar el potencial humano de las organizaciones, impulsar la productividad y fomentar un entorno profesional saludable y creativo (Thunnissen et al., 2013; Kwon, 2022). La Organización Mundial de la Salud (OMS), señala que los trabajadores sanitarios constituyen menos del 3% de la población mundial en general, y alrededor de 59% corresponden a enfermeras; esto evidencia la insuficiencia y susceptibilidad de los trabajadores sanitarios, a problemas relacionados con enfermedades laborales, rendimiento laboral (RL) y calidad de atención; lo que representa un obstáculo para alcanzar la cobertura sanitaria (OMS, 2020).

En este sentido, la Organización de las Naciones Unidas (ONU), como parte de los objetivos de desarrollo sostenible, específicamente el número 8, hace referencia al deseo de promover que todas las personas puedan acceder a un empleo decente, donde aprendan y mejoren sus habilidades; esto exige una reforma en el manejo del recurso humano, el cual debe someterse a la actualización constante, para lograr un elevado RL, en condiciones de eficiencia y óptima rentabilidad para las organizaciones; sobre todo aquellas encargadas de proporcionar asistencia médica (Moran, 2015). Alrededor del mundo, países como Zimbabwe en un análisis de más de 200 equipos de gestión, expuso que las perspectivas de contratación y la regencia, influyen positivamente en el compromiso del trabajador de salud (TS) (Nkala et al., 2021). Países europeos como Dinamarca y Australia, Corea del sur y China, gastan aproximadamente 52% de presupuesto en capacitar a sus TS, lo que evidencia el crecimiento profesional y el progreso en las atenciones (Deng, 2019).

Sin embargo, esto no sucede en todo el mundo, donde alrededor de 8% de los empleados son pobres, y donde las mujeres ganan 19% menos que los varones (OIT, 2017; Gammarano, 2019). Países vecinos como Ecuador y Colombia han determinado que el 18.8% de personas que laboran no poseen un programa de capacitaciones, y al menos 3.7% de ellas no cuenta con una administración conocida

de GTH (Zegarra, 2020; Fernandini, 2022; Ravello, 2022). En el contexto Peruano, la Organización Internacional de Directivos de Capital Humano (2024), bajo la inminente carencia de personal y los pocos mecanismos para su manejo, encontró que 75% de personas se centran en el salario cuando buscan cambiar de actividad laboral, 57% en la ausencia de nuevos intereses laborales, y 26,45% en la escasa la flexibilidad laboral; por lo que las entidades de salud en el Perú, como medida frente a esto vienen realizando la GTH según la necesidad de sus labores, a fin de incrementar el RL, y promover un ambiente agradable donde el profesional de salud sienta satisfacción al brindar un servicio (DCH, 2024).

En la actualidad, el recurso humano es tomado en cuenta dentro de una organización; de tal manera que, facilita que el empleador contribuya a su desarrollo en la entidad de labores (Novinda, 2020). La GTH tiene por objetivo la valoración de los intereses personales del trabajador, y la capacidad de resolución de conflictos; es por eso que se buscan alcanzar beneficios y aspiraciones personales, al mismo tiempo que se optimiza la competencia de su organización. El estudio de esta variable, tiene relevancia ya que se asocia a la capacidad de los empleadores de preservar un buen ambiente en el trabajo, en este caso, haciendo referencia a las instituciones de salud, donde se requiere brindar estabilidad, satisfacción y seguridad al personal de salud, así como la percepción que pueda tener él mismo de poder divisar un mejor salario y prestaciones, donde se preserve la transparencia institucional y la ética de la organización (Iturralde et al., 2020; Prieto, 2013; Vallejo, 2016; Chiavenato, 2011).

A lo antes expuesto, también se identifica la variable de rendimiento laboral (RL), es la forma en que se permite el cumplimiento de las aspiraciones de la organización en la que uno trabaja, y se encuentra íntimamente influenciada por la GTH; algunas teorías afilian más esta variable al hecho factible del comportamiento de una persona, más que a los resultados que la misma produzca; no obstante, esta situación puede evidenciar cambios en la eficacia laboral, la capacidad de adaptación a cambios, y relaciones personales entre los miembros de una organización (Koopmans et al, 2011; Murphy, 1990). Se sabe que, para un buen rendimiento laboral, es de suma importancia que los seres humanos manejen capacidades eficientes, de calidad y productivo, además, este es el resultado de la satisfacción que el personal presenta en dicha institución (Torres, 2005).

Por consiguiente, la relación entre la GTH y el RL en instituciones de salud es crucial y multifacética. Una gestión efectiva comienza con el reclutamiento y la selección de profesionales de salud competentes y motivados, con habilidades y actitudes necesarias para el puesto requerido, y donde se pueda maximizar su potencial de rendimiento, debido a que esto podrá incrementar la satisfacción laboral y rentabilidad. Así también, la interacción de estas variables proporciona oportunidades de desarrollo profesional y capacitación continua del trabajador de salud, mejorando sus competencias y efectivizando sus funciones, sin dejar de lado su bienestar y repercutiendo directamente de manera positiva en las organizaciones, lo cual se evidencia en la reducción de rotación de personal, estabiliza los equipos y mejora la continuidad en la atención; todo ello con el fin de repercutir acertadamente sobre la excelencia del servicio, para mejorar las implicancias organizacionales y la experiencia del paciente (León, 2018; Shagvaliyeva y Yazdanifard, 2014).

En este contexto, este estudio fue llevado a cabo en el Hospital Provincial de Bolívar, ubicado en la sierra de la libertad, provincia de Bolívar; este establecimiento viene funcionando la categoría de Hospital II-1 desde el año 2011; sin embargo, debido a sus evidentes deficiencias, no ha logrado cumplir las expectativas de la población y de los mismos trabajadores. Uno de los problemas más notorios fue la insuficiente cantidad de profesionales generales y especialistas y la inadecuada gestión de los colaboradores que allí laboran, que ocasionó la sobrecarga de funciones asignadas al personal de turno; lo que ha generado un inadecuado rendimiento de los trabajadores respecto a las funciones que se les asignan.

Para ello se ha elegido evaluar el desarrollo de las variables GTH y rendimiento laboral (RL) en un hospital de tipo II-1, ya que son características de naturaleza importante para su conocimiento, puesto que el inadecuado manejo de ambas puede traer consecuencias negativas tanto para el prestador de salud como para el usuario, lo que podrá afectar la calidad de las prestaciones brindadas, la eficiencia de la atención, y las mejoras a largo plazo que esto genere en la comunidad. De esta manera, debido a la poca evidencia existente relacionada a las variables antes mencionadas, y a la necesidad de conocer la realidad sobre la dirección laboral de los trabajadores sanitarios, se eligió Hospital Provincial Bolívar, el cual pertenece a la región La Libertad. Por ello se formuló el problema de

investigación ¿En qué medida se relaciona la gestión del talento humano y el rendimiento laboral del personal de salud de un Hospital II-1, La Libertad, 2024?

Ahora bien, Chiavenato (2011) enfatizaba que la GTH, era una herramienta para el mejoramiento y crecimiento de las organizaciones, es así que la presente investigación se fundamentó teóricamente en la contribución de conocimientos nuevos en el área de gestión para entidades que brinden servicios de salud, además que permitió profundizar en características que faciliten futuras investigaciones relacionadas al tema; la justificación práctica del estudio dispone que, se logró el reconocimiento oportuno de problemas presentes en la institución, a fin de favorecer actividades que mejoren la gestión institucional, y admitan evidenciar el crecimiento personal e institucional (Cubas,2022). Por su parte, la justificación metodológica se basa en que se aportó un adecuado uso de herramientas de recolección de datos y análisis relacional según medición de las variables. Así mismo, la investigación fue relevante en el ámbito social, ya que el escenario involucró también al usuario externo, quien recibirá los beneficios a través de la mejora la asistencia sanitaria.

A lo antes mencionado, el objetivo general planteado fue determinar en qué medida se relaciona la gestión de talento humano y el rendimiento laboral del personal de salud de un Hospital II-1 de La Libertad, 2024. Por consiguiente, los objetivos específicos fueron: Identificar perfil sociodemográfico de la muestra elegida. Identificar el nivel de gestión de talento humano y sus dimensiones en trabajadores de en un Hospital II-1 de La Libertad, 2024. Identificar el nivel de rendimiento laboral en el personal de salud en un Hospital II-1 de La Libertad, 2024.

Además, establecer en qué medida se relacionó la dimensión de selección y reclutamiento de gestión de talento humano y el rendimiento laboral. Establecer en qué medida la dimensión de capacitación y desarrollo de gestión de talento humano se asocia con el rendimiento laboral. Establecer en qué medida la dimensión de compensación de gestión de talento humano se relaciona con el rendimiento laboral.

En este contexto, y tras la amplia revisión de estudios de índole científica, se encontraron distintas pesquisas en las que se hace referencias a la GTH y rendimiento laboral en distintos ámbitos geográficos; de esta manera, a nivel Internacional se encontró a Ali Almohtaseb et al. (2020), en Jordania, realizaron una investigación que abarcó 30 hospitales, y 430 trabajadores; en ella examinaron el impacto regulador de la gestión de desempeño eficaz mediante la cual se administra el rendimiento laboral respecto a la GTH en los trabajadores del sector público en

Jordania. Los hallazgos mostraron que predominó la población de trabajadores de sexo femenino 55%, y 49% solo tenía diploma educativo. La GTH tuvo relación significativa con el sistema de gestión del desempeño (GD); la compensación y las recompensas se asociaron de forma significativa con el sistema GD en el trabajo, el compromiso de los empleados, tuvo correlación con la GD, concluyendo que la capacitación y desarrollo tienen impacto significativo en el desempeño organizacional.

Así mismo, en el continente americano se tiene a Torres et al. (2022), México, quiénes en su estudio correlacional, quiso precisar la conexión entre RL y riesgo psicosocial; para ello se evaluó a 104 colaboradores del área de salud mental; donde aplicó la encuesta de Koopmans para la variable RL, y para los riesgos psicosociales el cuestionario SUSESO/ISTAS 2I. Como resultado se obtuvo que el riesgo psicosocial tiene una relación negativa con el RL, donde se concluyó que los requerimientos de la carga laboral para el trabajador activo, y el apoyo social, tienen gran repercusión en el rendimiento profesional.

Por su lado, Moreno (2021), Ecuador, en su estudio de tipo básico y correlacional, dedicó su estudio a indagar sobre la correspondencia de GTH y el desempeño laboral en 71 personas de establecimientos primarios; para la variable GTH, sus dimensiones mostraron nivel regular con 66% para procesos de incorporación, 46% capacitación y 38% conocimiento del talento; para el desempeño profesional, predominó un puntaje regular en las áreas de motivación del desempeño 50,7%, ambiente para el desempeño 49% y competencia laboral 51%; por ende se concluyó que GTH posee asociación moderada positiva con rendimiento laboral.

De igual forma, Vega y Castillo (2020), Latacunga- Ecuador, buscaron conocer los componentes que repercuten en el rendimiento laboral de trabajadores sanitarios; su estudio utilizó un método cuantitativo y descriptivo, en el que trabajó con todos los colaboradores de la institución; a los que aplicó el cuestionario Font roja modificado; los resultados evidenciaron que la carga laboral presentó niveles medios y altos, sobre todo en enfermeras con 80% en nivel alto; la competencia profesional mostró que enfermeros y obstetras presentaban porcentajes importantes en el nivel bajo, con 20% y 17% respectivamente; en suma, el personal sanitario podría presentar bajo rendimiento laboral asociado a la constante motivación laboral, carga laboral y labores del hogar.

Por otra parte, Burgos (2018), realizó una investigación no experimental y aplicada, en la que pretendió conocer la asociación de la motivación y el desempeño del trabajador dentro de establecimientos de salud en Colombia; para ello usó dos cuestionarios; los resultados reflejaron que el RL fue calificado como deficiente; además, existió asociación media de valor positiva entre las variables en mención ($R=0.498$), y que, además, el RL en establecimientos sanitarios de Colombia fue insuficiente para cumplir sus propios los objetivos, representado discrepancia entre los intereses individuales y propósitos del grupo.

También se han encontrado exponentes a nivel nacional que han tocado el tema en mención, así podemos encontrar a Hernández (2022), en su estudio ejecutado en un establecimiento Ayacuchano, halló la asociación presente en la GTH y desempeño laboral; la metodología fue cuantitativa y correlacional-transversal; para ello se trabajó con una muestra de 88 colaboradores; tras ello se halló que la GTH fue percibida como deficiente en 68,2% del total de participantes, así mismo, las dimensiones de admisión y compensación mostraron resultados similares de deficiencia con 62,5% y 71,6% respectivamente, solo la dimensión evaluación de personas tuvo el mayor porcentaje en el nivel regular con 56,4%; el desempeño laboral fue calificado como regular en la población con 80,7%.

Espinoza y Montalvo (2021), Perú, también indagaron sobre la GTH y desempeño laboral en el personal que labora de forma administrativa de una organización en Huancayo; el estudio fue correlacional, de tipo no experimental y cuantitativo, con una muestra de 24 personas, las mismas que desarrollaron un cuestionario de 19 ítems en total; los productos de análisis más relevantes solo 17% tenían instrucción universitaria completa; también se estableció que, existió correlación positiva entre las variables principales del estudio ($r=0,769$), las demás dimensiones como conocimiento, habilidad, actitud y capacitación tuvieron correlación positiva buena, solo motivación presento correlación positiva moderada; en suma, se atribuyó que la GTH y el desempeño laboral poseen asociación fuerte.

Por otro lado, Arias (2020), Ucayali – Perú, realizó un estudio sobre GTH y RL en el Hospital Regional de Pucallpa, para ello empleó un abordaje cuantitativo, hipotético deductivo; donde se encuestó a solo 30 personas que laboraban en dicho hospital; gracias a ellos determinó que la dimensión de conocimientos tuvo correlación directa significativa con la variable rendimiento laboral ($p=0,415$), las dimensiones de habilidades y motivaciones tuvieron correlación positiva alta;

determinando que hubo correlación significativa moderada entre la GTH y el rendimiento laboral.

Así mismo Atoche (2020), en su estudio realizado en un hospital de Lima, aspiró a encontrar la vinculación entre GTH y RL, dicha indagación se sostiene con un enfoque cuantitativo a la vez hipotético educativo, correlacional, en el que utilizaron dos cuestionarios; de ello resultados determinaron que las dimensiones incorporación; colocación y supervisión, tuvieron correlación positiva moderada con el rendimiento laboral; mientras que las dimensiones compensación; desarrollo; y retención tienen una asociación positiva media. Se concluyó que existe asociación significativa entre las variables, indicando que, a cuanto mejor sea la GTH, existirá mayor rendimiento laboral.

Igualmente, Rojas y Vilchez (2018), Lima - Perú, persiguieron determinar la asociación entre desempeño laboral y GTH de los colaboradores de un establecimiento sanitario; el tipo de estudio finalmente fue no experimental, cuantitativa y correlacional; se realizó la aplicación de un cuestionario a 50 trabajadores del establecimiento. Se consiguió demostrar que existe relación representativa entre las variables antes mencionadas ($p=0,000$), además, relación similar se observa entre GTH y el trabajo en equipo del personal.

Villaverde (2020), también realizó un estudio en el ámbito nacional Lima - Perú, en el que tuvo por finalidad conocer la asociación de GTH y el desempeño laboral del profesional sanitario un establecimiento; la muestra correspondió a 60 trabajadores, los que fueron evaluados bajo un modelo de investigación básico, relacional y diseño descriptivo transversal; se empleó el cuestionario de Alles (2010), modificado Castillo (2016); la evidencia mostró que 80% consideró una GTH muy favorable, además de 85% que indicó un desempeño laboral alto; para el análisis inferencial se halló un Rho de 0,822, lo que se traduce en que existe una correlación positiva considerable entre las variables en un establecimiento sanitario Limeño, durante la pandemia por COVID-19.

Además, Cornejo (2020), en Lima- Perú, tuvo como propósito conocer si el desempeño laboral se veía influenciado por la GTH en enfermeras de un Hospital tipo III; dicha investigación fue cuantitativa y no experimental, correlacional, donde trabajó con una población de 120 profesionales, los cuales desarrollaron dos cuestionarios. Como resultados se tuvo que el RL del personal de enfermería no se ve afectado por la GTH; asimismo, ninguna de sus dimensiones como

responsabilidad, formación y desarrollo tuvieron asociación significativa; por el contrario, solo la dimensión de motivación presentó breve influencia; finalmente concluyó que no existe influencia entre las variables estudiadas en enfermeras.

A nivel regional se encontraron estudios como el realizado Ravello (2022), en su investigación buscó asociar el DL y la GTH en un establecimiento sanitario de Trujillo. Con una metodología descriptiva correlacional y descriptiva; y la participación de 40 trabajadores exclusivos, se empleó una encuesta que dio como resultados más relevantes: 57.5% manifestaron nivel de GTH muy alto; 50% mostró nivel alto para selección de personal, 50% muy alto para capacitación de personal, 50% muy alto para calidad de trabajo y trabajo en equipo; en otras palabras, tuvo correlación alta y positiva entre la GTH y desempeño laboral.

Finalmente, Fernandini (2022), en su indagación sostuvo precisar la correspondencia entre GTH y RL en el personal que labora en el centro de salud Usquil, el estudio fue cuantitativo no experimental y transversal; presentó una muestra de 57 trabajadores quienes desarrollaron dos cuestionarios de 32 preguntas en total. Los resultados más relevantes mostraron que la tendencia es de un nivel regular para la selección y el reclutamiento de la variable GTH (52,6%) y capacitación y desarrollo (50,9%); y para la variable RL de igual manera se encontró 50,9% nivel regular. Además, 22,8% de personas que señalaron mala GTH, indicaron un deficiente rendimiento laboral; a su vez 12,3% de quienes indicaron buena GTH presentaron eficiente RL; en suma, la asociación entre variables fue positiva directa.

En base a las diversas investigaciones asociadas al tema, fue imperativo conocer las premisas teóricas asociadas elaboradas por distintos autores. De esta manera, en relación a la primera variable se conoce que, la GTH es la dirección de las capacidades de las personas, a fin de crear un entorno confiable para la elección de decisiones dentro de la organización, además se describe como el grupo de políticas y procedimientos importantes para liderar cargos gerenciales, o directivos es incorporar procesos para una selección, capacitación y evaluación del rendimiento (Vallejo, 2016; Sharma y Dhar, 2016). El talento humano engloba muchos conocimientos, actitudes y competencias que conllevan a tomar decisiones acertadas dentro de una institución, convirtiéndose en un personal necesario e indispensable, es por eso que son percibidos como administración de personas. Los objetivos más importantes de la GTH son la valoración de los intereses personales

del trabajador, hasta la capacidad de resolución de conflictos; es por eso que los líderes de dichas entidades buscan la optimización de su productividad no solo alcanzando beneficios en el personal sino aumentando la eficacia y eficiencia de su organización (Iturralde et al., 2020; Prieto, 2013).

La gestión del talento debe consentir que las personas puedan ser capaces de perseguir sus aspiraciones personales como, así también como contribuir a su progreso personal y preservar un buen ambiente en el trabajo, representado por la estabilidad laboral, satisfacción y seguridad en el trabajo, así como percibir un mejor salario y prestaciones; otro objetivo importante es generar cambios, esto significa estar al tanto de las nuevas tendencias del mercado, diseñando estrategias que contribuyan a formar un trabajo en equipo e individual que sea significativo, que preserve la transparencia institucional y la ética de la organización (Vallejo, 2016; Chiavenato, 2011).

La presente investigación accedió al planteamiento de Chiavenato (2011), quien indica que la gestión del talento humano se divide en el estudio de 5 dimensiones, sin embargo, solo se estudiaron siguientes tres: reclutamiento y selección, capacitación y desarrollo, y compensación (Fernandini, 2022). La primera dimensión fue el reclutamiento de personal, el cual consiste en atraer el mejor talento para la empresa, mediante un proceso libre de discriminación; por el contrario, debe estar enfocada en seleccionar a la persona que tenga altas potencialidades y sea capaz formar parte de una empresa para así contribuir al crecimiento de los candidatos para generar una relación entre el trabajo-hombre (Zayas, 2010).

La segunda dimensión fue Capacitación y desarrollo, este se considera un proceso temporal y estructural en el que se imparten conocimientos, se crean actitudes y se ofrecen pautas para el mejoramiento de capacidades, todas ellas en afinidad a los objetivos de la organización (Vargas, 2018; Cota, 2016). Sumando a esto, se señala que la capacitación es un punto elemental que consiste en contar con actividades de planear, desarrollar para la evaluación del rendimiento; además implican un conjunto de métodos de aprendizaje para el crecimiento. En conjunto esto impide el aumento de rotación y ausentismo laboral, mantiene al personal motivado, permite el desarrollo de creatividad e innovación en los colaboradores e incrementa la eficacia conjunta del equipo (Wayne, 2010; Vallejo, 2016).

La tercera dimensión fue compensación, conocida por otros autores como remuneración y salario, esta se enfoca en el sistema de recompensas y retribuciones

por los servicios prestados; corresponde a una estructura de reciprocidad, donde el trabajador invierte sus propios conocimientos, sus habilidades y esfuerzo personal, por su parte la institución genera una remuneración financiera denominada sueldo, salario o bonos (Wayne, 2010). Probablemente el tipo más llamativo para el trabajador suele ser la remuneración no financiera, que corresponde más que todo a las oportunidades de desarrollo, reconocimiento, estabilidad, calidad de vida, y libertad y autonomía en el trabajo (EIDahshan, 2018; Vargas, 2018; Fernandini, 2022).

Según la OPS (2017), la gestión recursos humanos tiene por la finalidad es atender las necesidades de una entidad y a la vez al personal mediante decisiones necesarias, políticas transparentes y sistémicas, contado con métodos igualitarios, claros y sobre todo actualizados, para generar un área de trabajo cálido con mucho respeto, para que así se promuevan equilibrios en el centro de labores con la finalidad de un crecimiento profesional, y contar con colaboradores saludables.

Mientras tanto en la variable de rendimiento laboral, se define al comportamiento del colaborador que busca realizar con las metras trazadas, además de señalar características personales como: habilidades, capacidades, intereses relacionados al trabajo. Sin embargo, también acota que cuando no se lleva a cabo conductas idóneas en los colaboradores, estas puedes dañar los resultados de la empresa. Entonces se concluye que el rendimiento laboral es un método para lograr cumplir las metas institucionales (Chiavenato, 2011).

Es entonces que, el rendimiento laboral se establecía como un conglomerado de comportamiento y maneras de proceder de las personas, que constituyen eventos significativos para consumir los objetivos de la organización en la que labora o para quien trabaje (Murphy, 1990: 79), por el contrario, la eficacia y productividad sólo reflejan las consecuencias de estos comportamientos. De esta definición fundacional se deriva que, el rendimiento laboral en su definición, se afilia más al hecho de los comportamientos de una persona, más que a los resultados que produzca (Koopmans et al, 2011; Gabini, 2019).

Del mismo modo, se determina que el rendimiento laboral consta de acciones y comportamientos formados por los trabajadores. Lo cual es importante para el cumplimiento de los propósitos institucionales (Koopmans et al, 2014). También Torres (2005), indica que, para un buen rendimiento laboral, es de suma importancia que los seres humanos manejen capacidades eficientes, de calidad y productivo.

Por consiguiente, León (2018), señala que el desempeño en el trabajo, demuestra la eficiencia con la que el trabajador se desarrolla y colabora dentro de una organización por el bien de ella, también manifiesta que, es el resultado y la satisfacción que el personal presenta en dicha institución.

Es así que el rendimiento laboral está conformado por tres grandes aspectos: eficacia laboral, rendimiento en el contexto o adaptación a cambios, y relaciones personales entre los miembros (Shagvaliyeva y Yazdanifard, 2014). Según Chiavenato (2011), la eficacia laboral o rendimiento es la disposición con la que alcanzamos las metas planeadas, y está conectada íntimamente con la ejecución de actividades y gestiones que permiten lograr los objetivos propuestos, se evalúa a través de la planeación y organización, puntualidad, precisión en la información y cantidad de trabajo.

Desde otro ángulo, las relaciones interpersonales hacen mención a la capacidad de los colaboradores para mantener relaciones de cordialidad con su entorno, coordinando el uso de medidas de interlocución adecuadas, actuando con colaboración y servicio a los demás trabajadores que acompañan su desempeño diario. Así también, la adaptación, permite al trabajador, obtener alas facultades y destrezas para acoplarse a las nuevas condiciones en el ámbito personal, familiar y laboral; de igual manera, debe tener la constante intención de mejorar, lo que implica enmendar sus errores y reconocer sus desperfectos a fin de mejorarlos, a través de actividades de adiestramiento, preparación y aprendizaje que permitan al crecimiento de sus actividades laborales. (Fernandini, 2021).

De igual forma, las organizaciones de salud, han cambiado su enfoque respecto al recurso humano, pasando ahora a formar parte del capital intelectual del sistema prestacional y elemento fundamental para el éxito de la asociación; por su lado el RL medido a través de la productividad, refleja la gestión de las personas; además de conocer las deficiencias y singularidades de cada empleado, con la finalidad de elaborar métodos para su mejoría continua y así establecer un área idónea al profesional pueda desenvolverse de acuerdo a su perfil y convertirse en un elemento necesario dentro de la institución (Zegarra, 2020; Prieto, 2013). De esta manera, la hipótesis formulada expresó que la gestión del talento humano se relaciona directa y significativamente con el rendimiento laboral en el personal de salud de un Hospital II-1, La Libertad, 2024; por el contrario, la hipótesis nula indicó

la gestión del talento humano no se relaciona directa y significativamente con el rendimiento laboral en el personal de salud de un Hospital II-1, La Libertad, 2024.

II. METODOLOGÍA

La presente investigación fue aplicada, dado que ocupó el proceso en el que se amplía y fortalece la teoría, para luego convertirla en conocimiento útil y práctico; respecto al enfoque, fue cuantitativo puesto que se buscó esclarecer la hipótesis con datos numéricos, los que fueron procesados por el análisis estadístico tanto descriptivo como inferencial (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). Por otro lado, fue el nivel de alcance de la investigación es correlacional causal, porque el estudio examinó el nivel de relación entre las variables estudiadas; igualmente se analizaron sus diferencias en características y sus efectos positivos o negativos en relación a la muestra. (Leedy y Ormrod, 2015). Además, el estudio se aplicó con un diseño de tipo no experimental; ya que no se tomó control o manipulación directa de las variables independientes; y, fue transversal, debido al momento en el que ocurrió la recolección de datos. (Anexo 7.1)

Para el desarrollo del estudio, se trabajó con dos variables, la primera fue gestión del talento humano, la cual se consideró una variable independiente; se define como el procedimiento global y dinámico que permite atraer y captar a trabajadores para luego incorporarles a las actividades de la institución, se retiene en la institución y se le permite desenvolver para finalmente evaluarlo, esta consta de tres dimensiones: selección y reclutamiento, capacitación y desarrollo, y compensación (Chiavenato, 2011). También, se tuvo a la variable dependiente que fue el rendimiento laboral; definida por Koopmans et al. (2014) como el conjunto de comportamientos o acciones que están controlados por los empleados, y que son fundamentales en el cumplimiento de los objetivos organizacionales, consta también de tres dimensiones: eficacia laboral, relaciones interpersonales, adaptación. (Anexo 1).

Entre tanto, la población estuvo constituida por los colaboradores de salud que laboran en el Hospital Provincial Bolívar II-1, La Libertad, en total 110 trabajadores determinados según registro de horario de personal activo; seleccionados bajo criterios de inclusión, lo que admitieron a personal de salud tanto asistencial y administrativa laboraba en el año 2024; con contrato de nombrado, CAS, terceros, suplencia, SERUMS y por terceros; además debían poseer un tiempo mayor a 6 meses laborando en el establecimiento; y expresar deseo escrito de participar en el estudio. Por el contrario, entre los criterios de exclusión se consideró a aquel personal de salud que no laboraba en el Hospital Provincial Bolívar II-1, La Libertad. 2024;

personal que no poseía algún tipo de contrato (alumnos e internos), asimismo, se excluyeron a quiénes tenían menos de seis meses en el establecimiento y aquellos que negaron su participación en el estudio. Por consiguiente, la selección de la muestra fue obtenida de acuerdo a la fórmula para cálculo de muestra de poblaciones finitas; para ello se estimó un total de 86 trabajadores (Rodríguez, 2016); y el muestreo empleado según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) fue probabilístico aleatorio simple. En efecto, la unidad de análisis correspondió a 86 trabajadores de salud encuestados, del Hospital Provincial Bolívar II-1, La Libertad, 2024, que cumplieron con los criterios de inclusión y exclusión previamente mencionados. (Anexo 7.2)

En cuanto a la técnica e instrumentos de recolección de datos se empleó la técnica de la encuesta; los instrumentos utilizados fueron dos cuestionarios, creados por Peralta (2018) y adaptados por Fernandini (2022). El cuestionario de la variable GTH, poseía 15 ítems, repartidos en 3 dimensiones: selección y reclutamiento con 7 preguntas, capacitación y desarrollo con 4 preguntas, y compensación con 4 preguntas; con medición de escala Likert del 0 al 3, donde (0) corresponde a inadecuado, (1) regular, (2) adecuado y (3) muy adecuado; la medición global de la variable se estableció 3 categorías, malo (0 a 15 pts.), regular (16 a 30 pts.) y bueno (31 a 45 pts.). Este cuestionario fue validado por 3 jueces expertos, que midieron la pertinencia, relevancia y claridad de cada ítem, obtuvieron concordancia igual a 1 según la prueba de V de Aiken; la confiabilidad del instrumento fue medida con la prueba estadística Alpha de Cronbach, que dio como resultado una confiabilidad alta, con un valor de 0.886, resultado de la realización de una prueba piloto a 30 participantes aptos para el estudio. (Anexo 2.1)

Igualmente, el cuestionario de la variable rendimiento laboral, tuvo 17 ítems, repartidos en 3 dimensiones: eficacia laboral con 7 preguntas, relaciones interpersonales con 5 preguntas, y adaptación con 5 preguntas; con medición de escala Likert del 1 al 5, donde (1) fue nunca, (2) casi nunca, (3) a veces, (4) casi siempre y (5) siempre; además la respuesta fue calificada en 3 niveles: deficiente (17 a 39 pts.), regular (40 a 64 pts.) y bueno (63 a 85 pts.). La validación de este cuestionario se hizo por 3 jueces expertos, los que midieron la pertinencia, relevancia y claridad de cada ítem, alcanzando concordancia igual a 1 según la prueba de V de Aiken; la confiabilidad se midió tras la aplicación de una prueba piloto a 30

participantes, donde se tuvo un valor de Alpha de Cronbach de 0.947, evidenciando alta confiabilidad para su aplicación en la nueva muestra (Anexo 2.2)

El procedimiento para la ejecución del estudio comenzó con el envío el proyecto de Investigación ante el Comité de Investigación de la UCV y del Hospital Provincial Bolívar II-1 La Libertad; luego de haber obtenido su inspección y aprobación, se solicitó el llenado idóneo del consentimiento informado a todos los participantes (Anexo 5). Subsecuente aplicando la técnica de la encuesta, se indicó el llenado de los cuestionarios, tanto para la variable gestión de talento humano y como la variable rendimiento laboral; se explicó a los participantes las pautas sobre el llenado correcto de dichos instrumentos, y se esperó un promedio de 15 minutos.

En base a los métodos de análisis de información, y previamente realizada la prueba piloto de los instrumentos de aplicación, los resultados mencionados fueron ingresados al software SPSS v.27, donde se realizó la prueba de Kolmogorov Smirnov para determinar la normalidad de la muestra, la misma que obtuvo un valor de 0,133 (Anexo 7.3); los datos obtenidos se resumieron en tablas de estadísticas globales descriptivas con valores absolutos y porcentuales para una mejor interpretación; así mismo, para el análisis inferencial, se empleó la prueba estadística Rho de Spearman; luego se calculó la prueba de pseudo R cuadrado, dicotomizando la variable RL para hacer factible el análisis y permitir realizar la predicción del grado de influencia entre variables; por último, los datos fueron interpretados en base a su importancia analítica en la investigación.

De igual importancia, esta investigación admitió obedecer los principios éticos descritos en las recomendaciones del informe de Belmont (1963) al igual que la Declaración de Helsinki (2013); se admitió el principio de autonomía, a través del cual se protege la decisión del participante a continuar, denegar o retirar su contribución voluntaria en el estudio a pesar de haber dado su consentimiento inicial; además, se respetó el principio de beneficencia, el cual determina la obligación innata del investigador a emplear estrategias que proporcionen ventajas personales y/o sociales para el participante y la comunidad, que ayuden a mejorar la atención en salud; se hizo presente el principio de justicia y transparencia, evitando el agravio de personas vulnerables u otro tipo de predilecciones injustificadas en la selección de los participantes, y promoviendo la divulgación de información veraz. Por último, se valoró el principio de confidencialidad, para proteger toda información que se haya vertido, así como la incapacidad de relacionar algún resultado específico con el participante.

III. RESULTADOS

Tabla 1

Relación entre la gestión del talento humano y el rendimiento laboral del personal de salud de un Hospital II-1 de La Libertad, 2024.

Gestión del talento humano	Rendimiento laboral							
	Deficiente		Regular		Bueno		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Malo	1	3,3	21	70,0	8	26,7	30	100
Regular	0	0,0	12	30,0	27	70,0	40	100
Bueno	0	0,0	5	31,3	11	68,8	16	100
Total	1	1,2	38	44,2	47	54,7	86	100

Nota: Data de resultados

	Valor	Error estándar asintótico	T aproximada	Significación aproximada
Correlación de Spearman	0,371	0,100	3,664	<0,001
R cuadrado de Nagelkerke	0,204	Logaritmo de la verosimilitud -2: 104,212 ^a		<0,001

En la tabla 1 se encuentra el contraste entre la variable gestión del talento humano con la variable rendimiento laboral, en ello se observa que de 30 personas que indicaron mala gestión del talento humano, 70,0% tuvieron regular rendimiento laboral, mientras que solo 26,7% tuvo buen rendimiento laboral; por otro lado, de 40 personas que refirieron regular GTH, 70% tuvieron buen rendimiento laboral y solo 30,0% regular rendimiento; así mismo, de 16 personas que refirieron buena GTH, 68,8% presentaron buen rendimiento laboral, mientras que 31,3% regular rendimiento. Tanto en el nivel medio y bueno de GTH, ningún participante reflejó deficiente rendimiento laboral. De esta manera, se determinó que concurre una significancia estadística que confirmaron la correlación entre ambas variables, la misma que fue positiva y de nivel bajo alcanzando el valor de 0,371 ($p < 0,001$). Por último, la prueba de R cuadrado de Nagelkerke, indica que la GTH influyó en 20,4% sobre el RL del personal de salud de dicho hospital.

Tabla 2

Perfil sociodemográfico del personal de salud que labora en un Hospital II-1 de La Libertad, 2024

Perfil sociodemográfico		Frecuencia	Porcentaje
Género	Masculino	20	23,3%
	Femenino	66	76,7%
Edad	29 años o menos	14	16,3%
	30 a 39 años	38	44,2%
	40 a 49 años	19	22,1%
	50 años a más	15	17,4%
Ocupación	Médico	8	9,3%
	Obstetra	16	18,6%
	Enfermera	21	24,4%
	Técnico	19	22,1%
	Nutricionista	7	8,1%
	Otros	15	17,5%
Cargo laboral	Administrativo	15	17,4%
	Asistencial	71	82,6%
Total		86	100%

Nota: Data de resultados

En la tabla 2, se halló que la mayoría de colaboradores son de sexo femenino 76,7%, frente a 23.3% que corresponde al sexo masculino; además la mayoría son trabajadores jóvenes, entre los 30 a 39 años representados con un 44,2%, seguido por colaboradores que se encuentran entre los 40 a 49 años 22,1%; además, 17,4% y 16,3% corresponden a trabajadores mayores de 50 años y menores de 29 respectivamente. En relación la ocupación que tienen, el 24,4% son enfermeras, seguido de 22,1% técnico en enfermería, 18,6% corresponde a obstetra, 17,5% indica otras profesiones donde se ubican odontólogos, administradores, ingeniero civil, químico farmacéutico, electricista y otros; la profesión de médico y nutricionista presenta los porcentajes más bajos. Por último 82,6% del personal de salud desempeña funciones asistenciales y solo 17,4% administrativas.

Tabla 3

Nivel de gestión del talento humano y sus dimensiones en el personal de salud de en un Hospital II-1 de La Libertad, 2024.

Niveles	Gestión del talento humano y dimensiones							
	Selección y reclutamiento		Capacitación y desarrollo		Compensación		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Malo	21	24,4%	42	48,8%	44	51,2%	30	34,9%
Regular	49	57,0%	36	41,9%	35	40,7%	40	46,5%
Bueno	16	18,6%	8	9,3%	7	8,1%	16	18,6%
Total	86	100%	86	100%	86	100%	86	100%

Nota: Data de resultados

En la tabla 3 se evidencia que, 46,5% de encuestados indica una regular gestión del talento humano, seguido por 34,9% con mala GTH y 18,6% manifiesta un buen nivel de GTH. Respecto a las dimensiones de la variable, 57,0% del personal de salud indicaron una regular selección y reclutamiento de personas, mientras que solo 18,6% indicaron un nivel bueno; tanto para la dimensión de capacitación y desarrollo de la GTH como para la dimensión de compensación, el mayor porcentaje se encontraba en el nivel malo, con 48,8% y 51,2% respectivamente, en ambos casos seguido por el nivel regular de esta dimensiones y por último evidenciando que pocas personas consideran una buen en esta dimensión con 9,3% para capacitación y desarrollo, y 8,1% para compensación.

Tabla 4

Nivel de rendimiento laboral y sus dimensiones en el personal de salud en un Hospital II-1 de La Libertad, 2024.

Niveles	Rendimiento laboral y dimensiones							
	Eficacia laboral		Relaciones interpersonales		Adaptación		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Deficiente	1	1,2%	3	3,5%	7	8,1%	1	1,2%
Regular	45	52,3%	11	12,8%	39	45,3%	38	44,2%
Bueno	40	46,5%	72	83,7%	40	46,5%	47	54,7%
Total	86	100%	86	100%	86	100%	86	100%

Nota: Data de resultados

La tabla 4 nos confirma que del total de colaboradores encuestados respecto a la variable rendimiento laboral, 54,7% reporta buen nivel, seguido por 44,2% en nivel regular y, solo 1,2% en el nivel deficiente. En relación a la eficacia laboral, el 52,3% reportó un nivel regular, seguido de 46,5% nivel bueno; por otro lado, la dimensión de relaciones interpersonales, fue la que alcanzó un mayor porcentaje en el nivel bueno con 83,7%; además la dimensión de adaptación mostró porcentajes similares tanto para el nivel bueno como el nivel regular, con 46,5% y 45,3% respectivamente. En las tres dimensiones eficacia laboral, relaciones interpersonales y adaptación, se encontró baja proporción en el nivel deficiente con un total de 1,2%, 3,5% y 8,1% respectivamente.

Tabla 5

Relación entre la dimensión de selección y reclutamiento de gestión de talento humano y el rendimiento laboral en el personal de salud en un Hospital II-1 de La Libertad, 2024.

Dimensión selección y reclutamiento	Rendimiento laboral							
	Deficiente		Regular		Bueno		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Malo	1	4,8	14	66,7	6	28,6	21	100
Regular	0	0,0	20	40,8	29	59,2	49	100
Bueno	0	0,0	4	25,0	12	75,0	16	100
Total	1	1,2	38	44,2	47	54,7	86	100

Nota: Data de resultados

	Valor	Error estándar asintótico	T aproximada	Significación aproximada
Correlación de Spearman	0,324	0,098	3,144	0,002
R cuadrado de Nagelkerke	0,190	Logaritmo de la verosimilitud -2: 105,298 ^a		<0,001

En relación a la interpretación de la tabla 5, con respecto a las variables de estudio, se encontró que, de 21 personas que indicaron un nivel malo de selección y reclutamiento de GTH, 66,7% reflejaron regular rendimiento laboral, seguido de 28,6% con buen rendimiento laboral; por el contrario, de 49 personas que indicaron regular nivel de esta dimensión de GTH, 59,2% presentaron buen rendimiento laboral, lo mismo que de 16 personas que indican la existencia de buen nivel en selección y reclutamiento, 75,0% tuvieron buen rendimiento laboral, 25,0% regular rendimiento laboral y ninguno tuvo deficiente rendimiento laboral. Además, se determinó que existe correlación significativa entre la dimensión de selección y reclutamiento de la GTH y el rendimiento laboral, el valor encontrado fue de 0,324, lo cual refleja una relación positiva y baja entre las variables estudiadas. Por último, la prueba de R cuadrado de Nagelkerke, indica que la dimensión de selección y reclutamiento de la GTH influyó en 19% sobre el RL de los trabajadores.

Tabla 6

Relación entre la dimensión de capacitación y desarrollo de gestión de talento humano y el rendimiento laboral en el personal de salud en un Hospital II-1 de La Libertad, 2024.

Dimensión capacitación y desarrollo	Rendimiento laboral							
	Deficiente		Regular		Bueno		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Malo	1	2,4	26	61,9	15	35,7	42	100
Regular	0	0,0	10	27,8	26	72,2	36	100
Bueno	0	0,0	2	25,0	6	75,0	8	100
Total	1	1,2	38	44,2	47	54,7	86	100

Nota: Data de resultados

	Valor	Error estándar asintótico	T aproximada	Significación aproximada
Correlación de Spearman	0,366	0,098	3,608	<0,001
R cuadrado de Nagelkerke	0,194	Logaritmo de la verosimilitud -2: 105,012 ^a		<0,001

La presente tabla 6, muestra el resultado de contrastar la dimensión de capacitación y desarrollo de GTH con la variable rendimiento laboral; en ello se evidenció que 61,9% (26) de 42 personas que indicaron nivel malo de esta dimensión de GTH, mostraron regular rendimiento laboral; solo 1 persona indicó deficiente RL en este nivel; por otro lado, de 36 personas indicaron nivel medio de capacitación y desarrollo de GTH, mientras que 72,2% (26) manifestó buen rendimiento laboral; por último, de 75,0% de los trabajadores que indicaron alto nivel de capacitación y desarrollo de GTH, también tuvieron buen rendimiento laboral. Por el contrario, ninguna persona que haya indicado nivel regular y bueno de esta dimensión de la GTH, tuvo deficiente RL. Además, se encontró que existe una correlación estadística significativa, de tipo directo y bajo, alcanzando un valor de 0,366 para la dimensión en mención. Por otro lado, la prueba de R cuadrado de Nagelkerke, indica que la dimensión de capacitación y desarrollo de la GTH influyó en 19,4% sobre el RL de los trabajadores del Hospital.

Tabla 7

Relación entre la dimensión de compensación de gestión de talento humano y el rendimiento laboral en el personal de salud en un Hospital II-1 de La Libertad, 2024.

Dimensión compensación_	Rendimiento laboral							
	Deficiente		Regular		Bueno		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Malo	1	2,3	26	59,1	17	38,6	44	100
Regular	0	0,0	10	28,6	25	71,4	35	100
Bueno	0	0,0	2	28,6	5	71,4	7	100
Total	1	1,2	38	44,2	47	54,7	86	100

Nota: Data de resultados

	Valor	Error estándar asintótico	T aproximada	Significación aproximada
Correlación de Spearman	0,324	0,100	3,138	0,002
R cuadrado de Nagelkerke	0,089	Logaritmo de la verosimilitud -2: 112,544 ^a		<0,001

En relación a la tabla 7, se observa que al contrastar la dimensión compensación de GTH, con la variable rendimiento laboral, se evidenció que 59,1% de trabajadores que indicaron mala GTH en la dimensión de compensación y al mismo tiempo regular rendimiento laboral; por el contrario, 71,4% de trabajadores que indicaron regular y buen nivel en compensaciones, tuvieron buen rendimiento laboral; en ambos casos, seguidos por 28,6% de trabajadores que presentaron regular RL; así mismo, el nivel regular y bueno de compensaciones de la GTH, se evidenció que 0,0% tuvo deficiente rendimiento laboral. Esta dimensión también evidenció relación significativa de tipo bajo con la variable rendimiento laboral, con un Rho de Spearman de 0,324. la prueba de R cuadrado de Nagelkerke, indica que la dimensión de compensación de la GTH influyó en 8,9% sobre el RL de los trabajadores de salud del hospital.

Tabla 8

Correlación entre la gestión del talento humano y el rendimiento laboral del personal de salud de un Hospital II-1 de La Libertad, 2024.

Dimensiones de GTH y rendimiento laboral	Coefficiente rho de Spearman	Sig.
Selección y reclutamiento	0,324	0,002
Capacitación y desarrollo	0,366	<0,001
Compensación	0,324	0,002

Variables	Coefficiente rho de Spearman	Sig.
Gestión del talento humano y Rendimiento laboral	0,371	<0,001

Nota: Data de resultados

La tabla 8 permitió confirmar la existencia de correlaciones entre las variables de estudio, las mismas que fueron positivas y de nivel bajo, alcanzando los siguientes valores, para las dimensiones de la primera variable: 0,324 tanto para selección y reclutamiento con RL; 0,366 para capacitación y desarrollo y RL; y 0,324 para compensaciones y RL. Por último, se determinó que en referencia a la correlación entre las variables gestión del talento humano y rendimiento laboral, el valor encontrado fue un coeficiente de Spearman de 0,371 ($p < 0,001$), lo cual refleja una relación positiva y baja entre las variables estudiadas.

IV. DISCUSIÓN

En las últimas décadas, uno de los problemas más notorios en los hospitales fue la insuficiente cantidad de profesionales, lo cual ha impedido la capacidad de coberturar de manera adecuada las necesidades de la población; al mismo tiempo, se percibió que la inadecuada gestión del recurso humano provoca la sobrecarga de funciones asignadas a las personas que se encuentran de turno; además de un deficiente rendimiento de los trabajadores respecto a las funciones que se les asignan; por esto, las organizaciones comenzaron a generar mayor interés por la GTH, reconocimiento las capacidades y habilidades de cada miembros de su organización, a fin de obtener el mayor provecho e incrementar el RL; en torno a ello, el presente estudio encontró la existencia de una correlación positiva entre la GTH y el RL de un hospital II-1 de La Libertad.

En relación a la primera tabla, el objetivo principal de la pesquisa consistió en evaluar la relación entre la variable GTH y el RL, en ello se observó que de los trabajadores que indicaron mala GTH, 70,0% tuvieron regular rendimiento laboral, mientras que 3,3% tuvo deficiente rendimiento laboral y 26,7% buen rendimiento laboral; por otro lado, del total de trabajadores que refirieron regular GTH, 70,0% tuvieron buen RL, seguido por 30,0% con regular RL; así mismo, de 16 personas que refirieron buena GTH, 68,8% presentaron buen rendimiento laboral. En suma, en el nivel medio y bueno de GTH, ningún participante reflejó deficiente rendimiento laboral. Por consiguiente, se encontró que existe significancia estadística positiva y de nivel bajo entre las variables con $Rho=0,371$ ($p<0,001$).

Diversos estudios han demostrado la existencia de destacada asociación entre las variables mencionadas, sin embargo, de acuerdo a las características propias de la muestra de estudio, se han evidenciado niveles más altos o bajos de asociación, es así que encontramos a Hernández (2022) quien describió una correlación baja, similar a nuestro estudio ($Rho=0,398$); de igual forma, Fernandini (2022) halló asociación entre GTH y RL de grado moderada ($Rho=0,539$), al igual que Arias (2020), quién encontró que la GTH tiene asociación positiva y de nivel moderada al RL en personal de un hospital en Pucallpa ($r=0,598$). Por otro lado, aunque no parezca muy notorio, investigaciones donde se tuvo que la mayor parte de la muestra correspondía a personal asistencial, como Atoche (2020), demostraron alto grado de asociación estadística entre GTH y RL con un $Rho=$

0,653; así mismo también está Ravello (2022) con $Rho=0,753$; así también Villaverde (2020) con $Rho=0,822$, y Vargas (2018) refirió asociación alta entre GTH y desempeño laboral ($r=0,833$); lo cual probablemente se deba a la diferenciación de actividades y la responsabilidad que conlleva su desempeño a comparación de las funciones administrativas.

Por otro lado, la tabla 2, presentó el perfil sociodemográfico del personal de salud encuestado; uno de los primeros hallazgos determinados fueron que, la mayoría de participantes fueron de sexo femenino 76,7%, frente a solo 23,3% de sexo masculino; resultados similares fueron vistos en otros estudios como, Moreno (2021) con 70% sexo femenino, Vega (2021), con 74,6%; incluso Ali Almohtaseb et al. (2020), en su estudio realizado en Jordania, se evidencio que 55% de la muestra era de sexo femenino, a pesar de las restricciones culturales impuestas sobre el trabajo para estas mujeres en el medio oriente; es así que el campo de la salud sigue teniendo mayor presencia femenina en sus distintas especialidades. No obstante, investigaciones que tuvieron una muestra que estuvo conformada únicamente por personal administrativo, evidenciaron mayor proporción de varones frente a mujeres (Espinoza y Montalvo, 2021).

Así también, en el presente estudio, la mayor proporción de trabajadores fueron jóvenes, entre los 30 a 39 años (44,2%), seguido por los que se encuentran entre 40 a 49 años (22,1%); respecto a la ocupación desempeñada el 24,4% eran enfermeras, seguido de 22,1% técnico en enfermería, y 18,6% obstetras. Moreno (2021) encontró también que 52% de su población estaba entre los 26 y 38 años; no obstante Espinoza y Montalvo (2021), encontraron que 42% de trabajadores administrativos tenían entre 20 a 29 años, y 38% entre 30 a 39 años; estos resultados muestran población relativamente más joven en cargos tanto asistenciales como administrativos en los años durante la pandemia por COVID 19, situación que se produjo a causa de las distintas ordenanzas del estado en el que se buscó retirar temporalmente a personal con edad avanzada o comorbilidades para evitar aumento de índices de mortalidad por contagios (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), 2020).

También, la tabla 3, como parte del desarrollo de objetivos específicos mostró el nivel de gestión del talento humano de la muestra; en ello encontró que, 46,5% de encuestados refirió regular GTH, seguido por 34,9% con mala GTH; respecto a las dimensiones de la variable, 57,0% del personal de salud indicaron

una regular selección y reclutamiento de personas, y tanto la dimensión de capacitación y desarrollo como compensación de la GTH, el mayor porcentaje se encontraba en el nivel malo, con 48,8% y 51,2% respectivamente. Resultado similar presentó Fernandini (2022), quien encontró que tanto para la dimensión de selección como la de capacitación más del 50% reflejaron un nivel regular de GTH; así mismo, Ravello (2022), también presentó que más de 90% de su población en estudio, indicó existencia de un nivel alto y muy alto de GTH en las dimensiones mencionadas anteriormente; sin embargo, a diferencia de nuestro estudio que tenían tendencia de regular a mala, estos resultados tienen una tendencia de regular a buena, lo que permite inferir que en organizaciones donde hay menor número de personas, la capacidad de gestión tiende a ser mejor a comparación de lugares donde hay más personal laborando

Por el contrario, Hernández (2022), en Ayacucho, destacó el nivel deficiente de esta variable con 68,2%, seguido por 31,8% nivel regular; además, para la dimensión de compensaciones existe un nivel deficiente 71,6%, resultado altamente superior al nuestro, probablemente asociado al tipo de contrataciones y la poca correspondencia del pago sobre tipo de actividades realizadas en las zonas de la sierra a comparación de la costa. De igual modo, Villaverde (2020), en el Callao, se encontró que 80% refirieron GTH muy favorable, resultado opuesto a otros realizados en el mismo contexto, y que podrían demostrar que los establecimientos centralizados tuvieron mejores condiciones de organización durante y después de la pandemia, a diferencia de otros establecimientos de zonas más periféricas, como el hospital provincial de Bolívar.

Adicionalmente, en la tabla 4, respecto a la variable rendimiento laboral, en el presente estudio reportó que, 54,7% de trabajadores tuvo buen nivel de RL, seguido por 44,2% en nivel regular y, solo 1,2% en el nivel deficiente; así mismo respecto a las dimensiones estudiadas de esta variable, la dimensión de relaciones interpersonales, fue la que alcanzó un mayor porcentaje en el nivel bueno con 83,7%. Hernández (2020), en Ayacucho, por su parte encontró que su muestra presentó en 80% regular desempeño laboral, mientras que solo 8% tuvo un buen desempeño, resultados similares en cada dimensión de la variable; Villaverde (2020) también reflejó un 85% de personas con alto desempeño laboral. Opuesto a ello, Burgos (2018) en su estudio realizado en Colombia, determinó como deficiente el RL de trabajadores de instituciones públicas de salud.

Estos resultados coinciden con las teorías registradas por Chiavenato (2011) y Sharma y Dhar (2016), donde evidencian que la adecuada GTH se refleja en un favorable o adecuado rendimiento laboral. Sin embargo, es menester tener en cuenta que estas apreciaciones donde el RL fue bastante alto, fueron realizadas por el mismo personal de salud, lo que podría generar un sesgo en la recolección de la información, debido a que la percepción personal de rendimiento en el trabajo puede ser mayor a la percibida por los beneficiarios del servicio; esto crea una perspectiva diferente en caso que la evaluación de RL fuera realizada por personas que laboraban en los servicios, y por personas que laboran exclusivamente en gerencias o jefaturas de las organizaciones de salud, lo que proporciona una percepción distinta de la evaluación del personal de salud (Roberts & David, 2020).

Continuando con los hallazgos, otro de los objetivos específicos fue determinar el nivel de asociación existente entre la variable GTH y sus dimensiones respecto a la variable rendimiento laboral, es así que la tabla 5, determinó que de 21 personas que indicaron un nivel malo en la dimensión de selección y reclutamiento de GTH, 66,7% reflejaron regular rendimiento laboral; mientras que 4,8% tuvieron deficiente RL; para quienes indicaron regular nivel de selección y reclutamiento de la GTH, 59,2% presento buen RL, así mismo, de 16 personas que indican la existencia de buen nivel en selección y reclutamiento, 75% tuvieron buen rendimiento laboral, 25% regular rendimiento laboral y ninguno tuvo deficiente rendimiento laboral, tanto para los trabajadores que indicaron la existencia de regular y buena GTH en esta dimensión, ningún presentó deficiente RL. Estos resultados evidenciaron una correlación significativa de nivel bajo entre la dimensión de selección y reclutamiento de la GTH y el rendimiento laboral ($\rho=0,324$).

Ravello (2022) encontró resultados similares donde la dimensión de selección de personal tuvo asociación positiva con el desempeño laboral ($\rho=0,615$), también Vargas (2018) encontró asociación positiva ($r=0,806$); no obstante, el grado de asociación en ambos casos es regular y alto, valor mucho mayor al determinado en nuestro estudio, lo cual probablemente se asocie a que en estos estudios, el nivel de GTH encontrado, tiene el mismo nivel de Rendimiento laboral de la población, por lo que, a mayor GTH, mayor RL; situación que discrepa de la observada en el Hospital provincial de Bolívar, puesto que en nuestro estudio a pesar de no existir un buen nivel de GTH, el rendimiento laboral no ha disminuido

en los trabajadores tanto asistenciales como administrativos de dicha institución, lo que infiere la aplicación de estrategias internas en trabajadores para evitar crear deficiencias en los servicios brindados.

De igual manera, para la dimensión de capacitación y desarrollo de GTH y su asociación con el RL, representado en la tabla 6; se evidenció que 61,9% de 42 personas que indicaron bajo nivel de esta dimensión de GTH, mostraron regular rendimiento laboral; además, 72,2% y 75% de personas que indicaron regular y buen nivel de esta dimensión, también tuvieron buen rendimiento laboral; en este sentido, se encontró que existe una correlación estadística significativa de tipo directo y bajo ($Rho=0,366$). Similar pesquisa es la de Bonilla (2019), quien determinó que esta dimensión de la GTH alcanzó un nivel regular con un 53,3%. También Atoche (2020), encontró asociación estadística positiva y baja entre la dimensión capacitación y desarrollo de GTH y la variable RL ($Rho=0,368$); Opuesto a ello, autores como Ravello (2022) y Vargas (2018) hallaron asociación positiva alta entre la dimensión de capacitación y RL con valores de $Rho=0,747$ y $Rho=0,806$ respectivamente.

A pesar que esta dimensión no fue estudiada a profundidad, diversos autores como Fajardo et al. (2020), Farfán (2020) y Kwon y Jang (2022), consideraron que los resultados más bajos de este indicador, estaban asociados a la falta de capacitación de los colaboradores, situación que se repitió en nuestro estudio, ya que muchas de las capacitaciones desde el año 2020, fueron desarrolladas en base a temas asociadas a la pandemia, lo que impedía el crecimiento del personal de salud en otras áreas, y permitiendo inferir que un mejor fortalecimiento de capacidades del personal que labora, está asociado directamente a un incremento significativo del rendimiento laboral.

Por último, se analizó la asociación entre la dimensión denominada compensación de la GTH, que por otros autores es conocida como la dimensión de remuneraciones, la cual alude a la recompensa que el trabajador obtiene a cambio de realizar actividades en su institución, esta puede ser directa si la compensación es salarial e indirecta si se basa en estipulaciones como bonos, vacaciones u otros. En el análisis inferencial emitido entre esta dimensión y la variable RL, representado en la tabla 7, se evidenció que para quienes indicaron una mala compensación en la GTH, los resultados mostraron una tendencia de regular a buena respecto al RL, con 59,1% y 38,6% respectivamente; así para los

trabajadores que indicaron regular y buen nivel de compensación de la GTH, 71,4% tuvieron buen rendimiento laboral y 28,6% regular RL, además se determinó que ninguno trabajador tuvo deficiente rendimiento laboral para este nivel. Esta dimensión, demostró que existe relación significativa de tipo bajo con el RL ($Rho=0,324$).

En este sentido, Atoche (2020) encontró resultados similares en su análisis inferencial, donde la dimensión de compensación de la GTH se asocia al RL de forma positiva y en nivel bajo, evidenciado en un $Rho=0,293$; Por su parte Vargas (2018) encontró también asociación positiva, sin embargo, la fuerza de asociación fue alta, con un $Rho=0,801$. De esta manera, investigaciones como las de Deng et al. (2019), Novinda y Eeng (2020) o Peralta (2018), demuestran que mientras sea mayor la compensación que recibe el trabajador por sus labores, mejor será su rendimiento laboral.

En atención a lo antes mencionado, es fundamental entender cómo las prácticas de recursos humanos impactan en la efectividad y eficiencia de los servicios de salud; la función que desempeña la GTH en salud, implica reclutar y seleccionar personal altamente calificado a fin de retenerlo, buscar el desarrollo oportuno de sus habilidades, buscando constante motivación y la creación de un entorno de trabajo favorable (Thunnissen et al.,2013); de manera asociada, el rendimiento laboral, no habla de la capacidad de los trabajadores de salud para llevar a cabo sus tareas de manera efectiva y eficiente, cumpliendo con los estándares profesionales y organizacionales establecidos (Tisu et al.,2020).

Diversos factores pueden presentar los trabajadores de salud, que no solo afectan su propia percepción de liderazgo y motivación, sino que también repercuten en su disponibilidad de capacitación, las condiciones laborales, la cultura organizacional, la remuneración y el equilibrio entre la vida laboral y personal. La gestión del talento humano juega un papel crucial en influir positivamente en estos factores. Para ello, una adecuada GTH, podría mejorar el compromiso y la satisfacción laboral de los empleados, reduciendo el índice de rotación de personal o renuncias prematuras, además de aumentar la productividad y la calidad del servicio al paciente, y fomentando un ambiente de trabajo colaborativo y de apoyo (Iturralde et al. 2020)

La literatura académica ha demostrado consistentemente que una gestión efectiva del talento humano en salud está asociada con mejores resultados de

salud para los pacientes, así como con una mayor satisfacción y bienestar entre los trabajadores de salud; por lo que, a pesar de la importancia reconocida, muchos sistemas de salud enfrentan desafíos en la implementación efectiva de prácticas de gestión del talento humano debido a limitaciones presupuestarias, falta de capacitación adecuada y resistencia al cambio (Rojas et al. 2015). Diversas investigaciones han corroborado estos hechos, sin embargo, existen también factores influyentes no contemplados en dichas investigaciones, que repercuten en los resultados obtenidos, uno de ellos es el hecho de la poca capacidad de compromiso de los participantes para responder a conciencia las encuestas, evitando dar una idea errónea de la realidad en la que se encuentran inmersos, ya sea por miedo a las opiniones de sus pares e incluso de sus jefes inmediatos, además las distintas características de los entornos laborales evaluados, pueden generar sesgo en la presentación de los resultados como su interpretación.

En resumen, la gestión del talento humano en el sector de la salud no solo afecta el bienestar y la eficiencia de los trabajadores de salud, sino que también tiene un impacto directo en la calidad y el acceso a los servicios de salud. Es crucial que las organizaciones y los responsables políticos inviertan en estrategias efectivas de gestión del talento humano para maximizar el rendimiento laboral y, en última instancia, mejorar los resultados de salud para la población atendida.

V. CONCLUSIONES

La presente investigación demostró que existe correlación positiva y baja entre la gestión del talento humano y el rendimiento laboral del personal de salud de un Hospital II-1 de La Libertad, 2024; validado a través de $Rho=0,371$, y una significancia $p=<0,001$, esto se interpreta que una regular GTH, se asoció a un regular rendimiento laboral.

En relación a las características sociodemográficas de la muestra en estudio indicaron que 76,7% de colaboradores fueron de sexo femenino, 44,2% tenía entre 30 a 39 años, 24,4% eran enfermeras; y 82,6% del personal de salud desempeñaba funciones asistenciales y solo 17,4% funciones de cargo administrativo.

El análisis de la variable GTH, 46,5% de encuestados indicaron nivel regular, seguido por 34,9% nivel malo; así también, 57% indicaron regular nivel en la dimensión de selección y reclutamiento de personas; no obstante, en la dimensión de capacitación y desarrollo, y compensaciones, 48,8% y 51,2% respectivamente, pertenecían al nivel malo.

Así mismo, la variable RL confirmó que, 54,7% de trabajadores reportó buen nivel, seguido por 44,2% en nivel regular; en relación a la eficacia laboral, el 52,3% reportó un nivel regular; además, para las relaciones interpersonales el nivel bueno alcanzó 83,7%; y la dimensión de adaptación mostró el nivel bueno en 46,5% de trabajadores encuestado.

De igual importancia, se estudiaron la dimensión de selección y reclutamiento de la GTH en relación al RL, de ahí se determinó que, existe una correlación positiva baja, con un $Rho= 0,324$ ($p=0.002$); y la regresión logística ordinal (R cuadrado de Nagelkerke) indicó que la GTH influyó en 19,0% sobre el RL del personal de salud de dicho hospital.

Entre tanto, la dimensión capacitación y desarrollo de GTH y el RL, evidenciaron una correlación positiva baja ($r= 0,366$; $p=<0,001$); de la misma forma indicó que en esta dimensión la GTH tiene baja influencia sobre el RL

Por último, la dimensión de compensación de GTH, registró una correlación positiva baja en relación al rendimiento laboral ($r=0,324$; $p=0.002$), donde solo la GTH influye en 8,9% sobre el RL.

VI. RECOMENDACIONES

Se recomienda a GERESA La Libertad, reforzar la gestión del talento humano en los trabajadores del área de salud, permitirá implementar medidas adecuadas para enfrentar en deficiente rendimiento laboral en los trabajadores, y con ellos mejor no solo la eficacia laboral y productividad, sino también mejorar las relaciones interpersonales y la capacidad de adaptación de personal a nuevos retos que se presenten en su quehacer diario.

Es importante que las órdenes gubernamentales financiadoras de salud como el Ministerio de Economía del Perú, puedan mejorar las compensaciones que recibe el personal de salud por su trabajo y sus logros, pues que ello permitirá crear un ambiente de bienestar en los trabajadores, además de brindar una mejor atención y servicio a los pacientes se atienden en el nosocomio de estudio.

Se debe motivar al personal de salud del Hospital II-1 La Libertad, a mantener la capacitación constante para su desarrollo, a fin de mejorar su rendimiento laboral frente a factores internos o externos de su institución, además permitirá generar ambientes de confianza en el desenvolvimiento de actividades, y mayor entendimiento y cordialidad en las relaciones interpersonales.

Se recomienda a las autoridades del Hospital Provincial de Bolívar, implementar herramientas de gestión para propiciar mejoras de estas dimensiones, puesto que permitirá que el personal de salud, tanto asistencial como administrativo, pueda desarrollar sus actividades diarias con mayor eficacia además de sentirse capaz de desarrollar sus habilidades para sentirse mejor y satisfechos en su ambiente laboral.

REFERENCIAS

- Ali Almohtaseb, A., A Kareem Shaheen, H., Mohummed Alomari, K., & Yousef Almahameed, M. A. (2020). Impact of talent management on organizational performance: The moderating role of an effective performance management system. *International journal of business and management*, 15(4), 11. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v15n4p11>
- Arias, K. (2020). *Gestión Del Talento Humano Y Rendimiento Laboral En El Hospital Regional Pucallpa-2018* [Universidad Nacional De Ucayali]. http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/4547/UNU_ADMINISTRACION_2020_TESIS_KARLA-ARIAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Atoche, M. (2020). *Gestión del talento humano y rendimiento laboral en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Cercado de Lima, 2020* [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58618>
- Bonilla, L. (2019). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Referencial Ferreñafe 2019* [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/74379>
- Burgos, M. (2018). Vista de Motivación y rendimiento laboral en instituciones del sector salud de Colombia. *Concensus- Santiago*, 2(2), 14. Recuperado a partir de <https://pragmatikasolutions.com/consensus/index.php/consensus/article/view/17/17>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos* (Vol. 9). Mc GrauHill. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1145/1/Chiavenato-Recursos%20humanos%20na%20ed.pdf>
- Cornejo, A. (2022). *Gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal de enfermería en un hospital nivel III. Lima, 2022* [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/98454>

- Cota, L., y Rivera, J. (2016). La capacitación como herramienta efectiva para mejorar el desempeño de los empleados. *Ciencia y técnica administrativa*, 16(2). <http://www.cyta.com.ar/ta1602/v16n2a3.htm>
- Cubas, N. (2022). Gestión del talento humano y desempeño laboral en los trabajadores administrativos, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas-Chachapoyas 2020 [Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas]. <https://repositorio.untrm.edu.pe/handle/20.500.14077/2628>
- Deng, J., Guo, Y., Ma, T. et al. How job stress influences job performance among Chinese healthcare workers: a cross-sectional study. *Environ Health Prev Med* 24, 2 (2019). <https://doi.org/10.1186/s12199-018-0758-4>
- Directivos de Capital Humano. (2024, marzo 15). *HR Trends Perú 2024: Innovación en Gestión del Talento y Futuro del Trabajo*. Orgdch.org; DCH | Organización Internacional de Directivos de Capital Humano. <https://www.orgdch.org/ltm/hr-trends-peru-2024-innovacion-en-gestion-del-talento-y-futuro-del-trabajo/>
- EIDahshan, M., Keshk L. I., Dorgham L. S. Talent Management and Its Effect on Organization Performance among Nurses at Shebin El-Kom Hospitals. *International Journal of Nursing* [Internet]. 2018 [citado el 10 de mayo de 2024];5(2):108–23. Disponible en: <https://doi.org/10.15640/jns.v5n2a10>
- Espinoza, K., y Montalvo, J. (2021). Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N.º VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID-19 [Universidad Continental]. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10409/2/IV_PG_MRHGO_TE_Espinoza_Montalvo_2021.pdf
- Fajardo, T., Fajardo, H y Pinto, L. (2020). Gestión estratégica del talento humano en el sector salud de Ecuador. *Revistas científicas electrónica de ciencias humanas*, 47(16), 107-117. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7673072.pdf>

- Farfán, B. (2020). *Gestión del talento humano relacionado con el desempeño laboral en el personal administrativo de un Hospital Nivel III – E* [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/45881>
- Gabini, S. M. (2019). Potenciales predictores del rendimiento laboral: Una exploración empírica [Universidad Nacional de La Plata]. <https://doi.org/10.35537/10915/65394>
- Gammarano, R. (2019, diciembre 13). *100 estadísticas sobre la OIT y el mercado laboral para celebrar el centenario de la OIT*. ILOSTAT. <https://ilostat.ilo.org/es/100-statistics-on-the-ilo-and-the-labour-market/>
- Hernandez, G. (2022). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en un hospital de Ayacucho-2022* [Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/102969/Hernandez_CGJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hernández-Sampieri, R., y Mendoza, C (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta | RUDICS. (s. f.). Recuperado 9 de noviembre de 2022, de <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Iturralde, K., Paltan, J., Ollague, J., y Pacheco, A. (2020). La Gestión del Talento Humano como factor determinante del éxito competitivo de las medianas empresas Machaleñas. *593 Digital Publisher CEIT*, 5(6–1), 342–359. <https://doi.org/10.33386/593dp.2020.6-1.433>
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., de Vet, H. C., Van der Beek, A. J. (2014). Measuring individual work performance: identifying and selecting indicators. *Work (Reading, Mass.)*, 48(2), 229–238. <https://doi.org/10.3233/WOR-131659>
- Kwon, K., & Jang, S. There is no good war for talent: a critical review of the literature on talent management. *Empl Relat [Internet]*. 2022;44(1):94–120. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1108/er-08-2020-0374>

- Leedy, P. D., y Ormrod, J. E. (2015). *Practical research. Planning and design* (11th ed.). Boston, MA: Pearson. (2018). *Journal of Applied Learning & Teaching*, 1(2). <https://doi.org/10.37074/jalt.2018.1.2.15>
- León, C. (2018) Importancia de un sistema de gestión de la calidad en la universidad de ciencias médicas, Camagüey – Cuba, 2018. <http://scielo.sld.cu/pdf/amc/v22n6/1025-0255-amc-22-06-843.pdf>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Presidencia de la República. (2020, abril 21). Decreto Supremo que establece normas complementarias para la aplicación del Decreto de Urgencia N° 038-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el COVID-19 y otras medidas - DECRETO SUPREMO - N° 011-2020-TR - TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO. Elperuano.pe. <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/1865658-3>
- Moran, M. (2015, enero 7). Objetivo 8: Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos. Naciones Unidas. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>
- Moreno, B. (2020). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de nutrición de un hospital público de Huaraz, 2020* [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20500.12692/87485>
- Moreno, M. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en centros de salud de primer nivel de la Policía Nacional, Guayaquil, 2020* [Universidad César Vallejo]. Recuperado a partir de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20500.12692/60744>
- Nkala, B., Mudimu, C., & Mbengwa, A. M. (2021). Human resources for health talent management contribution: A case for health systems strengthening in the public health sector. *World Journal of Advanced Research and Reviews*, 9(2), 192–201. <https://doi.org/10.30574/wjarr.2021.9.2.0062>

- Novinda, B. & Eeng A. (2020). Talent Management and Work Motivation to Improve Performance Of Employees. *Dinasti International Journal of Education Management and Social Science*, 1(4), 490–498. <https://doi.org/10.31933/dijemss.v1i4.233>
- Omotunde, O. I., & Alegbeleye, G. O. Talent management practices and job performance of librarians in university libraries in Nigeria. *J Acad Libr.* [Internet]. 2021;47(2):102319. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1016/j.acalib.2021.102319>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2017). *43a Reunión de la Comisión Técnica OIT/CINTERFOR: Futuro del trabajo: desafíos para la formación profesional.* Cinterfor.org. https://www.cinterfor.org/sites/default/files/informe_43RCT.pdf
- Peralta, L. (2018). *Gestión Del Talento Humano Y El Desempeño Laboral En El Centro De Atención Residencial "JESUS MI LUZ" Del INABIF - Cusco 2018* [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/34087>
- Prieto, P. (2013). *GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO COMO ESTRATEGIA PARA RETENCIÓN DEL PERSONAL* [Universidad de Medellín]. <https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/160/Gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano%20como%20estrategia%20para%20retenci%C3%B3n%20del%20personal.pdf?sequence=1>
- Ravello, K. (2022). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal del Centro Melvin Jones 1-4 – El Porvenir, 2021* [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/82884>
- Roberts, J. A., & David, M. E. (2020). Boss phubbing, trust, job satisfaction and employee performance. *Personality and Individual Differences*, 155(109702), 109702. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.109702>
- Rojas, J., Céspedes, R. y Barbare, L. (2020). Gestión del talento humano y su incidencia en la productividad laboral del personal operativo en la empresa Fisim

- Sac Huánuco – 2015. Balance's, 8(11),48-55.
<https://revistas.unas.edu.pe/index.php/Balances/article/view/194>
- Rojas, R., y 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* [Universidad Norbert Wiener].
<https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/1711>
- Scott, A., Hulte, J. y Witt, J. (2020). Preferencias de los médicos para el trabajo del sector público y privado. *Human Resources for Health*. Nro 18, 59.
<https://doi.org/10.1186/s12960-020-00498-4>
- Shagvaliyeva, S., & Yazdanifard, R. (2014). Impact of flexible working hours on work-life balance. *American Journal of Industrial and Business Management*, 4(1), 20-23.
- Sharma, J., & Dhar, R. L. (2016). Factors influencing job performance of nursing staff: Mediating role of affective commitment. *Personnel Review*, 45(1), 161-182.
- Thunnissen, M., Boselie, P., & Fruytier, B. (2013). A review of talent management: 'infancy or adolescence?' *The International Journal of Human Resource Management*, 24(9), 1744–1761.
<https://doi.org/10.1080/09585192.2013.777543>
- Tisu, L., Lupșa, D., Vîrgă, D., Y Rusu, A. Personality characteristics, job performance and mental health: the mediating role of work engagement. *Pers Individ Dif* [Internet]. 2020;153(109644):109644. Disponible en:
<http://dx.doi.org/10.1016/j.paid.2019.109644>
- Toledo, E.I. (2018). *Gestión del talento humano y competencias laborales en el personal de salud de la Micro Red San Mateo, Huarochirí-2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional UCV.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29420>
- Torres, M., Quintero, M., Fuentes, L., y Hernández, J. (2022). Rendimiento Laboral del Personal de Salud Mental Relacionado con el Riesgo Psicosocial. *European*

<https://eujournal.org/index.php/esj/article/view/16089>

- Torres T, (2019). Relación de la Gestión del talento humano con el desempeño laboral del personal asistencial en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2018. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/31557>.
- Vallejo, L. (2016). *Gestión del Talento Humano* (17a ed.). Aval ESPOCH. <http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf>
- Van Den Broek, J., Boselie, P., Paauwe, J. Cooperative innovation through a talent management pool: A qualitative study on coopetition in healthcare. *Eur Manag J* [Internet]. 2018;36(1):135-44. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1016/j.emj.2017.03.012>
- Vargas, M. (2018). Gestión del Talento Humano y El Desempeño Laboral de los Profesionales de la Salud en el Hospital II-1 Rioja, 2017” [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/30511>
- Vega, M. y Castillo, R. (2020). Factores que influyen en el rendimiento laboral del personal de salud que labora en el Centro de Salud tipo C, Latacunga. *SCIENTIFIC PAPER*, 7(2), 14. Recuperado a partir de <http://revistasojs.utn.edu.ec/index.php/lauinvestiga/article/view/478/347>.
- Villaverde, F. (2020). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del Centro de Salud Conde de la Vega Baja, Contexto COVID 19 – Lima.2020* [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/73270>
- Wayne, M. (2010). *Administración de recursos humanos* (G. Domínguez, Ed.; Vol. 11). Pearson Educación. <https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w25735w/Administracion%2520de%2520Recursos%2520Humanos%25201-comprimido.pdf>
- Zayas, P. M. (2010). Los Fundamentos Teórico Metodológicos De La Selección De Personal. https://biblioteca.utec.edu.sv/siab/virtual/elibros_internet/55712.pdf

Zegarra, C. (2020, marzo 11). *Gestión de talento en la era digital, estrategia clave para impulsar el valor de una compañía*. Líder Empresarial.
<https://www.liderempresarial.com/gestion-de-talento-en-la-era-digital-estrategia-clave-para-impulsar-el-valor-de-una-compania/>

ANEXOS

Anexo 1

Tabla de operacionalización de variables

Gestión del talento humano y rendimiento laboral en el personal de salud de un hospital II-1 La Libertad, 2024					
Variables De Estudio	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición Escala de Medición
Gestión de Talento Humano	Chiavenato (2011) considera ser el proceso iniciado por el área encargado para coordinar actividades laborales de los colaboradores con talento en habilidades, competencias y conocimientos que son acrecentadas, actualizadas y recompensadas de manera constante.	La variable fue evaluada mediante un cuestionario validado por Fernandini (2022), el cual cuenta con 15 ítems, con medición de escala Likert, repartidos en 3 dimensiones.	Selección y Reclutamiento	-Convocatoria -Revisión de documentos -Evaluación de conocimientos. -Entrevista	Ordinal Malo: 0 – 15 Regular: 16 – 30 Bueno: 31 - 45 Ordinal de Likert de 0 a 3: <ul style="list-style-type: none"> ● Inadecuado ● Regular ● Adecuado ● Muy Adecuado
			Capacitación y desarrollo	-Evaluación de las necesidades. -Programar para las capacitaciones del personal de salud -Presupuestar el costo de las capacitaciones. -Ejecutar las capacitaciones según la programación.	
			Compensación	-Remuneración Económica directa -Remuneración económica indirecta	

Rendimiento Laboral	Koopmans et al. (2014) refieren que el rendimiento laboral son comportamientos o acciones que están controlados por los empleados, siendo relevante en el cumplimiento de los objetivos organizacionales.	La variable fue evaluada a través de un cuestionario validado por Fernandini (2022), el cual cuenta con 17 ítems, con medición de escala Likert, repartidos en 3 dimensiones.	Eficacia Laboral	Producción Calidad Conocimiento del trabajo	Ordinal Bajo: 17-39 Medio: 40-62 Alto: 63- 85 Ordinal de Likert del 1 al 5. <ul style="list-style-type: none"> ● Totalmente desacuerdo ● En desacuerdo ● Ni desacuerdo / ni de acuerdo ● De acuerdo ● Totalmente de acuerdo
			Relaciones Interpersonales	Comprensión Creatividad Relación	
			Adaptación	Ajuste general a las funciones proceso funcional Asistencia y puntualidad	

Anexo 2

Instrumentos de recolección de datos

Anexo 2.1

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO ESCUELA DE POSTGRADO

Gestión del talento humano y rendimiento laboral en el personal de salud de un Hospital II-1 La Libertad, 2024

CUESTIONARIO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Peralta (2018), modificado por Fernandini Chávez J. (2022)

El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información para medir la relación que existe entre **Gestión de Talento Humano y rendimiento laboral en el personal de salud de un Hospital II-1 la Libertad 2024**, el mismo que forma parte de un trabajo de investigación del Programa de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo.

INSTRUCCIONES: Considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, se le pide por favor responda las preguntas una "X".

DATOS GENERALES:

Edad: _____

Sexo: Masculino Femenino

Profesión: _____

Cargo: Administrativo: Asistencial:

Opciones de Respuesta:

INADECUADO = 0
REGULAR = 1
ADECUADO = 2
MUY ADECUADO = 3

Nº	DIMENSION	OPCIONES			
		0	1	2	3
1	En su opinión, la publicidad y difusión en los medios; sobre la existencia de puestos trabajo en la institución es:				
2	En su opinión, el acceso a la información para postular al puesto detrabajo fue				
3	En su opinión, los requisitos solicitados para postular al puesto convocadofueron:				

4	En su opinión, las pruebas que realiza la institución para medir el nivel de sus conocimientos y formación técnica o profesional fueron:				
5	En su opinión, la complejidad de los exámenes de conocimientos fue:				
6	En su opinión, la entrevista para evaluar su comportamiento, actitudes y reacciones fue				
7	En su opinión, en la etapa de inducción, la información que le brindaron sobre la institución y su puesto de labor fue:				
	CAPACITACIÓN Y DESARROLLO	0	1	2	3
8	En su opinión, las capacitaciones que realiza la institución se adecuan a las necesidades de los trabajadores:				
9	En su opinión, la inversión que realiza la institución para capacitar a sus trabajadores es				
10	En su opinión, los programas de capacitación que realiza la institución responden a un presupuesto:				
11	En su opinión, las capacitaciones que realiza la institución son:				
	COMPENSACIÓN	0	1	2	3
12	En su opinión, la remuneración es justa y equitativa				
13	En su opinión, los incentivos retributivos y de carrera profesional que le ofrecen al empleado por asistencia o rendimiento son:				
14	En su opinión, siente que la forma como la institución reconoce su buen desempeño es:				
15	En su opinión, la institución le brinda seguridad y estabilidad laboral				

Criterio de medición de la variable de Gestión de Talento Humano y dimensiones

VARIABLE 1	ITEMS	PUNTAJE	CATEGORIA
Gestión de Talento Humano	1 - 17	0 – 15	Malo
		16 – 30	Regular
		31 - 45	Bueno
DIMENSIONES	ITEMS	PUNTAJE	CATEGORIA
Selección y Reclutamiento	1 - 7	0-7	Malo
		8-14	Regular
		15-21	Bueno
Capacitación y desarrollo	8 - 11	0-4	Malo
		5-8	Regular
		9-12	Bueno
Compensación	12-15	0-4	Malo
		5-8	Regular
		9-12	Bueno

Anexo 2.2

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO ESCUELA DE POSTGRADO

Gestión del talento humano y rendimiento laboral en el personal de salud de un Hospital II-1 La Libertad, 2024

CUESTIONARIO DE RENDIMIENTO LABORAL

Peralta (2018), modificado por Fernandini Chávez J. (2022)

El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información para medir la relación que existe entre **Gestión de Talento Humano y rendimiento laboral en el personal de salud de un Hospital II-1 la Libertad 2024**, el mismo que forma parte de un trabajo de investigación del Programa de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo.

INSTRUCCIONES: Considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, se le pide por favor responda las preguntas una "X".

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
1	2	3	4	5

DIMENSIÓN 1: EFICACIA LABORAL		1	2	3	4	5
1	Planifica sus actividades o tareas en el trabajo					
2	Cumple con las metas trazadas mensualmente					
3	Entrega de manera puntual los trabajos solicitados y asignados					
4	Presenta informes o documentos con información clara, completa y oportuna					
5	Hace el uso razonable de los recursos					
6	Comete errores en su trabajo					
7	Termina sus actividades laborales oportunamente					
DIMENSIÓN 2: RELACIONES INTERPERSONALES		1	2	3	4	5
8	Se muestra atento y amable con los usuarios y compañeros de trabajo.					

9	Se comunica con los usuarios, utilizando las habilidades de la escucha activa, un tono de voz adecuado y respeta la opinión de los demás entre otros.					
10	Se comunica con los compañeros de trabajo, utilizas las habilidades de la escucha activa, un tono de voz adecuado y respeta la opinión de los demás entre otros.					
11	Evita conflictos con los usuarios y compañeros de trabajo					
12	Brinda una orientación adecuada a los usuarios					
DIMENSION 3: ADAPTACIÓN		1	2	3	4	5
13	Cuando se presentan nuevas condiciones y cambios en el trabajo, se adapta inmediatamente					
14	Se muestra asequible al cambio					
15	Cuando se presentan problemas en el establecimiento de salud, busca soluciones					
16	Corrige las deficiencias y debilidades laborales mediante los programas de capacitación					
17	Actualiza conocimientos mediante la capacitación					

Criterio de medición de la variable Rendimiento Laboral y dimensiones

VARIABLE 2	ITEMS	PUNTAJE	CATEGORIA
Rendimiento Laboral	1 -17	17-39	Deficiente
		40-62	Regular
		63-85	Bueno
DIMENSIONES	ITEMS	PUNTAJE	CATEGORIA
Eficacia Laboral	1 -7	7- 16	Deficiente
		17- 26	Regular
		27- 35	Bueno
Relaciones Interpersonales	8-12	5- 11	Deficiente
		12- 18	Regular
		19- 25	Bueno
Adaptación	13-17	5- 11	Deficiente
		12- 18	Regular
		19- 25	Bueno

Anexo 3

Anexo 3.1. Ficha de validación del instrumento cuestionario de gestión del talento humano, realizada por Fernandini (2022)

Título	Gestión del Talento Humano y Rendimiento Laboral en el personal de salud de la Micro Red Usquil - Otuzco, 2021
Autor	Fernandini Chavez, Jackeline Mecky
Año	2022
Aplicación	Evaluación del personal de salud de la Microred Usquil
Bases teóricas	Teorías relacionadas con la gestión del talento humano
Versión	Original de Luisa del Carmen Peralta Pérez en el año 2018
Sujetos de aplicación	Personal de salud de la Microred Usquil
Tipo de administración	Encuesta con abordaje de persona a persona
Duración	15 minutos
Normas de puntuación	General con 15 ítems para medir la gestión del talento humano por dimensiones: selección y reclutamiento (constituido por 7 ítems), capacitación y desarrollo (constituido por 4 ítems) y compensación (constituido por 4 ítems)
Campos de aplicación	Gestión del talento humano en el personal de salud de la Microred Usquil.
Validez	<p>Validez Interna. La variable fue evaluada mediante un cuestionario validado por Fernandini (2022), el cual cuenta con 15 ítems, repartidos en 3 dimensiones, con medición de escala Likert de 0 a 3, donde:</p> <p>Inadecuado = 0 Regular = 1 Adecuado = 2 Muy Adecuado = 3</p> <p>Validez Externa Mg. Francisco Carlos Sánchez Blas Mg. Diana Paola Ordinola Quispe Mg. Patricia Bolaños Grau</p> <p>El coeficiente de concordancia de V de Aiken fue de 1.</p>
Confiabilidad	El coeficiente de consistencia interna Alfa de Cronbach para el cuestionario de gestión del talento humano es 0,823. lo cual afirma que el instrumento es confiable
Categorización de la medición general y rangos	Malo de 0-15 Regular de 15-30 Bueno de 30-45

Ficha de validación del instrumento cuestionario de gestión del talento humano, realizada por Fernandini (2022)

Juez experto N°1

CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL PERSONAL DE SALUD

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: RELACIONES								
1	En su opinión, la publicidad y difusión en los medios; sobre la existencia de puestos trabajo en la institución es:	x		x		x		
2	En su opinión, el acceso a la información para postular al puesto de trabajo fue	x		x		x		
3	En su opinión, los requisitos solicitados para postular al puesto convocado fueron:	x		x		x		
4	En su opinión, las pruebas que realiza la institución para medir el nivel de sus conocimientos y formación técnica o profesional fueron:	x		x		x		
5	En su opinión, la complejidad de los exámenes de conocimientos fue:	x		x		x		
6	En su opinión, la entrevista para evaluar su comportamiento, actitudes y	x		x		x		
7	En su opinión, en la etapa de inducción, la información que le brindaron sobre la institución y su puesto de labor fue:	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: CAPACITACIÓN Y DESARROLLO								
8	En su opinión, las capacitaciones que realiza la institución se adecuan a las	x		x		x		
9	En su opinión, la inversión que realiza la institución para capacitar a sus	x		x		x		
10	En su opinión, los programas de capacitación que realiza la institución	x		x		x		
11	En su opinión, las capacitaciones que realiza la institución son:	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: COMPENSACIÓN								
12	En su opinión, la remuneración es justa y equitativa	x		x		x		
13	En su opinión, los incentivos retributivos y de carrera profesional que se ofrecen al empleado por asistencia o rendimiento son:	x		x		x		
14	En su opinión, siente que la forma como la institución reconoce su buen desempeño es:	x		x		x		

15	En su opinión, la institución le brinda seguridad y estabilidad laboral	x		x		x	
----	---	---	--	---	--	---	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Carlos Francisco Sánchez Blas **DNI: 43942676** **Código Orcid: 0000-0002-1920-6952**

Especialidad del validador: Nutrición

Trujillo 27 de octubre del 2021

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

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

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

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



Firma del Experto Informante.

CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL PERSONAL DE SALUD

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: RELACIONES							
1	En su opinión, la publicidad y difusión en los medios; sobre la existencia de puestos trabajo en la institución es:	X		X		X		
2	En su opinión, el acceso a la información para postular al puesto de trabajo fue	X		X		X		
3	En su opinión, los requisitos solicitados para postular al puesto convocado fueron:	X		X		X		
4	En su opinión, las pruebas que realiza la institución para medir el nivel de sus conocimientos y formación técnica o profesional fueron:	X		X		X		
5	En su opinión, la complejidad de los exámenes de conocimientos fue:	X		X		X		
6	En su opinión, la entrevista para evaluar su comportamiento, actitudes y reacciones fue	X		X		X		
7	En su opinión, en la etapa de inducción, la información que le brindaron sobre la institución y su puesto de labor fue:	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: CAPACITACIÓN Y DESARROLLO							
8	En su opinión, las capacitaciones que realiza la institución se adecuan a las necesidades de los trabajadores:	X		X		X		
9	En su opinión, la inversión que realiza la institución para capacitar a sus trabajadores es	X		X		X		
10	En su opinión, los programas de capacitación que realiza la institución responde a un presupuesto:	X		X		X		
11	En su opinión, las capacitaciones que realiza la institución son:	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: COMPENSACIÓN							
12	En su opinión, la remuneración es justa y equitativa	X		X		X		
13	En su opinión, los incentivos retributivos y de carrera profesional que se ofrecen al empleado por asistencia o rendimiento son:	X		X			X	Mejorar redacción: En su opinión, los incentivos retributivos y de carrera profesional que le ofrecen al empleado por asistencia o rendimiento son:

14	En su opinión, siente que la forma como la institución reconoce su buen desempeño es:	X		X		X	
15	En su opinión, la institución le brinda seguridad y estabilidad laboral	x		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Mejorar redacción en el ítem 13 de la dimensión 3.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Diana Paola Ordinola Quispe DNI: 73101950 Código

Orcid: 0000-0001-8448-5073 **Especialidad del validador:** Psicóloga – Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

Trujillo 27 de octubre del 2021

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

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

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

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



Firma del Experto Informante.

CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL PERSONAL DE SALUD

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: RELACIONES							
1	En su opinión, la publicidad y difusión en los medios; sobre la existencia de puestos trabajo en la institución es:	X		X		X		
2	En su opinión, el acceso a la información para postular al puesto de trabajo fue	X		X		X		
3	En su opinión, los requisitos solicitados para postular al puesto convocado fueron:	X		X		X		
4	En su opinión, las pruebas que realiza la institución para medir el nivel de sus conocimientos y formación técnica o profesional fueron:	X		X		X		
5	En su opinión, la complejidad de los exámenes de conocimientos fue:	X		X		X		
6	En su opinión, la entrevista para evaluar su comportamiento, actitudes y reacciones fue	X		X		X		
7	En su opinión, en la etapa de inducción, la información que le brindaron sobre la institución y su puesto de labor fue:	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: CAPACITACIÓN Y DESARROLLO	Si	No	Si	No	Si	No	
8	En su opinión, las capacitaciones que realiza la institución se adecuan a las necesidades de los trabajadores:	X		X		X		
9	En su opinión, la inversión que realiza la institución para capacitar a sus trabajadores es	X		X		X		
10	En su opinión, los programas de capacitación que realiza la institución responde a un presupuesto:	X		X		X		
11	En su opinión, las capacitaciones que realiza la institución son:	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: COMPENSACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
12	En su opinión, la remuneración es justa y equitativa	X		X		x		
13	En su opinión, los incentivos retributivos y de carrera profesional que se ofrecen al empleado por asistencia o rendimiento son:	X		X		X		No esta clara la palabra "empleado?"

14	En su opinión, siente que la forma como la institución reconoce su buen desempeño es:	X		X		X	
15	En su opinión, la institución le brinda seguridad y estabilidad laboral	x		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Patricia Bolaños Grau DNI: 18088709 Código 0000-0002-8535-8735

Especialidad del validador: ...ENFERMERA.....

Trujillo 27 de octubre del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Firma del Experto Informante.

ÍNDICE DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE V DE AIKEN

n°	enunciado / ítems	Aiken Ítem	Decisión aiken
Ítem1	En su opinión, la publicidad y difusión en los medios; sobre la existencia de puestos trabajo en la institución es:	1.0	valido
Ítem2	En su opinión, el acceso a la información para postular al puesto de trabajo fue	1.0	valido
Ítem3	En su opinión, los requisitos solicitados para postular al puesto convocado fueron:	1.0	valido
Ítem4	En su opinión, las pruebas que realiza la institución para medir el nivel de sus conocimientos y formación técnica o profesional fueron:	1.0	valido
Ítem5	En su opinión, la complejidad de los exámenes de conocimientos fue:	1.0	valido
Ítem6	En su opinión, la entrevista para evaluar su comportamiento, actitudes y reacciones fue	1.0	valido
Ítem7	En su opinión, en la etapa de inducción, la información que le brindaron sobre la institución y su puesto de labor fue:	1.0	valido
Ítem8	En su opinión, las capacitaciones que realiza la institución se adecuan a las necesidades de los trabajadores:	1.0	valido
Ítem9	En su opinión, la inversión que realiza la institución para capacitar a sus trabajadores es	1.0	valido
Ítem10	En su opinión, los programas de capacitación que realiza la institución responden a un presupuesto:	1.0	valido
Ítem11	En su opinión, las capacitaciones que realiza la institución son:	1.0	valido
Ítem12	En su opinión, la remuneración es justa y equitativa	1.0	valido
Ítem13	En su opinión, los incentivos retributivos y de carrera profesional que le ofrecen al empleado por asistencia o rendimiento son:	0.9	valido
Ítem14	En su opinión, siente que la forma como la institución reconoce su buen desempeño es:	1.0	valido
Ítem15	En su opinión, la institución le brinda seguridad y estabilidad laboral	1.0	valido
V AIKEN INSTRUMENTO		1.0	valido

ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DE POR PRUEBA ESTADÍSTICA DE ALFA DE CRONBACH

Cuestionario de Gestión del Talento Humano 0,823

Anexo 3.2. Ficha de validación del instrumento cuestionario de rendimiento laboral, realizada por Fernandini (2022)

Título	Gestión del Talento Humano y Rendimiento Laboral en el personal de salud de la Micro Red Usquil - Otuzco, 2021
Autor	Fernandini Chavez, Jackeline Mecky
Año	2022
Aplicación	Evaluación del personal de salud de la Microred Usquil
Bases teóricas	Teorías relacionadas con el rendimiento laboral
Versión	Original de Luisa del Carmen Peralta Pérez en el año 2018
Sujetos de aplicación	Personal de salud de la Microred Usquil
Tipo de administración	Encuesta con abordaje de persona a persona
Duración	15 minutos
Normas de puntuación	General con 17 ítems para medir el rendimiento laboral por dimensiones: eficacia (constituido por 7 ítems), eficiencia (constituido por 5 ítems) y adaptación (constituido por 5 ítems).
Campos de aplicación	aplicación Rendimiento laboral en el personal de salud de la Microred Usquil
Validez	<p>Validez Interna. La variable fue evaluada mediante un cuestionario validado por Fernandini (2022), el cual cuenta con 17 ítems, repartidos en 3 dimensiones, con medición de escala Likert de 0 a 3, donde:</p> <p>Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi Siempre =4 Siempre = 5</p> <p>Validez Externa Mg. Francisco Carlos Sánchez Blas Mg. Diana Paola Ordinola Quispe Mg. Patricia Bolaños Grau El coeficiente de concordancia de V de Aiken fue de 1.</p>
Confiabilidad	El coeficiente de consistencia interna Alfa de Cronbach para el cuestionario de rendimiento laboral es de 0,816 lo cual afirma que el instrumento es confiable
Categorización de la medición general y rangos	Deficiente de 17-40 Regular de 41-63 Bueno de 64-85

Anexo 3.2.

Ficha de validación del instrumento cuestionario de rendimiento laboral, realizada por Fernandini (2022)

Juez experto N°1

CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO QUE MIDE EL RENDIMIENTO DEL PERSONAL DE SALUD

Nº	DIMENSIONES	Pertinencia		Relevancia		Claridad ³		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: EFICACIA LABORAL							
1	Planifica sus actividades o tareas en el trabajo	X		X		X		
2	Cumple con las metas trazadas mensualmente	X		X		X		
3	Entrega de manera puntual los trabajos solicitados y asignados	X		X		X		
4	Presenta informes o documentos con información clara, completa y oportuna a su jefe inmediato	X		X		X		
5	Hace el uso razonable de los recursos	X		X		X		
6	No comete errores en el trabajo	X		X		X		
7	Termina sus actividades laborales oportunamente	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: RELACIONES INTERPERSONALES	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Se muestra atento y amable con los usuarios y compañeros de trabajo.	X		X		X		
9	Cuando te comunicas con los usuarios y compañeros de trabajo, utilizas las habilidades de la escucha activa, un tono de voz adecuado y respetas la opinión de los demás entre otros.	X		X		X		
10	Cuando te comunicas con los compañeros de trabajo, utilizas las habilidades de la escucha activa, un tono de voz adecuado y respetas la opinión de los demás entre otros.	X		X		X		
11	Evita conflictos con los usuarios y compañeros de trabajo	X		X		X		
12	Brinda una orientación adecuada a los usuarios	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: ADAPTACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Cuando se presentan nuevas condiciones y cambios en el trabajo, te adaptas inmediatamente	X		X		X		

14	Se muestra asequible al cambio	X		X		X	
15	Cuando se presentan problemas en el establecimiento de salud, buscasoluciones	X		X		X	
16	Corrige tus deficiencias y debilidades laborales mediante los programas decapacitación	X		X		X	
17	Actualiza conocimientos mediante la capacitación	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Carlos Francisco Sánchez Blas **DNI: 43942676 Código Orcid: 0000-0002-1920-6952**

Especialidad del validador: Nutrición

Trujillo 27 de octubre del 2021

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

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

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

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



Firma del Experto Informante.

Juez experto N°2

CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO QUE MIDE EL RENDIMIENTO DEL PERSONAL DE SALUD

N°	DIMENSIONES	Pertinencia		Relevancia		Claridad ³		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: EFICACIA LABORAL							
1	Planifica sus actividades o tareas en el trabajo	X		X		X		
2	Cumple con las metas trazadas mensualmente	X		X		X		
3	Entrega de manera puntual los trabajos solicitados y asignados	X		X		X		
4	Presenta informes o documentos con información clara, completa y oportuna a su jefe inmediato	X		X		X		
5	Hace el uso razonable de los recursos	X		X		X		
6	No comete errores en el trabajo	X		X		X		
7	Termina sus actividades laborales oportunamente	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: RELACIONES INTERPERSONALES	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Se muestra atento y amable con los usuarios y compañeros de trabajo.	X		X		X		
9	Cuando te comunicas con los usuarios y compañeros de trabajo, utilizas las habilidades de la escucha activa, un tono de voz adecuado y respetas la opinión de los demás entre otros.	X		X		X		
10	Cuando te comunicas con los compañeros de trabajo, utilizas las habilidades de la escucha activa, un tono de voz adecuado y respetas la opinión de los demás entre otros.	X		X		X		
11	Evita conflictos con los usuarios y compañeros de trabajo	X		X		X		
12	Brinda una orientación adecuada a los usuarios	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: ADAPTACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Cuando se presentan nuevas condiciones y cambios en el trabajo, te adaptas inmediatamente	X		X		X		
14	Se muestra asequible al cambio	X		X		X		
15	Cuando se presentan problemas en el establecimiento de salud, buscas soluciones	X		X		X		

16	Corrige tus deficiencias y debilidades laborales mediante los programas de capacitación	X		X		X	
17	Actualiza conocimientos mediante la capacitación	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ninguna.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Diana Paola Ordinola Quispe **DNI:** 73101950 **Código**

Orcid: 0000-0001-8448-5073 **Especialidad del validador:** Psicóloga – Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

Trujillo 27 de octubre del 2021

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

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

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

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


Firma del Experto Informante.

Juez experto N°3

CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO QUE MIDE EL RENDIMIENTO DEL PERSONAL DE SALUD

Nº	DIMENSIONES	Pertinencia		Relevancia		Claridad ³		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: EFICACIA LABORAL	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Planifica sus actividades o tareas en el trabajo	X		X		X		
2	Cumple con las metas trazadas mensualmente	X		X		X		
3	Entrega de manera puntual los trabajos solicitados y asignados	X		X		X		
4	Presenta informes o documentos con información clara, completa y oportuna a su jefe inmediato	X		X		X		
5	Hace el uso razonable de los recursos	X		X		X		
6	No comete errores en el trabajo	X		X			X	REDACTAR EN AFIRMATIVO
7	Termina sus actividades laborales oportunamente	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: RELACIONES INTERPERSONALES	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Se muestra atento y amable con los usuarios y compañeros de trabajo.	X		X		X		
9	Cuando te comunicas con los usuarios y compañeros de trabajo, utilizas las habilidades de la escucha activa, un tono de voz adecuado y respetas la opinión de los demás entre otros.	X		X			X	REDACTAR EN TERCERA PERSONA
10	Cuando te comunicas con los compañeros de trabajo, utilizas las habilidades de la escucha activa, un tono de voz adecuado y respetas la opinión de los demás entre otros.	X		X			X	REDACTAR EN TERCERA PERSONA
11	Evita conflictos con los usuarios y compañeros de trabajo	X		X		X		
12	Brinda una orientación adecuada a los usuarios	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: ADAPTACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Cuando se presentan nuevas condiciones y cambios en el trabajo, te adaptas inmediatamente	X		X			X	REDACTAR EN TERCERA PERSONA
14	Se muestra asequible al cambio	X		X		X		

15	Cuando se presentan problemas en el establecimiento de salud, buscasoluciones	X		X		X		
16	Corrige tus deficiencias y debilidades laborales mediante los programas de capacitación	X		X			X	REDACTAR EN TERCERA PERSONA
17	Actualiza conocimientos mediante la capacitación	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Patricia Bolaños Grau DNI:18088709 Código 0000-0002-8535-8735

Especialidad del validador: ENFERMERA

Trujillo 27 de octubre del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.

ÍNDICE DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE V DE AIKEN

n°	enunciado / Ítems	Aiken Ítem	Decisión aiken
Ítem1	Planifica sus actividades o tareas en el trabajo	1.0	valido
Ítem2	Cumple con las metas trazadas mensualmente	1.0	valido
Ítem3	Entrega de manera puntual los trabajos solicitados y asignados	1.0	valido
Ítem4	Presenta informes o documentos con información clara, completa y oportuna a su jefe inmediato.	1.0	valido
Ítem5	Hace el uso razonable de los recursos	1.0	valido
Ítem6	Comete errores en el trabajo	0.9	valido
Ítem7	Termina sus actividades laborales oportunamente	1.0	valido
Ítem8	Se muestra atento y amable con los usuarios y compañeros de trabajo.	1.0	valido
Ítem9	Se comunica con los usuarios, utilizando las habilidades de la escucha activa, un tono de voz adecuado y respeta la opinión de los demás entre otros.	0.9	valido
Ítem10	Se comunica con los compañeros de trabajo, utilizas las habilidades de la escucha activa, un tono de voz adecuado y respeta la opinión de los demás entre otros.	0.9	valido
Ítem11	Evita conflictos con los usuarios y compañeros de trabajo	1.0	valido
Ítem12	Brinda una orientación adecuada a los usuarios	1.0	valido
Ítem13	Cuando se presentan nuevas condiciones y cambios en el trabajo, se adapta inmediatamente	0.9	valido
Ítem14	Se muestra asequible al cambio	1.0	valido
Ítem15	Cuando se presentan problemas en el establecimiento de salud, busca soluciones	1.0	valido
Ítem16	Corrige las deficiencias y debilidades laborales mediante los programas de capacitación	0.9	valido
Ítem17	Actualiza conocimientos mediante la capacitación	1.0	valido
V AIKEN INSTRUMENTO		1.0	válido

ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DE POR PRUEBA ESTADÍSTICA DE ALFA DE CRONBACH

Cuestionario de Rendimiento Laboral 0,816

Anexo 4

Resultados de análisis de consistencia interna

Anexo 4.1.

Confiabilidad del cuestionario de gestión del talento humano 0,886 = Confiabilidad Alta o Buena

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,886	,891	15

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	13,8333	41,040	,757	,874
P2	13,7667	43,220	,386	,889
P3	13,8333	41,799	,635	,878
P4	13,8333	41,040	,757	,874
P5	14,1000	38,852	,659	,874
P6	13,7333	43,513	,323	,887
P7	14,6333	37,826	,611	,877
P8	14,2333	42,668	,456	,883
P9	14,8333	36,282	,803	,866
P10	14,8667	38,602	,728	,871
P11	14,6333	42,723	,328	,888
P12	14,7000	42,010	,435	,884
P13	14,6333	37,826	,611	,877
P14	14,8667	38,602	,728	,871
P15	14,1667	42,971	,302	,889

Base de datos de la prueba piloto para el cuestionario de gestión del talento humano

En edad: 1: Masculino; 2: Femenino

Caso	EDAD	SEXO	PROFESION	CARGO	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	GTH
1	32	1	Medico	asistencial	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
2	41	2	Enfermera	asistencial	1	1	2	1	1	2	1	0	0	1	1	1	1	0	1	14
3	38	2	Obstetra	asistencial	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	6
4	52	2	Técnico	asistencial	1	2	2	2	2	2	2	1	0	0	0	0	0	0	1	15
5	33	2	Enfermera	asistencial	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	1	1	1	1	11
6	44	2	Obstetra	asistencial	2	2	1	1	0	2	0	1	0	0	1	0	1	0	1	12
7	40	2	Obstetra	asistencial	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	3	26
8	27	2	Nutricionista	asistencial	1	1	2	2	2	1	0	0	0	0	0	1	1	0	1	12
9	63	2	Técnico	asistencial	0	0	2	2	1	2	0	2	0	0	2	0	0	0	2	13
10	63	2	Técnico	asistencial	1	1	2	2	2	1	0	2	1	2	2	1	0	0	2	19
11	45	2	Técnico	administrativo	2	3	2	2	2	2	3	2	3	1	1	1	1	0	0	25
12	27	1	Medico	asistencial	0	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	25
13	29	1	Otros	asistencial	1	2	2	2	2	2	2	1	0	0	0	0	0	0	1	15
14	27	2	Otros	asistencial	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	1	1	1	1	11
15	43	2	Obstetra	asistencial	2	2	1	1	0	2	0	1	0	0	1	0	1	0	1	12
16	38	2	Enfermera	asistencial	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
17	39	2	Enfermera	asistencial	1	1	2	1	1	2	1	0	0	1	1	1	1	0	1	14
18	56	2	Obstetra	administrativo	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	6
19	50	2	Medico	asistencial	1	2	2	2	2	2	2	1	0	0	0	0	0	0	1	15
20	33	1	Otros	asistencial	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	1	1	1	1	11
21	31	2	Enfermera	asistencial	2	2	1	1	0	2	0	1	0	0	1	0	1	0	1	12
22	39	2	Técnico	asistencial	1	1	2	2	2	1	0	2	1	2	2	1	0	0	2	19
23	45	2	Obstetra	asistencial	2	3	2	2	2	2	3	2	3	1	1	1	1	0	0	25

24	44	2	Obstetra	asistencial	2	2	1	1	0	2	0	1	0	0	1	0	1	0	1	12
25	36	2	Medico	asistencial	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	3	26
26	49	2	Técnico	asistencial	1	1	2	2	2	1	0	0	0	0	0	1	1	0	1	12
27	35	2	Técnico	asistencial	1	2	2	2	2	2	2	1	0	0	0	0	0	0	1	15
28	64	2	Técnico	asistencial	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	1	1	1	1	11
29	51	2	Enfermera	administrativo	2	2	1	1	0	2	0	1	0	0	1	0	1	0	1	12
30	36	2	Enfermera	asistencial	2	2	1	1	0	2	0	1	0	0	1	0	1	0	1	12

Anexo 4.2.

Confiabilidad del cuestionario de Rendimiento Laboral

0,947 = Confiabilidad Excelente

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos	Válido	30
	Excluido ^a	0
	Total	30

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,947	,957	17

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
R1	62,5667	100,599	,912	,940
R2	63,3667	101,068	,735	,944
R3	62,8333	101,868	,800	,942
R4	63,1333	101,499	,822	,941
R5	62,7333	108,478	,519	,947
R6	62,5333	108,326	,746	,944
R7	63,4333	103,357	,680	,945
R8	62,3667	106,654	,790	,943
R9	62,3000	105,528	,858	,942
R10	62,4000	106,731	,734	,944
R11	62,3000	105,528	,858	,942
R12	62,3667	105,137	,782	,943
R13	62,9333	105,995	,757	,943
R14	62,5333	108,326	,746	,944
R15	62,6667	103,954	,690	,944
R16	63,5000	105,017	,502	,950
R17	63,2333	102,806	,504	,952

Base de datos de la prueba piloto para el cuestionario de rendimiento laboral

CASO	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	RL
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	38
2	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	5	66
3	4	3	4	4	5	4	2	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	72
4	5	4	5	3	3	2	4	5	5	5	5	5	4	4	5	2	2	68
5	4	3	3	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
6	3	2	3	3	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4	3	2	2	54
7	5	3	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
8	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	5	63
9	5	4	5	5	4	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	78
10	5	5	5	5	5	2	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	80
11	5	5	4	5	5	2	5	4	5	4	5	5	3	5	3	3	4	72
12	5	5	4	5	5	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	78
13	5	4	5	3	3	2	4	5	5	5	5	5	4	4	5	2	2	68
14	4	3	3	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
15	3	2	3	3	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4	3	2	2	54
16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	38
17	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	5	66
18	4	3	4	4	5	4	2	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	72
19	5	4	5	3	3	2	4	5	5	5	5	5	4	4	5	2	2	68
20	4	3	3	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
21	3	2	3	3	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4	3	2	2	54
22	5	5	5	5	5	2	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	80
23	5	5	4	5	5	2	5	4	5	4	5	5	3	5	3	3	4	72
24	3	2	3	3	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4	3	2	2	54

25	5	3	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
26	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	5	63
27	5	4	5	3	3	2	4	5	5	5	5	5	4	4	5	2	2	68
28	4	3	3	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
29	3	2	3	3	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4	3	2	2	54
30	3	2	3	3	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4	3	2	2	54

Anexo 5

Carta de consentimiento informado

Título de la investigación: Gestión de talento Humano y rendimiento laboral en el personal de salud de un hospital II - 1 La Libertad, 2024.

Link donde podrá encontrar los consentimientos informados:
<https://drive.google.com/drive/folders/1Y827wgmiPeVPjagMHWpaLP950eQKYdeS>

Investigador: Lucy Meredith Rodríguez Valderrama

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Gestión de talento Humano y rendimiento laboral en el personal de salud de un hospital II - 1 La Libertad, 2024”, cuyo objetivo es determinar en qué medida se relaciona la gestión del talento humano y el rendimiento laboral del personal de salud de un Hospital II-1 de La Libertad, 2024. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa de estudio Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud, de la Universidad César Vallejo del Campus Virtual Trilce, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad con el permiso de la institución Hospital Provincial de Bolívar.

Descripción del impacto del problema de la investigación.

Apoyará en obtener criterios con fundamento para evaluar, establecer o sugerir se ha elegido evaluar el desarrollo de las variables gestión del talento humano y rendimiento laboral en el personal del Hospital Provincial Bolívar, ya que son características de naturaleza importante para su conocimiento y mejor, puesto que el inadecuado manejo de ambas puede traer consecuencias negativas tanto para el prestador de salud como para el usuario, en el que no solo se verá afectado el clima organizacional, la capacidad de adaptación y crecimiento de las personas, sino también la calidad de las prestaciones brindadas, la eficacia y eficiencia de la atención, y las mejoras a largo plazo que esto genere en la comunidad., luego de mejorar sus condiciones laborales, y así podrá satisfacer con calidad al usuario externo. En ese sentido, ayudará a proponer políticas que cuiden y ayuden al desarrollo del trabajador de salud, con fundamento científico, elevando así, la calidad de vida en el trabajo y al mismo tiempo impulsará el desempeño y motivará el crecimiento y desarrollo de la institución.

Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos generales.
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 8 minutos y se realizará en el ambiente de cada servicio de la institución Hospital de Especialidades Básicas La Noria. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación 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 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 el Investigador Lucy Meredith Rodríguez Valderrama, email: vrodriguezl@ucvvirtual.edu.pe y la asesora Miryam Griselda Lora Loza, email: MLORA@ucv.edu.pe.

Consentimiento

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

Nombre y apellidos:

Firma:

Fecha y hora:

Anexo 6
Reporte de Similitud Turnitin

LUCY RODRIGUEZ VALDERRAMA

INFORME DE ORIGINALIDAD

12%	12%	2%	4%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

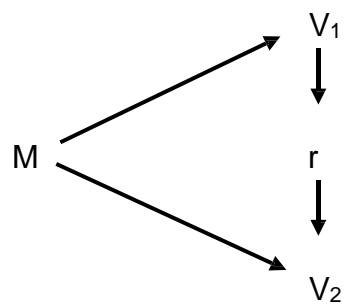
FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	5%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
4	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	<1%
5	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1%
6	Submitted to Corporación Universitaria Minuto de Dios, UNIMINUTO Trabajo del estudiante	<1%
7	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	Submitted to Universidad Autonoma del Peru Trabajo del estudiante	<1%
9	www.orgdch.org Fuente de Internet	

Anexo 7
Análisis complementarios

Anexo 7.1. Esquema de diseño de investigación

Diseño presentó el siguiente esquema:



Dónde:

M = Profesionales de la Salud de un hospital de la Libertad, 2024.

V1 = Independiente: Gestión de talento humano.

V2 = Dependiente: Rendimiento laboral.

r= Relación

Anexo 7.2. Fórmula para el cálculo de la muestra

Se empleó la fórmula usada cálculo en poblaciones finitas con el que se tuvo un resultado de 86 personas como mínimo que deben conformar el estudio (Rodríguez, 2016).

$$n = \frac{NZ^2p^2}{(N - 1)E^2 + Z^2p^2}$$

Donde:

N: Población: 110

Z: Confianza estadística: 1.96 (95%)

p: Probabilidad de éxito/ fracaso: 50%

E: Margen de error: 5%

$$n = \frac{110 * (1.96)^2(0.5)^2}{(110 - 1) * 0.5^2 + (1.96)^2(0.5)^2}$$

$$n = 85.69$$

$$n = 86$$

Anexo 7.3. Análisis de normalidad de datos

Debido a que se trabajó con más de 50 unidades de análisis, se realizó el análisis de normalidad de Kolmogorov-Smirnov.

Resumen de procesamiento de casos						
	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	%	N	%	N	%
Gestión del Talento Humano	86	100,0%	0	0,0%	86	100,0%
Rendimiento Laboral	86	100,0%	0	0,0%	86	100,0%

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del Talento Humano	,109	86	,013	,949	86	,002
Rendimiento Laboral	,087	86	,133	,952	86	,003

a. Corrección de significación de Lilliefors

Anexo 8

Carta de autorización para aplicación del proyecto



**"AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA
INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE
JUNÍN Y AYACUCHO"**

Trujillo, 28 de mayo de 2024

CARTA N° 107-2024-UCV-VA-EPG-F01/J

Sr. Kevin Ross Ravello Ríos

Director Ejecutivo de la Red de Salud Bolívar
HOSPITAL PROVINCIAL DE BOLÍVAR

C.C.MC. Anibal Manuel Morillo Arqueros - Gerente Regional de salud

PRESENTE. –

ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTOS PARA EL DESARROLLO DE TESIS

Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente y así mismo presentar a la estudiante **LUCY MEREDITH RODRÍGUEZ VALDERRAMA**, del programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

La estudiante en mención solicita autorización para aplicar los instrumentos necesarios para el desarrollo de su tesis denominada: **"GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y RENDIMIENTO LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD DE UN HOSPITAL II-1 LA LIBERTAD, 2024"**, en la institución que usted dirige

El objetivo principal de este trabajo de investigación es determinar en qué medida se relaciona la gestión de talento humano y el rendimiento laboral del personal de salud de un hospital II-1 de La Libertad, 2024.

Agradeciendo la atención que brinde a la presente, aprovecho la oportunidad para expresarle mi consideración y respeto.

Atentamente. –



R Benites

Mg. Ricardo Benites Allaga
Jefe de la Escuela de Posgrado-Trujillo
Universidad César Vallejo

RI	ERTAD
GEREN	ONAL DE SALUD
EE	BOLIVAR
TRANITE DOCUMENTARIO	
REG: 44	FOLIO: 1
BOLIVAR: 01-06-24	
RECIBIDO	
HORA: 8:30:01	

ADJUNTO:
- Instrumentos de recolección de datos.



**GERENCIA REGIONAL
DE SALUD**

*"Año del Bicentenario de la consolidación de nuestra Independencia,
Y de conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"*



Bolívar, 01 de Junio del 2024

Srta.

LUCY MEREDITH RODRIGUEZ VALDERRAMA
NUTRICIONISTA

Responsable de la tesis: "GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y RENDIMIENTO
LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD DE UN HOSPITAL II-1 LA LIBERTAD, 2024"

Presente. -

Asunto : AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTO DE
INVESTIGACIÓN PARA EL DESARROLLO DE TESIS
Referencia : CARTA N° 107-2024-UCV-VA-EPG-F01/J

En atención al documento de la referencia, tengo el agrado de dirigirme a usted para expresarle mis cordiales saludos, y AUTORIZARLE para que pueda aplicar el instrumento de investigación en el personal de salud del Hospital II-1 Provincial de Bolívar; así como recabar información del personal de nuestra institución respecto a la aplicación del instrumento antes citado.

Es propicia la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración.

Atentamente.



Anexo 9

Matriz de consistencia

Nombres y Apellidos: Lucy Meredith Rodríguez Valderrama

Correo: vrodriquezl@ucvvirtual.edu.pe - lucy2rodval@gmail.com **Celular:** 940448136

Título	Gestión de Talento Humano y Rendimiento Laboral en el Personal de Salud de un hospital II-1 La Libertad, 2024
Problema	¿En qué medida se relaciona la gestión de talento humano y el rendimiento laboral del personal de salud de un hospital II-1 La Libertad, 2024?
Objetivo General	Determinar en qué medida se relaciona la gestión de talento humano y el rendimiento laboral del personal de salud de un hospital II-1 La Libertad, 2024
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none">• Conocer el perfil sociodemográfico del personal de un hospital II-1 La Libertad, 2024.• Identificar el nivel de gestión del talento humano y sus dimensiones en el personal de salud en un hospital II-1 La Libertad, 2024.• Precisar el nivel de rendimiento laboral y sus dimensiones en el personal de salud en un hospital II-1 La Libertad, 2024.• Establecer en qué medida la dimensión de selección y reclutamiento de gestión de talento humano se relaciona con el rendimiento laboral y sus dimensiones en el personal de salud en un hospital II-1 La Libertad, 2024.• Puntualizar en qué medida la dimensión de capacitación y desarrollo de gestión de talento humano se relaciona con el rendimiento laboral y sus dimensiones en el personal de salud en un hospital II-1 La Libertad, 2024.• Establecer en qué medida la dimensión de compensación de gestión de talento humano relaciona con el rendimiento laboral y sus dimensiones en el personal de salud en un hospital II-1 La Libertad, 2024.
Hipótesis	La efectiva gestión de talento humano se relaciona directa y significativamente con el rendimiento laboral en el personal de salud de un hospital II-1 La Libertad, 2024.
Metodología	Tipo: Aplicada Enfoque Cuantitativo Alcance o nivel: Correlacional Diseño: No experimental de corte transversal

	Por su metodología fue una investigación de tipo aplicada, con un alcance correlacional causal ya que analizamos dos variables de estudio bajo un enfoque cuantitativo, siendo no experimental.
Población de estudio	Personal de salud que labora en un hospital II-1 La Libertad, 2024.
Instrumentos	Cuestionario de Gestión de Talento Humano. Chiavenato (2009), y Cuestionario de Rendimiento Laboral. Koopmans (2014). Adaptado por Fernandini (2021).
Criterios de Inclusión	<ul style="list-style-type: none"> • Personal de salud del área asistencial que se encuentre laborando en el Hospital II-1 en el año 2024. • Personal de salud del área asistencial que acepten participar y firmen el consentimiento informado. • Personal de la salud del área asistencial del Hospital II-1 que se encuentre bajo contrato CAS, terceros, Suplencia, nombrados, serums y terceros. • Personal de salud del área asistencial del Hospital II-1 que mantenga un tiempo no menor a 3 meses en el establecimiento.
Criterios de Exclusión	<ul style="list-style-type: none"> • Personal de Salud del área asistencial que no labore en el Hospital II-1. • Personal de salud sin ningún tipo de contrato (alumnos e internos). • Profesionales de la salud del área asistencial del Hospital II-1 con un contrato menor a tres meses. • Personal de salud del área asistencial que se niegue a colaborar en la participar de este estudio.
Unidad de Análisis	Personal de salud de un Hospital II-1 de Trujillo que cumpla con los criterios de inclusión

Anexo 10

BASE DE DATOS

VARIABLE: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Masculino: M; Femenino: F

N°	EDAD	SEXO	OCUPACION	CARGO	G1	G2	G3	G4	G5	G6	G7	G8	G9	G10	G11	G12	G13	G14	G15
1	32	M	Medico	Asistencial	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	0	0	2	0	1
2	41	F	Enfermera	Asistencial	2	2	2	3	4	2	2	3	3	3	2	1	2	2	2
3	38	F	Obstetra	Asistencial	1	2	1	1	0	2	0	1	0	0	1	0	0	0	1
4	52	F	Técnico	Asistencial	2	2	3	2	2	2	1	1	2	2	1	2	3	4	3
5	33	F	Enfermera	Asistencial	2	1	2	2	2	1	0	0	1	0	2	1	0	0	1
6	44	F	Obstetra	Asistencial	2	0	2	2	1	2	0	2	0	0	2	0	0	0	2
7	40	F	Obstetra	Asistencial	2	1	2	2	2	1	0	2	1	2	2	1	0	2	2
8	27	F	Nutricionista	Asistencial	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	1	3	2	2
9	63	F	Técnico	Asistencial	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2
10	63	F	Técnico	Asistencial	2	2	2	1	2	2	2	1	0	1	0	0	2	0	3
11	45	F	Técnico	Administrativo	3	3	2	2	3	1	2	1	3	3	0	3	3	2	1
12	27	M	Medico	Asistencial	1	2	1	1	0	2	0	1	0	0	1	0	0	0	1
13	29	M	Otros	Asistencial	1	3	3	3	1	3	1	2	1	2	1	3	2	3	2
14	27	F	Otros	Asistencial	1	1	2	1	1	2	1	0	0	1	1	1	1	1	1
15	43	F	Obstetra	Asistencial	1	1	2	1	1	0	0	1	0	1	0	0	3	0	1
16	38	F	Enfermera	Asistencial	2	3	2	2	4	2	2	3	2	1	2	2	2	1	1
17	39	F	Enfermera	Asistencial	1	0	1	1	2	1	0	1	0	2	0	1	0	0	1
18	56	F	Obstetra	Administrativo	1	2	1	1	0	2	0	1	0	0	1	0	1	0	2
19	50	F	Medico	Asistencial	2	1	2	2	2	1	0	2	1	2	2	1	0	2	2
20	33	M	Otros	Asistencial	2	3	2	2	2	1	3	2	3	1	1	1	3	1	0
21	31	F	Enfermera	Asistencial	1	2	1	1	0	3	0	1	0	0	1	0	0	0	1
22	39	F	Técnico	Asistencial	2	3	2	3	2	2	1	3	2	2	1	2	2	2	3
23	45	F	Obstetra	Asistencial	2	1	2	2	2	1	0	0	1	3	0	2	0	0	1

24	44	F	Obstetra	Asistencial	2	2	1	2	2	2	2	1	0	0	0	0	2	0	1
25	36	F	Medico	Asistencial	1	1	2	1	1	1	0	1	2	1	2	1	2	2	2
26	49	F	Técnico	Asistencial	1	2	1	1	0	2	0	1	0	0	1	0	0	0	3
27	35	F	Técnico	Asistencial	2	0	2	2	2	2	2	0	2	1	0	0	2	0	1
28	64	F	Técnico	Asistencial	1	1	1	1	2	1	0	1	0	2	0	1	0	0	3
29	51	F	Enfermera	Administrativo	1	2	1	1	0	2	0	1	0	0	1	0	2	2	3
30	36	F	Enfermera	Asistencial	1	2	1	1	0	2	0	1	0	0	1	0	2	0	1
31	32	M	Otros	Asistencial	1	1	2	2	0	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1
32	41	F	Enfermera	Asistencial	1	1	2	1	1	2	1	0	0	1	1	1	1	0	1
33	38	F	Obstetra	Asistencial	1	2	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	3	0
34	52	F	Técnico	Asistencial	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	0	1	2	2
35	33	F	Enfermera	Asistencial	0	1	1	2	1	1	0	1	0	0	0	1	1	1	1
36	44	F	Obstetra	Asistencial	2	2	1	1	0	2	0	1	0	0	1	0	1	0	1
37	40	F	Obstetra	Asistencial	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	3
38	27	F	Nutricionista	Asistencial	1	1	2	2	2	1	0	0	0	0	3	1	1	0	1
39	63	F	Técnico	Asistencial	0	0	2	2	1	2	0	2	0	0	3	0	0	1	2
40	63	F	Técnico	Asistencial	1	1	2	2	2	1	0	2	1	2	2	1	0	0	2
41	45	F	Técnico	Asistencial	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	1	1	3	2
42	27	M	Medico	Asistencial	0	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
43	53	F	Técnico	Asistencial	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2
44	40	F	Obstetra	Asistencial	0	1	0	0	2	2	0	0	2	1	0	1	0	2	0
45	33	F	Enfermera	Asistencial	0	1	2	0	0	1	1	0	0	2	1	1	2	0	1
46	32	M	Otros	Administrativo	1	3	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2
47	28	F	Medico	Asistencial	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2
48	33	M	Enfermera	Administrativo	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1
49	29	M	Medico	Asistencial	0	1	0	1	1	2	0	0	1	1	1	0	0	0	0
50	30	M	Medico	Asistencial	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2
51	27	F	Nutricionista	Administrativo	1	2	3	2	3	2	2	1	3	2	3	1	2	2	2
52	30	F	Técnico	Asistencial	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
53	33	M	tecnico	Asistencial	1	1	2	1	1	2	1	0	0	1	1	1	0	1	1
54	37	F	Enfermera	Asistencial	2	0	1	2	1	0	0	1	0	0	0	0	1	2	0
55	38	M	otros	Asistencial	2	2	2	2	2	2	2	1	2	0	0	0	2	0	2
56	35	F	Enfermera	Asistencial	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1
57	41	F	Enfermera	Administrativo	2	2	1	1	0	2	0	1	0	0	1	0	0	0	1

58	41	F	Enfermera	Administrativo	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	0	2	3
59	38	F	Técnico	Asistencial	2	1	2	2	2	1	0	3	0	1	0	1	3	1	1
60	28	F	Enfermera	Asistencial	1	0	2	2	1	2	0	2	0	0	2	0	0	0	2
61	35	F	otros	Asistencial	1	1	2	2	2	1	0	2	1	2	2	1	1	2	2
62	27	F	Enfermera	Asistencial	1	3	2	2	2	2	3	2	3	2	1	1	0	0	0
63	42	M	otros	Asistencial	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	0	2
64	35	F	Otros	Administrativo	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1
65	30	F	Obstetra	Asistencial	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	0	0	0	1
66	39	M	Otros	Administrativo	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2
67	33	F	Enfermera	Administrativo	0	0	1	1	1	1	1	0	1	2	0	0	0	0	1
68	27	F	otros	Administrativo	2	3	1	2	3	3	1	2	3	1	3	2	1	3	1
69	60	M	tecnico	Asistencial	1	1	2	1	1	1	2	1	0	2	1	0	0	3	3
70	55	M	Otros	Asistencial	3	3	2	1	3	2	3	2	0	1	3	3	1	2	3
71	70	F	Técnico	Asistencial	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	3	3	1	2	2
72	32	F	Enfermera	Asistencial	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	0	0	1
73	20	F	Otros	Administrativo	2	2	3	1	1	1	2	2	1	0	1	1	1	1	2
74	30	F	Enfermera	Asistencial	0	1	1	1	2	0	1	0	0	0	0	0	2	0	0
75	28	F	Nutricionista	Asistencial	2	2	2	2	2	2	2	1	2	0	1	1	1	1	1
76	30	F	Nutricionista	Administrativo	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1
77	32	F	Obstetra	Administrativo	1	1	3	1	2	2	2	1	2	1	0	1	1	2	1
78	47	F	Obstetra	Asistencial	2	3	3	2	3	3	2	2	2	1	2	2	3	1	2
79	39	F	Obstetra	Asistencial	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	0	2	1	1
80	31	M	Nutricionista	Asistencial	0	2	1	2	0	1	3	1	1	0	1	1	1	0	1
81	36	M	Nutricionista	Asistencial	1	2	2	2	3	1	2	1	1	2	2	3	1	1	1
82	50	F	Obstetra	Asistencial	0	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	0	0	0	3
83	40	M	Otros	Administrativo	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2
84	48	F	Técnico	Asistencial	1	3	2	1	3	2	3	1	2	3	2	2	2	1	3
85	35	F	Enfermera	Asistencial	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1
86	36	M	Otros	Administrativo	0	1	2	2	2	1	2	2	0	1	2	1	0	1	2

VARIABLE: RENDIMIENTO LABORAL

N°	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	R15	R16	R17
1	5	4	5	3	3	4	4	4	3	3	4	4	1	3	2	2	2
2	4	3	3	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
3	3	2	3	3	4	2	2	4	4	5	3	4	3	4	3	2	2
4	5	3	5	5	5	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	5
6	3	4	5	2	3	4	4	3	5	3	4	2	5	4	5	4	2
7	5	5	4	5	5	2	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
8	5	3	3	3	4	2	5	4	5	4	5	5	3	2	4	4	5
9	5	5	4	5	5	3	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5
10	5	4	5	3	3	2	4	5	4	5	4	5	4	4	5	2	2
11	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	1	4
12	3	2	3	3	4	2	2	4	4	4	4	4	3	4	3	2	2
13	5	4	3	3	2	5	5	3	5	4	3	4	4	4	3	2	3
14	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	2	3	5	3	5
15	4	3	4	4	5	3	2	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4
16	5	4	5	3	3	3	4	5	4	5	5	5	4	4	5	2	2
17	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4
18	3	2	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2
19	5	5	5	5	5	2	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5
20	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	3	5	3	3	4
21	3	2	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	3	2	2
22	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
23	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4
24	5	4	5	3	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	2	2
25	4	3	3	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
26	3	2	3	3	4	2	2	4	4	4	4	4	3	4	3	2	2
27	5	4	5	3	3	2	4	5	5	5	4	5	4	4	5	2	2
28	4	3	3	3	4	1	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
29	3	2	3	3	4	2	2	4	4	4	5	4	3	2	2	2	2
30	3	2	3	3	4	2	2	4	4	4	4	5	3	4	3	2	2
31	2	2	2	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3

32	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	1	1	4	5	3	5
33	4	3	4	4	5	3	2	3	5	3	2	5	2	3	5	3	3
34	5	4	5	3	3	3	4	5	4	5	5	5	4	4	5	2	2
35	4	3	3	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
36	3	2	3	3	4	2	2	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2
37	5	3	5	5	5	2	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
38	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	5
39	5	4	5	5	4	2	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5
40	5	5	5	5	5	2	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5
41	5	5	4	5	5	2	5	4	5	4	5	5	3	2	2	2	2
42	5	5	4	5	5	2	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5
43	4	3	3	3	4	3	4	5	5	4	5	4	2	3	4	2	4
44	1	2	1	3	1	1	5	1	3	1	2	1	1	2	4	3	1
45	5	5	5	5	5	1	5	5	5	4	5	5	5	3	5	4	5
46	5	5	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	3	5	4	5	5
47	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	3	5	5	5	3	3	5
48	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	5	4	3	5	5	4
49	4	5	4	5	4	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5
50	5	3	3	5	5	4	5	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4
51	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	5	3	5	2	3	5
52	2	3	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3
53	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	2	3	5
54	4	3	4	4	5	4	2	5	5	5	3	5	4	4	5	4	4
55	5	4	5	3	3	2	4	5	5	5	5	3	4	4	5	2	2
56	4	3	3	3	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
57	3	2	3	3	4	3	2	4	4	5	4	4	3	1	3	1	2
58	5	3	5	5	5	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
59	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4
60	5	4	5	5	4	2	4	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5
61	5	5	5	5	5	2	4	3	5	5	5	5	4	5	5	3	5
62	5	5	4	5	5	2	5	4	5	4	5	5	3	5	3	3	4
63	5	5	4	5	5	2	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5
64	5	4	4	5	5	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	2	5
65	4	5	5	3	5	3	4	5	5	3	5	5	4	3	3	3	3

66	5	4	3	4	3	2	5	5	3	4	5	5	3	5	5	5	5
67	4	4	4	5	4	2	4	5	2	4	4	5	5	2	3	2	1
68	5	3	5	3	3	2	4	5	3	3	4	5	3	4	3	3	3
69	5	3	4	5	5	3	5	5	3	3	5	5	3	3	4	3	3
70	4	4	5	4	4	3	4	4	5	5	4	3	3	4	3	5	3
71	5	4	4	5	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	4	4	2
72	3	3	3	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3
73	5	4	5	3	4	3	4	5	5	3	5	4	4	5	3	3	4
74	5	3	5	5	4	2	4	5	5	3	4	5	5	4	4	2	5
75	4	4	4	5	4	2	4	5	5	4	4	5	4	4	5	3	4
76	2	4	3	3	3	2	3	3	5	3	3	4	3	3	3	3	3
77	5	5	5	3	3	4	5	4	4	5	3	5	5	4	4	4	5
78	4	4	3	4	5	3	4	5	4	3	5	4	5	3	3	4	3
79	4	3	5	3	3	2	5	5	3	3	4	4	4	2	3	3	5
80	4	3	2	4	3	3	5	4	5	5	2	5	5	5	5	5	5
81	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	4	4	4	3	5	4	3
82	4	4	5	5	5	3	4	5	3	5	5	3	4	3	4	5	4
83	4	4	3	4	3	2	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4
84	4	3	3	3	3	2	4	5	5	5	4	3	5	4	5	2	2
85	5	4	5	2	4	2	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4
86	5	5	3	4	3	2	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5