



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Gestión del talento humano en el desempeño del personal de salud del Hospital de
Rehabilitación del Callao, 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Br. Margot Magaly Rodas Liñan (ORCID: 0000-0003-0474-7905)

ASESOR:

Dr. Abner Chávez Leandro (ORCID: 0000-0002-0167-5523)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LIMA – PERÚ

2019

Dedicatoria

Este trabajo está dedicado a Dios por haberme permitido llegar a este momento muy especial de mi vida, por los triunfos y los momentos difíciles que me han enseñado a valorar cada día más de ser una buena persona y una excelente profesional.

A mi familia, por ser fuente de motivación e inspiración para poderme superar cada día más.

Agradecimiento

A mi asesor, quien con su notable experiencia y paciencia supo guiarme para la correcta elaboración de este trabajo.

A la Universidad Cesar Vallejo, por haberme dado la oportunidad de poder demostrar que podemos ser buenos profesionales cuando uno se lo propone.

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **RODAS LIÑAN, MARGOT MAGALY**

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Gestión Pública*, ha sustentado la tesis titulada:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE SALUD DEL HOSPITAL DE REHABILITACIÓN DEL CALLAO, 2019

Fecha: 16 de agosto de 2019

Hora: 4:30 p.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Angel Salvatierra Melgar

Firma: 

SECRETARIO: Dr. Arturo Eduardo Melgar Begazo

Firma: 

VOCAL: Dr. Abner chavez Leandro

Firma: 

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

Aprobado por mayoría

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....
.....
.....
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

Estilo APA

.....
.....
.....

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Declaración de autenticidad

Yo, Margot Magaly Rodas Liñan, identificada con el DNI N° 42580750, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado, Programa Académico de Gestión Pública, con la tesis titulada “Gestión del talento humano en el desempeño de los trabajadores de salud del Hospital de Rehabilitación del Callao, 2019”.

Declaro bajo juramento que:

- El trabajo de investigación es de mi autoría.
- Se ha formulado respetando las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultas. En conclusión, el trabajo de investigación no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- El trabajo de investigación no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener un grado académico previo o título profesional.
- Los datos presentados en los resultados son reales, ninguno ha sido falsado, ni duplicados, tampoco copiados y por tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes de la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya haya sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 24 de julio 2019



Br. Margot Magaly Rodas Liñan

DNI N° 42580750

Índice	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Dictamen de sustentación	iv
Declaración de autenticidad	v
Índice	vi
Resumen	x
Abstract	xi
I. Introducción	1
II. Método	15
2.1 Tipo y diseño de investigación	15
2.1.1 enfoque	15
2.1.2 Tipo	15
2.1.3 Diseño	15
2.2 Variables, Operacionalización	16
2.2.1 Gestión del talento humano	16
2.2.2 Desempeño laboral	16
2.2.3 Operacionalización de variables	17
2.3 Población, muestra y muestreo	18
2.3.1 Población	18
2.3.2 Muestra	18
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección, validez y confiabilidad	19
2.4.1 Técnica	19
2.4.2 Instrumentos de recolección de datos	19
2.4.3 Validez	20
2.4.4 Confiabilidad	20
2.5 Procedimiento	20
2.6 Método de análisis de datos	20
2.7 Aspectos éticos	20
III. Resultados	21
IV. Discusión	28
V. Conclusiones	32
VI. Recomendaciones	33

Referencias	34
Anexos	39
Anexo 1: Matriz de consistencia	39
Anexo 2: Instrumento de recolección de datos	40
Anexo 3: Validez de instrumento	42
Anexo 4: Fiabilidad de los instrumentos	58
Anexo 5: Matriz de datos	60
Anexo 6: Resultados complementarios	68
Anexo 7: Acta de aprobación de originalidad de tesis	72
Anexo 8: Pantallazo del software TURNITIN	73
Anexo 9: Formulario de autorización para la publicación electrónica de la tesis	74
Anexo 10: Autorización de la versión final del trabajo de investigación	75

Índice de tablas

Tabla 1 Operacionalización de la variable gestión del talento humano.	17
Tabla 2 Operacionalización de la variable desempeño laboral.	17
Tabla 3 Población del Hospital de Rehabilitación del Callao.	18
Tabla 4 Fiabilidad de instrumentos.	20
Tabla 5 Distribución de frecuencias de la gestión del talento humano	21
Tabla 6 Distribución de frecuencias de dimensiones de la gestión del talento humano	21
Tabla 7 Distribución de frecuencias del desempeño laboral de los trabajadores de salud.	22
Tabla 8 Distribución de frecuencias de dimensiones del desempeño laboral de los trabajadores de salud.	22
Tabla 9 Prueba de bondad de ajuste y pseudo R^2 en la gestión del talento humano y el desempeño laboral.	23
Tabla 10 Prueba de estimación de parámetros de la gestión del talento humano en el desempeño laboral.	23
Tabla 11 Prueba de bondad de ajuste y pseudo R^2 de la gestión del talento humano en el trabajo en equipo y cooperación.	24
Tabla 12 Prueba de estimación de parámetros de la gestión del talento humano en el trabajo en equipo y cooperación.	25
Tabla 13 Prueba de bondad de ajuste y pseudo R^2 en la gestión del talento humano y la disciplina laboral.	25
Tabla 14 Prueba de estimación de parámetros de la gestión del talento humano y la disciplina laboral.	26
Tabla 15 Prueba de bondad de ajuste y pseudo R^2 en la gestión del talento humano y la superación personal.	26
Tabla 16 Prueba de estimación de parámetros de la gestión del talento humano y la superación personal.	27

Índice de figuras

Figura 1: Niveles de la gestión de talento humano.	68
Figura 2: Dimensiones de la gestión de talento humano.	68
Figura 3: Niveles del desempeño laboral de los trabajadores de salud.	69
Figura 4: Dimensiones del desempeño laboral de los trabajadores de salud.	69
Figura 5: Curva de Cor del talento humano de los trabajadores de salud.	70
Figura 6: Curva de Cor del trabajo en equipo y cooperación de los trabajadores de salud.	70
Figura 7: Curva de Cor de la disciplina laboral de los trabajadores de salud.	71
Figura 8: Curva de Cor de superación personal de los trabajadores de salud.	71

Resumen

La gestión del talento humano se ha convertido en el nuevo paradigma de la administración. En este contexto el objetivo fue determinar la incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de salud del Hospital de Rehabilitación del Callao, 2019. El enfoque del estudio fue cuantitativo, método hipotético deductivo, el tipo de investigación fue descriptivo explicativo, el diseño no experimental, de corte transversal, con una muestra probabilística de 102 personal de salud, la técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento dos cuestionarios para medir las variables de estudio. Los resultados mostraron que la gestión del talento humano fue regular según el 50.98% de los encuestados, el desempeño laboral fue alto (51.96%). Asimismo, la prueba de Pseudo R^2 con el puntaje de Nagelkerke de 0,012 indicó que el 1,2% de la variación en el desempeño laboral de los trabajadores está incurso el efecto de la gestión del talento humano institucional y dado que $p: 0,606 > \alpha: 0,05$ se aceptó la hipótesis nula. Concluyendo que: La gestión del talento humano no incide en forma significativa en el desempeño laboral de los trabajadores de salud del Hospital de Rehabilitación del Callao, 2019.

Palabras clave: Gestión del talento humano, desempeño laboral.

Abstract

The management of human talent has become the new paradigm of administration. In this context, the objective was to determine the incidence of human talent management in the work performance of health workers at the Hospital Rehabilitation the Callao, 2019. The focus of the study was quantitative, hypothetical deductive method, the type of research was descriptive explanatory, the non-experimental, cross-sectional design, with a probabilistic sample of 102 health personnel, and the technique used was the survey and the instrument two questionnaires to measure the study variables. The results showed that the human talent management was regular according to 50.98% of the respondents, the work performance was high (51.96%). Likewise, the Pseudo R² test with the Nagelkerke score of 0.012 indicated that 1.2% of the variation in the work performance of the workers is affected by the effect of the management of institutional human talent and given that $p: 0.606 > \alpha : 0.05$ the null hypothesis was accepted. Concluding that: The management of human talent has no significant impact on the work performance of health workers at the Hospital de Rehabilitación the Callao, 2019.

Keywords: Human talent management, job performance.

I. Introducción

En la actualidad la gestión del talento humano constituye el nuevo paradigma de la administración de los recursos humanos, estableciendo la ventaja competitiva en las organizaciones; sin embargo, en el Perú no existe uniformidad al respecto, ya que en general las organizaciones privadas y públicas continúan administrando a los trabajadores como un recurso no valioso que ocasiona gastos y pérdida al tenerlos en cuenta en la institución, no dando la importancia estratégica de tener en cuenta al trabajador como persona para lograr un mayor desempeño y por ende una mayor competitividad laboral. Tal como lo señala Cuesta (2010) cuando asevera que “la ventaja competitiva básica de las empresas durante el nuevo milenio, se basará en la gestión del talento humano y en el grado de formación del trabajador” (p. 24).

En cuanto a la **realidad problemática**, a nivel mundial, según el Índice del Talento Global, que analiza la capacidad que tienen los países para gestionar el talento, Suiza continúa liderando el ranking, porque conserva el talento humano desarrollado en su país, ofreciendo un entorno económico ideal en términos de su regulación y mercado. En segundo lugar, se encuentra Singapur luego Reino Unido; sin embargo, el único país de Sur América que ocupa una posición predominante en el puesto número 34 es el país de Chile, considerando así un atractivo para el talento humano extranjero (AméricaEconomía.com, 2019).

En el ámbito de América Latina, la Organización Internacional del Trabajo (2017) sostiene que el talento humano debe ser entendido como fin y medio para el desarrollo en la región ya que son el ingrediente indispensable y central para el logro de un crecimiento sostenido, incluso con empleo pleno y trabajo decente para las personas (párr. 8). Solimano (2012) hace referencia que en la región latinoamericana los flujos del talento humano pueden tomar varias formas e incluyen la circulación internacional de científicos, expertos en tecnología de la información, intelectuales, artistas y empresarios. La evidencia muestra que la fuga de talentos, es una salida permanente e irreversible del capital humano, también existe con los ciclos de emigración y retorno del talento nacional (p. 5).

El Perú, en el Ranking Mundial del Talento 2018, avanzó cinco posiciones, pasando del puesto número 57 al puesto 52 de un total de 63 países, se trata de una medición del grado en el que los países desarrollan, atraen y retienen el talento humano (MBA Américaeconomía.com, 2018, párr. 1).

A nivel local, en el hospital de Rehabilitación del Callao, que es una institución especializada en rehabilitación para las personas con discapacidad motora, sensorial e intelectual, tiene como principal recurso humano el personal asistencial especializado, caracterizado por su calidad de atención en diferentes procedimientos de terapia para lograr la incorporación del usuario a la sociedad en el menor tiempo posible.

Uno de los problemas observados en dicha institución hospitalaria, es la gran demanda de atención a los usuarios con discapacidad, lo que obliga al personal de salud atender más allá de la capacidad real, ya que debería atender a 15 pacientes por día, pero en realidad se atiende a cerca de 20 pacientes, ya que por ser un nosocomio especializado acuden a él pacientes con diferentes procedencias del país, esto evidencia en primer lugar el alto compromiso del personal de salud, pero también el déficit de personal, de infraestructura, equipos biomédicos, materiales terapéuticos que lamentablemente no son resueltos por las autoridades encargadas de la gestión.

En relación a la gestión de los recursos humanos, los trabajadores no cuentan aún con una estabilidad laboral, más del 60% de sus trabajadores se encuentran laborando en la modalidad de locadores de servicios, el 30% en la modalidad de contrato administrativo de servicios y el restante es personal nombrado o a plazo fijo; en su mayoría no cuentan con beneficios laborales y más por el contrario tienen obligaciones que realizar como un personal de planta, tratando de cubrir las brecha de atención de las terapias especializadas generando una sobrecarga laboral por las diversas tareas que realiza, ocasionando con el tiempo que su desempeño disminuya o generando pérdida de talentos creando a futuro una deficiencia en la atención por la falta de competitividad. Esto afectará de manera directa a los servidores, ocasionando una disminución en el desarrollo de las tareas asignadas y de los objetivos trazados por la institución.

El presente trabajo encuentra sus **antecedentes nacionales** con Oscoco (2015) en el trabajo de investigación *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de Pacucha Andahuaylas-Apurímac*, tiene como finalidad precisar la relación existente entre la variable independiente y la variable dependiente del trabajo de investigación. Aplicando una metodología descriptiva, correlacional realizando la encuesta a 35 trabajadores. Obteniendo como resultado que el 48.6% de los encuestados aseveran que la institución ejecuta la planificación del personal; mientras que el 45.7% aseveran que algunas veces se desarrolla los programas de personal. En cuanto a la variable de desempeño laboral se evidencia que se desarrolla de manera

regular con un 34,3%. Teniendo como resultado que la variable independiente se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los trabajadores de esa institución, con una $p=0,001$.

También se encuentra el trabajo de Asencios (2017) en su tesis *Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unánue Lima*, la finalidad de este trabajo era delimitar la relación de la variable desempeño laboral y gestión del talento humano en dicha institución hospitalaria. Desarrollando una metodología cuantitativa, transversal y correlacional. Encuestando a 135 trabajadores que realizan labores oficinistas. Los resultados mostraron como se vienen desarrollando de manera regular la variable gestión del talento humano en el nosocomio, siendo esta percepción del 67% de los encuestados; mientras que la variable del desempeño laboral de esa institución es alta, para el 47% de los trabajadores. Además, obtuvo una correlación positiva moderada ($p=0,000$, $r=0.642$). Los resultados mostraron que existe una relación positiva moderada entre ambas variables en mención.

Igual forma tenemos a Rojas y Vílchez (2018) en su trabajo de investigación *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús-Lima*, la finalidad del trabajo era establecer el tipo de relación de las variables desempeño laboral y gestión del talento humano de los trabajadores. La metodología que aplicaron fue cuantitativa, correlacional y no experimental, aplicando la encuesta a 50 trabajadores. Los resultados mostraron una relación significativa ($p=0,007$) entre las variables de estudio. Concluyendo que existe una relación directa significativa entre las dos variables.

Dentro de los **antecedentes internacionales** se encuentra Alarcón (2015), en Ecuador, en su tesis titulada *Gestión de talento Humano y su relaciona con el desempeño laboral de las personas con discapacidad en las instituciones públicas de la provincia de Carchi*; teniendo como finalidad analizar la correspondencia en dichas variables. Teniendo un enfoque cuantitativo y descriptivo, con una muestra de 36 entrevistados. Los resultados mostraron que el 50% de trabajadores están a favor de cómo su institución viene gestionando la variable independiente, mientras que 6% de los entrevistados están en desacuerdo respecto al desempeño laboral y el 60% está totalmente de acuerdo. Mediante la aplicación del chi cuadrado se probó estadísticamente que existe una asociación entre ambas variables ($p=0,000$). Concluyendo que las variables investigadas se relacionan y que los componentes de la primera variable son indispensables para el adecuado desempeño.

Además, se encontró el estudio de Vásquez (2015) en Ecuador, quien realizó la tesis *La gestión del talento humano y su relación con los riesgos laborales del personal de enfermería en el área de cuidados intermedios del hospital IESS de la ciudad de Milagro, Provincia del Guayas*, teniendo como objetivo establecer el tipo de relación entre ambas variables, para ello utilizó la metodología descriptiva. Las personas que colaboraron para realizar este estudio fueron 40 trabajadores que realizan labores asistenciales y 131 pacientes. Teniendo como resultado que el 73% de los encuestados opinan que el desarrollo del desempeño de los trabajadores de salud es eficaz y el 100% manifiesta que la población en estudio realiza de manera íntegra las tareas encomendadas. Concluyendo que la institución debería de analizar la variable independiente debido a que los trabajadores asistenciales realizan un eficaz desempeño y que las autoridades de la institución tienen que tener en cuenta la normativa de la seguridad.

Flores, Velásquez y Gómez (2017), en Nicaragua, quienes realizaron el trabajo de investigación *Incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la Alcaldía Las Sabanas municipio del departamento de Madriz*, tiene por finalidad averiguar si la variable independiente incide sobre la variable dependiente. El estudio realiza una metodología cuantitativa y descriptiva, que contó con una muestra de 39 trabajadores. Los resultados mostraron que los trabajadores realizan un buen rendimiento laboral y esto se ve reflejado en la calidad de atención que brindan a la población. Concluyendo que la oficina que administra al personal que labora en dicha institución debe de implementar las estrategias necesarias para lograr un mejor desempeño laboral.

Este trabajo de investigación presenta sus **fundamentos científicos** en relación al tema conceptos, teorías y sus componentes o dimensiones que ayudarán el desarrollo del presente trabajo. De tal manera que la faena laboral tiene por concepto, según la Organización Internacional del Trabajo (2004) como “grupo de actividades que realiza el hombre para brindar un servicio o producir un bien dentro de la economía de una sociedad, obteniendo de esta manera lo necesario para la subsistencia que solicite el individuo” (párr. 2). En la administración pública existen quince regímenes laborales para los servidores públicos de nuestro país, los cuales están agrupados de tres maneras; sin embargo, desde el 2009 hasta la actualidad se viene desarrollando otro tipo de modalidad laboral a través de la locación de servicios, en donde estos locadores prestan sus servicios no sólo de manera momentánea, sino de manera permanente en las instituciones públicas, cumpliendo metas, deberes y actitudes proactivas que exige la institución pero sin el goce de derechos y

beneficios laborales, superando el número del personal contratado en las diferentes modalidades y sin aparecer dentro del Cuadro de asignación de personal (CAP). Actualmente se cuenta sólo con dos profesionales de salud en la condición de nombrados, ello implica que esos dos puestos están ocupados según el CAP y treinta y seis profesionales técnicos administrativos y/o administrativos.

Sin embargo, con ese análisis se puede decir que no se tiene la suficiente cantidad profesional de salud para brindar los diferentes servicios especializados de salud como lo está haciendo actualmente y tampoco contarían con el soporte necesario del personal administrativo y/o logístico pertinente para mantener operativo un hospital esto es porque no refleja la cantidad real de trabajadores.

En tal sentido se define la primera variable de **gestión del talento humano** como la capacidad de planificar a los empleados idóneos con las calificaciones idóneas en el momento justo y en el lugar adecuado para poder mantener una organización productiva y eficiente por haber invertido de manera adecuada en el recurso humano mejorando así la productividad y rentabilidad de la empresa. Uno de los representantes clásicos es el autor Fayol, en la cual establece que los recursos materiales de una empresa no es lo único valioso que tiene para administrar los directivos haciendo énfasis en el manejo adecuado del recurso humano con el objetivo de mantener, desarrollar y proteger al trabajador, de esta manera se fortalecerá el desarrollo personal y organizacional. En esa perspectiva, Armas, Llanos y Traverso (2017) enfatizan que “las personas dejaron de ser vistas como máquinas o recursos, hoy en día son consideradas elementos claves y estratégicos para las organizaciones” (p. 9).

El desarrollo de las nuevas competencias y definiciones del hombre en la sociedad ha influenciado para cambiar los conceptos en cuanto a la administración de recursos humanos tomando un nuevo nombre de gestión del talento humano o administración del capital intelectual, siendo esto una aseveración por Chiavenato (2009). A su vez Wilson (2013) hace hincapié que “es importante distinguir primero entre recursos humanos y talento humano. Estos términos se usan indistintamente, pero no son lo mismo. Los recursos humanos se pueden ver como los programas, las políticas referentes a los empleados en una organización” (p. 5). Al respecto, Al (2014) manifiesta que las instituciones deben de prestar interés y satisfacción a sus trabajadores puesto que ellos presentan diversos talentos que colaboran a conseguir los objetivos trazados por la institución. Aseverando que se ha realizado un reconocimiento público global a las instituciones que han considerado al talento humano más que una obligación social (p. 34). Coincidiendo con los autores anteriores, Alles

(2015) sostiene que se debe desarrollar el talento con un enfoque ganar-ganar. Cuando se trabaja de este modo, el desarrollo del talento de las personas es al mismo tiempo positivo para ellas y para la organización (p. 33).

Teniendo como objetivo este nuevo planteamiento según Cuesta (2010) gestionar a los trabajadores porque consideran que el empleado es un individuo con conocimiento y se tiene que ver como un ser integral teniendo que desarrollar la satisfacción física, mental y social dentro del ámbito de la empresa, sea en la condición laboral que se encuentre este trabajador; siendo esto un reflejo del grado de conocimiento por parte de las personas a liderar esta gestión y las medidas necesarias de cambio que se realice para mejorar (p. 19).

Así mismo, Rodríguez (2009) sostiene que la finalidad de esta variable independiente “es conseguir una máxima recaudación de ingresos hacia la institución”, desarrollando así una perspectiva estratégica en el recurso humano a través del fortalecimiento de sus conocimientos y aptitudes para crear un ambiente laboral de competitividad.

Con respecto a cómo captar los talentos, Vallejo (2016) sostiene que para desarrollar una adecuada “gestión primero se tiene que reclutar luego realizar la respectiva selección de personas de manera objetiva, para poder después orientarlos, capacitarlos y según sea el trabajo realizado puedan recibir una adecuada recompensa, estimulando así al trabajador a desarrollarse como persona; finalmente la empresa pueda realizar las respectivas evaluaciones y poder realizar el respectivo seguimiento del trabajador y ver su evolución. Formando de esta manera cierta base de datos de los trabajadores, conociendo el compromiso y el grado de identificación con la institución. De esta manera, se podrá alcanzar los fines trazados por la institución con una adecuada calidad de servicio (p. 16).

Complementando la idea anterior, Alles (2006) plantea que para lograr desarrollar el talento se requiere realizar la adecuada selección de personas, “teniendo en cuenta las capacidades que posee y según las necesidades que requiera la institución, creando un nivel de organización y de competitividad en sus trabajadores. Teniendo que desarrollar además acciones para retener al personal creando así motivaciones e identificación con la institución para que no exista la fuga de talentos” (p. 31). Reforzando este concepto Jerico (2011, citado por Alles, 2006) al decir que “para gestionarlo se necesita de ciertos requisitos en simultáneo como el de capacidad, acción y compromiso” (p. 31).

De acuerdo a Jantan y Razak (2010) las funciones de administrar los recursos humanos han ido tomando un nuevo enfoque apoderándose de manera gradual la gestión del talento en cualquier organización. Considerando al talento como la capacidad de cualquier

individuo para hacer una diferencia significativa al desempeño actual y futuro. Gestionar los talentos de una organización implica la planificación de recursos humanos que enfatiza procesos (p. 2). Por su parte Chiavenato (2009) sostiene que “para lograr las metas trazadas por la institución se tiene que obtener la adecuada colaboración de los trabajadores, de esta manera se desarrollaría el concepto de gestión del talento humano” (p. 11).

Por su lado, Vaiman y Vance (2010) expresan que “la gestión es un procedimiento estratégico efectiva que implica procesos tanto de formulación como de implementación de estrategia. Teniendo como propósito principal la planificación para unirse al esfuerzo de gestión estratégica de esta manera colabora a organizar, formular y conseguir los fines estratégicos” (p. 19).

Al respecto; Collings, Scullion y Caligiuri (2018) argumentan que la identificación sistemática de posiciones claves contribuye de manera diferente a la ventaja competitiva sostenible de la organización en una escala global. El desarrollo de un grupo de talentos con un enorme potencial y un alto desempeño cubren los puestos laborales que reflejan el alcance global de la empresa, con lo cual se da el crecimiento de la estructura que administran los recursos humanos, facilitando el llenado de estos cargos con el mejor titular disponible y garantizando su compromiso con la organización creando una ventaja competitiva (p.15).

Es decir, esta definición destaca que las empresas que desarrollan la estrategia de captar y desarrollar su talento humano logran posiciones clave que tienen el mayor potencial de impacto en la generación de valor diferencial en la organización que se traduce en una variación significativa en el rendimiento cuando aumenta la calidad o la cantidad de personas con talento.

Mientras que Robbins y Coulter (2014) sostienen que para conseguir un ambiente competitivo dentro de una institución se tiene que tener en cuenta la organización, a su vez los directivos de la empresa tienen que cambiar la forma de pensar en relación a los empleados y la perspectiva que tienen del vínculo laboral. Por ello, el trabajador no debe ser tratado como un costo que genera gasto y por ende suprimirlo sino más bien como persona y tratarlo como compañero (p. 207).

Por lo tanto, la gestión del talento humano abarca no sólo acciones o estrategias que viene desarrollando actualmente los directivos de la unidad de recurso humanos como es el proceso de reclutar o contratar a la persona más idónea también consiste en otorgar un apropiado lugar de trabajo sin riesgos o peligros laborales, un acertado salario dependiendo del cargo a desarrollar con sus respectivos beneficios laborales, una distinción como

consecuencia de una excelente labor realizada de esta manera se potencializará las habilidades de los trabajadores para generar un adecuado desempeño laboral.

Según Chiavenato (2000) la gestión del talento humano considera al individuo como un elemento impulsador en una estructura social esto se debe a las cualidades que posee como persona para acoplarse y sobrellevar las variaciones que se puedan generar en el camino, por ello el trabajador no es un recurso más sino es un agente con capacidades de generar una fuerza motora para producir un crecimiento y desarrollo personal. Afirmando que durante este proceso hay menos participación de jerarquías, órdenes y mandatos. Esto se debe a querer formar una serie de compromiso del trabajador con la institución, generando una identificación y compromiso por parte de las personas que laboran, según Vásquez (2008).

A pesar de ello, como señalan Boudreau y Ramstad (2004), la gestión del capital intelectual se encuentra en la actualidad en un punto de inflexión. El valor y la importancia del talento humano, es cada vez más obvio para los líderes empresariales, sin embargo, están cada vez más frustrados por el estado actual de la gestión de recursos humanos. El paradigma debe hacer hincapié en mejorar las decisiones sobre el talento y no simplemente justificando programas de recursos humanos (p. 2).

La importancia del talento humano para la organización es explicada por Armas, Llanos y Traverso (2017) como “la transformación para obtener el valor correspondiente, puesto que el recurso humano se considera como un recurso intangible pero el buen desempeño se convertirá en un bien o servicio de calidad, convirtiéndose de esta manera en un recurso tangible” (p. 47).

Existen varios autores y cada uno de ellos propone diferentes **dimensiones para la gestión del talento humano**, pero en este trabajo se ha considerado de manera principal las propuestas por Chiavenato (2002).

Su primera dimensión selección de personas; donde Chiavenato (2007) señala que “es la acción de escoger a la persona conveniente con el propósito adecuado” (p. 169); además según Vértice (2008) “consiste en una etapa donde se realiza un pronóstico de los candidatos si fuesen contratados, efectuando una comparación y una elección” (p. 16). Esta idea es reafirmada por Robbins y Coulter (2014) donde sostienen que “es un acto donde se trata de pronosticar que postulante tendrá éxito si es contratado” (p. 212). Mientras que para Gómez y otros (2008) plantean que es el procedimiento de realizar la elección de emplear o no reclutar a las personas que se encuentran postulando a un cargo laboral con determinadas

características para tener el éxito en el trabajo. A su vez, Díaz (2017) plantea que “de acuerdo con la estrategia de atracción y selección de talentos, todas las organizaciones deben de adoptarlo, incorporando así una variedad de redes sociales y herramientas”.

Los autores coinciden en señalar que la selección de personas es un proceso que tiene como objetivo elegir al postulante adecuado para el puesto de trabajo. Para realizar este proceso tiene que primar la necesidad de la institución y las cualidades del postulante. Teniendo en cuenta que para desarrollar este proceso de manera estandarizada y eficiente se realiza a través de diversas técnicas o pruebas como las entrevistas personales, las pruebas de conocimiento y sicométricas, exámenes médicos y pruebas de simulación para explorar el conocimiento y las habilidades del candidato.

La segunda dimensión capacitación de personas; en la cual Moreira (2013) establece que “son procedimientos a emplear y que es imprescindible brindar para conseguir mejoras en las habilidades del trabajador que sean necesarias para ejecutar la labor que realiza” (p.24), mientras que Chiavenato (2008) propone “ser una acción planificada, sistemática y permanente teniendo como objetivo capacitar, integrar y desarrollar al personal que labora en la institución en el proceso productivo” (pág. 176). Mientras que para Robbins y Coulter (2014) “consiste en una actividad fundamental que está a cargo del directivo de la unidad de recurso humano. Esto se debe que las funciones encomendadas pueden cambiar por tal motivo el trabajador tiene que tener las habilidades necesarias para acoplarse a este cambio” (p. 215).

Por su parte Mondy (2010) señala que “son acciones que están dirigidas a los trabajadores para el cumplimiento de las tareas asignadas o para desarrollar nuevas capacidades para cumplir cargos cada vez más complejos” (p. 93). Desde una postura crítica Irimu et al. (2014) manifiesta que las intervenciones educativas, a menudo consideradas como "soluciones rápidas" para mejorar la atención en países de bajos ingresos, pueden ser necesarias, pero es poco probable que sean suficientes para brindar mejores servicios. Por ello se propone una comprensión de los problemas organizacionales que intervienen en el proceder de los profesionales de la salud individuales debe guiar e informar la implementación de las mejores prácticas.

Complementando lo anterior, Ohnishi, Nakamura y Takano (2007) puntualizan que “el personal sanitario a menudo está obligado a realizar tareas que son más allá de su capacidad, esto se debe en gran parte a la distribución inadecuada de personal sanitario, la

falta de disponibilidad de capacitación continua y la dificultad para mantener la motivación de este personal.

Para llevar a cabo este proceso de manera efectiva primero se tiene que detectar las necesidades de capacitación por medio de cuestionarios, entrevistas, evaluación de desempeño, reuniones interdepartamentales, análisis de los cargos que se ejecutan y del personal que deja de laborar; permitiendo de esta forma conocer el déficit de conocimientos, habilidades y actitudes del trabajador para realizar la implementación del proceso de capacitación. Teniendo como finalidad mejorar el comportamiento y la actitud del empleador creando un clima más propicio en el ambiente laboral, aumentar la motivación, crear un ambiente más receptivo a las técnicas de supervisión, incrementar la satisfacción de la faena realizada, acelerar la toma de decisiones, resolver los problemas y aumentar la eficiencia de los procesos generando indirectamente beneficios financieros para la institución y contribuir a la formación de líderes.

La tercera dimensión desarrollo de personas; según Chiavenato (2009) lo define como “el conjunto de experiencias adquiridas en todo la trayectoria de su labor, brindando oportunidad para su desarrollo personal y laboral, por ende el crecimiento humano” (p. 415); así mismo Nolberto (2017) señala que “para tener éxito dentro de una institución el trabajador tiene que recibir capacitaciones y desenvolverse a la par con la tecnología de punta, a su vez tiene que capacitarse para desarrollar habilidades y poder ejecutar sus labores de manera adecuada” (p.21). Teniendo en cuenta que Rocco (2009), manifiesta “de ser factible, se puede apoyar a los empleados permitiéndoles seguir estudios, lo cual los hará más valiosos para la institución u organización y les permita sentirse organizados profesionalmente” (p. 18).

En tal sentido se puede señalar que este proceso consiste en el crecimiento integral del individuo preparando a los empleados para asumir cargos más elevados, creando en ellos metas de superación en las labores que realiza a través de rotación de los diferentes puestos de trabajo, a través de diferentes métodos de asesoría, entrenamiento y aprendizaje en acción.

Según Schermerhom (2003), define la **variable desempeño laboral** como “la ejecución de las labores encomendadas del trabajador expresadas en calidad y cantidad” (p. 3), a su vez Bohórquez (1995) considera que es “el grado de ejecución obtenido por el empleado para conseguir los objetivos institucionales en un tiempo establecido” (p.223). Así mismo, Añorga (2006), lo define como la capacidad del profesional para cumplir las acciones y funciones que demanda el puesto laboral según su profesión u oficio. Mientras

que Chiavenato (2007) sostiene que “es una actividad situacional y que cambia de un individuo a otro individuo, dependiendo de ciertos factores condicionantes (p. 243).

Con respecto al ámbito de salud, Smith (2006) refiere que el “desempeño de la fuerza laboral en el sector salud es crítico porque tiene un impacto inmediato en la prestación de servicios de salud viéndose reflejado esto en la salud del pueblo, por ende en la salud del país. Una fuerza laboral con un buen desempeño laboral en el ámbito de la salud es la que funciona de manera responsiva, eficiente y justa logrando el mejor resultado, para ello se tiene que haber suministrado los adecuados y necesarios recursos (p. 67).

Teniendo en cuenta que Robbins y Coulter (2014) plantean que los directivos de las instituciones requieren conocer si los trabajadores ejecutan sus labores de manera eficiente y efectivo o si necesitan mejorar. Por tal razón dentro del sistema del desempeño laboral se tiene que establecer los estándares a utilizar en las diferentes faenas de la institución para poder realizar la evaluación del desempeño de manera objetiva (p. 217).

La medición del desempeño es fundamental, ya que las decisiones organizativas importantes se basan en el desempeño individual. Se necesitan investigaciones para aclarar la interacción de los diferentes tipos de rendimiento (Sonntag, Volmer y Sychala, 2008, p. 4). Así mismo, Werther y Davis (2000), menciona que por medio de la evaluación se delimita las capacidades y habilidades del trabajador, por ende, a través de este “procedimiento se calcula el rendimiento global del trabajador” y se evalúa si existe la necesidad de realizar capacitaciones y/o de realizar acciones correctivas (p. 295).

Al respecto, Leonard & Thompson (2019) puntualizan que los dueños de negocios necesitan empleados que puedan hacer el trabajo, porque el desempeño de los empleados es primordial para lograr el éxito general de la institución. Los líderes de negocios deben comprender los beneficios clave del desempeño de los empleados para que puedan desarrollar métodos consistentes y objetivos para evaluar a los empleados. Esto ayuda a determinar las fortalezas, debilidades y posibles brechas de gestión en la organización empresarial. Aunque las evaluaciones de desempeño nunca son divertidas, ayudan a los líderes de negocios a determinar los niveles de desempeño para cada empleado (párr. 1).

Por su parte Rodríguez (2004) sostiene que “realizar evaluaciones de desempeño consta en valorizar la eficacia de la persona que realiza las funciones dentro de un tiempo establecido” (p. 110). Según Alles (2004), considera que las evaluaciones de desempeño son útiles y necesarias para evaluar el comportamiento del empleado, tomar decisiones de promociones, remuneraciones y según ello mejorar el rendimiento del trabajador, los

resultados de la organización y poder detectar las necesidades de capacitación. Así mismo, García (2001), menciona que a raíz de la evaluación del desempeño la parte administrativa de una institución determina la eficacia y eficiencia del trabajo realizado por los empleados, para lograr la misión trazada por la empresa (p.221).

Por su parte Mondy (2010) manifiesta que “la evaluación tiene que ser acorde con las características de sus puestos de labores y según ello la evaluación reflejará el grado de cumplimiento de los deberes establecidos en su lugar de trabajo” (p.94). Además, Rowe et al. (2018) señala que “las continuas mejoras en la calidad del desempeño del trabajador de la salud producirán beneficios en el sector salud de la población alcanzando así los objetivos trazados en la agenda de Objetivos Mundiales o Desarrollo Sostenible.

Para el trabajo se ha considerado las siguientes dimensiones: la **primera dimensión trabajo en equipo y de cooperación** para Chiavenato (2009) considera que esta dimensión desempeña un papel importante para conseguir un efecto positivo y duradero (p.189). Mientras que Alles (2005), manifiesta que es el propósito de colaborar con terceras personas para formar parte de un grupo y trabajar en equipo. A su vez Ander y Aguilar (2001) manifiesta que “consta de pequeños grupos que poseen conocimiento y habilidades complementarias que juntan sus aptitudes para conseguir cumplir los fines establecidos de la institución” (p. 13). Teniendo en cuenta que Schein (1988) plantea una definición de grupo como “cualquier número de personas que interactúan unas con otras, son conscientes unas de otras y se perciben a sí mismas como grupo.

Además, Templates (2001) manifiesta que “los estándares de producción en la actualidad no son procedentes por la máxima autoridad de una institución o por el supervisor o los jefes inmediatos sino estas son implantadas por el mismo grupo de trabajo” (p. 5). Por su parte Acosta (2011) precisa que “la organización también ha descubierto que el trabajo en grupo no es perjudicial para el rendimiento de los trabajadores, sino que, por el contrario, tiene efectos beneficiosos, tanto para la empresa como para los individuos” (p. 24).

En cuanto a la teoría Z, según Ouchi (1982, citado por Chiavenato, 2000) indicó que “la máxima productividad no se obtiene con un trabajo más cargado sino con la colaboración y cooperación de los compañeros logrando de esta forma las metas de la institución. Por ende, la famosa productividad se conseguirá con una adecuada administración de personas” (p.139). Las cualidades de un equipo Según Ander y Aguilar (2001) establece que es el espíritu de complementariedad en la ejecución de actividades y tareas, en donde todos son considerados responsables” (p. 13).

La segunda dimensión disciplina laboral, según Dessler (2009) la define como “la acción administrativa a realizar para respetar el cumplimiento de las normas internas por parte de los empleados” (p. 453). En el sentido más amplio Robbins y Coulter (2014) lo define como “las actitudes y el clima generado ante el comportamiento perenne entre el directivo de la institución y sus empleados, estableciendo de esta manera la relación de subordinación” (p. 77).

Esta disciplina tiene como objetivo principal según Alache (2017) que el personal cumpla con las obligaciones y deberes” (párr. 6). Por su parte Billikopf (2006) señala que “para lidiar con los restos del desempeño se puede usar el proceso disciplinario, estableciendo de esta manera un patrón de regla disciplinaria protegiendo así la organización de la empresa, al supervisor, y al subordinado” (párr. 4).

La tercera dimensión superación personal en donde Medina (1996) establece que “cuando se evidencia preocupación y ganas de superarse el trabajador realizará con las respectivas capacitaciones o de manera autodidacta para obtener mejoras gradualmente y superarse en su puesto de trabajo” (p.78).

De acuerdo a la realidad problemática se puede plantear **el problema general** del siguiente modo ¿La gestión del talento humano incide en el desempeño laboral de los trabajadores de salud del hospital de Rehabilitación del Callao, 2019? Como problemas específicos se tiene: **problema específico 1.** ¿La gestión del talento humano incide en el trabajo en equipo y cooperación de los trabajadores?; **problema específico 2.** ¿La gestión del talento humano incide en la disciplina laboral de los trabajadores? Y el **problema específico 3.** ¿La gestión del talento humano incide en la superación personal de los trabajadores?

La justificación de este trabajo es determinar el valor del recurso humano a través de sus capacidades, metas como persona para cumplir con las metas de la institución, trayendo como beneficio directo e indirecto la salud de los usuarios que acuden a esta institución. Esto se debe a que la misión principal de los diferentes servicios del hospital es coberturar la atención del usuario de una manera especializada al paciente que presenta discapacidad, coberturando no sólo los pacientes de la región Callao sino a todos los usuarios procedentes de diferentes departamentos del país, teniendo en cuenta que la persona con discapacidad es una persona vulnerable con diferentes afecciones y un porcentaje de ellos son de condición de pobreza, por ende luchan con las diferentes barreras que existen sociales,

económicas y de distancia para poder recibir una atención especializada y con calidad, por ende cualquier iniciativa orientada a mejorar la gestión del talento humano servirá en el desempeño de los trabajadores de salud al brindar una buena atención a los usuarios.

En cuanto al **objetivo general** del trabajo es precisar la incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de salud del Hospital de Rehabilitación del Callao, 2019. Mientras que el planteamiento de los objetivos específicos es **objetivo específico 1**. Determinar la incidencia de la gestión del talento humano en el trabajo en equipo y la cooperación de los trabajadores; **objetivo específico 2**. Verificar la incidencia de la gestión del talento humano en la disciplina laboral de los trabajadores y el **objetivo específico 3**. Demostrar la incidencia de la gestión del talento humano en la superación personal de los trabajadores.

A raíz del tipo de estudio nos lleva a plantear una **hipótesis general**: existe incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de salud del Hospital de Rehabilitación del Callao, 2019. Mientras que el planteamiento de las hipótesis específicas es **hipótesis específica 1**. Existe incidencia de la gestión del talento humano en el trabajo en equipo y cooperación de los trabajadores, **hipótesis específica 2**. Existe incidencia de la gestión del talento humano en la disciplina laboral de los trabajadores y la **hipótesis específica 3**. Existe incidencia en forma significativa de la gestión del talento humano en la superación personal de los trabajadores.

II. Método

2.1 Tipo y diseño de investigación

2.1.1 Enfoque

Este trabajo de investigación es cuantitativo, por cuanto Sánchez y Reyes (2006) refieren que son “procedimientos estadísticos en la cual se realizan procesamiento de datos, haciendo uso de la estadística descriptiva y/o inferencial” (p. 43).

2.1.2 Método

El presente trabajo de investigación se enmarcó en el método hipotético deductivo porque se formularán hipótesis sobre posibles teorías y se comprobarán con la base datos obtenidos. De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014) refiere que “el método hipotético deductivo, constituye una premisa básica para la elaboración de teorías. Esta ley corresponde a una premisa como la siguiente: Si “X sucede, Y sucede” entonces “X sucede si Y sucede con probabilidad” (p. 4). Además, Cegarra (2004) menciona que este método “radica en crear hipótesis y plantear la posible solución al problema planteado comprobando con los datos obtenidos las hipótesis generadas” (p. 82).

2.1.3 Tipo

Este trabajo de investigación es descriptivo y explicativo, es descriptivo porque busca describir las variables tal y como se presentan en determinada población. Según Díaz (2006), es “descriptivo porque persigue especificar las características importantes del grupo que está sometido a análisis” (p.127). En la investigación se describirán como son las variables en estudio por medio de la caracterización de sus respectivas dimensiones.

Por último, es un estudio explicativo porque explicará en qué medida la primera variable incide o determina en la segunda variable, teniendo como finalidad según Bernal (2000) estudiar el porqué de las hechos, fenómenos, cosas” (p. 113).

2.1.4 Diseño

Este trabajo es de corte transversal y no experimental porque se realizó en un determinado periodo de tiempo la recolección de datos y porque no se manipularon las variables independientes, respectivamente. Según Heinemann (2003) dice que son de corte transversal porque se agrupan los datos una sola vez en un momento determinado (p.176); mientras que en el segundo concepto Valderrama (2015) refiere que se realiza los “estudios sin maniobrar

la variable independiente porque los hechos ocurren previo a la investigación realizada” (p. 178).

El diseño del análisis de datos se ajusta al esquema:

$$V_1 \xrightarrow{R^2} V_2$$

Donde:

V₁: Gestión del talento humano.

V₂: Desempeño laboral.

R²: Coeficiente de regresión ordinal.

2.2 Variables, Operacionalización

2.2.1 Gestión del talento humano

Definición conceptual

Proceso por el cual se administra al recurso humano teniendo en cuenta la potencialidad del trabajador para optimizar sus cualidades y mejorar la competitividad. Según Chiavenato (2009) menciona que “a raíz de este nuevo concepto se consigue una eficaz colaboración por parte del trabajador para conseguir los objetivos institucionales” (p. 11).

Definición operacional

Esta variable será medida a través de un instrumento que consta de 20 ítems y que tiene las siguientes dimensiones: Selección del personal, capacitación de personas y desarrollo de personas. Teniendo como método de medición a la escala de Likert, con los niveles y rangos de mala, regular y buena.

2.2.2 Desempeño laboral

Definición conceptual

Es la ejecución de las funciones asignadas mostrando la idoneidad para la tarea encomendada. Según Chiavenato (2009) el desempeño laboral es variable de individuo a otro, dependiendo de diferentes factores que influenciaran en su desarrollo” (p. 243).

Definición operacional

El desempeño laboral se midió por medio de un cuestionario conformado de 16 ítems y que tiene las siguientes dimensiones: cooperación y trabajo en equipo, disciplina laboral y superación personal. Teniendo como método de medición a la escala de Likert, con los niveles y rangos de bajo, regular y alto.

2.2.3 Operacionalización de las variables

Tabla 1
Operacionalización de la variable gestión del talento humano

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Selección del personal	-Comunicación -Desarrolla pruebas de selección	1 – 7	Nunca (1)	Mala: 7-16 Regular: 17-25 Buena: 26-35
Capacitación de personas	-Capacitaciones para mejorar el desempeño. -Inversiones en las capacitaciones	8-13	Casi nunca (2) No siempre (3)	Mala: 6-14 Regular: 15-22 Buena: 23-30
Desarrollo de personas	-Motivación -Satisfacción	14-20	Casi siempre (4) Siempre (5)	Mala: 7-16 Regular: 17-25 Buena: 26-35

Tabla 2
Operacionalización de la variable desempeño laboral

Dimensiones	Indicadores	ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Cooperación y trabajo en equipo	-Lograr mejoras. -Emprendimiento de proyectos en la sociedad.	1 – 6	Nunca (1)	Bajo: 6-15 Regular:16-22 Alto: 23-30
Disciplina laboral	-Cumplimiento de horario -Alcanzar fines trazados	7 – 10	Casi nunca (2) No siempre (3)	Bajo: 4-11 Regular: 12-14 Alto: 15-20
Superación personal	-Formación. -Realización -Relaciones personales	11 - 16	Casi siempre (4) Siempre (5)	Bajo: 6-16 Regular:17-22 Alto:23-30

2.3 Población, muestra y muestreo

2.3.1 Población.

La población de estudio está compuesta por el personal de salud del Hospital de Rehabilitación del Callao, según la tabla 3.

Tabla 3

Población del Hospital de Rehabilitación del Callao

Personal de salud	N	Factor	Muestra
Médicos	15	0,73	11
Enfermeras	1	0,73	1
Odontólogo	2	0,73	2
Psicólogo	2	0,73	2
Nutricionista	1	0,73	1
Químico farmacéutico	1	0,73	1
Tecnólogos médicos	53	0,73	38
Auxiliares (técnicos de enfermería, de terapia y auxiliares asistenciales)	48	0,73	35
Otros profesionales (profesoras, asistente social y bachilleres)	16	0,73	11
Total	139		102

2.3.2 Muestra.

La técnica de muestreo es probabilística, porque todos tienen la misma probabilidad de ser seleccionados, Hernández, Fernández y Baptista (2014). Para ello se aplicó la siguiente fórmula:

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

Reemplazando:

$$n = \frac{(1.96)^2 139(0.5)(0.5)}{(0.05)^2 (139 - 1) + (1.96)^2 (0.5)(0.5)} = 102$$

La muestra estaba integrada por 102 personales de salud del centro hospitalario, el cual permitió evaluar la gestión del talento humano y el desempeño laboral que realizan los trabajadores de la institución.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1 Técnica

La encuesta fue la técnica empleada para realizar la recolección de datos de este trabajo de investigación, de esta forma se recolectó la información requerida por medio de respuestas anónimas según los dos cuestionarios formulados por el investigador.

2.4.2 Instrumentos de recolección de datos

El instrumento utilizado para recolectar los datos a investigar fueron dos cuestionarios, que permitieron medir las variables de estudio. El cuestionario que se utilizó fue adaptado por la investigadora teniendo como base otro instrumento validado en otros trabajos de investigación.

Ficha técnica del instrumento de Gestión del Talento Humano

Autor : Magali Sabina Díaz Alvarado y Sonia Salcedo

País : Perú (2015)

Adaptación : Margot M. Rodas Liñan (2019)

Objetivo : Medir el nivel de gestión del talento humano

Aplicación : Directa individual

Tiempo de duración: 25 minutos aproximadamente.

Dimensiones : El Cuestionario está conformado por 20 ítems, dividido en tres dimensiones: Selección de personas, capacitación de personas y desarrollo de personas. Escala de Likert: Nunca=1, Casi nunca=2, No siempre=3, Casi siempre=4, Siempre = 5.

Ficha técnica del instrumento de Desempeño laboral

Autor : Del Castillo Aurora

País : Argentina (2017)

Adaptación : Margot M. Rodas Liñan (2019)

Objetivo : Medir el desempeño laboral de los trabajadores de salud.

Aplicación : Directa

Tiempo de duración: 20 minutos aproximadamente.

Dimensiones : El Cuestionario está conformado por 16 ítems, dividido en tres dimensiones Cooperación y trabajo en equipo, disciplina laboral y Superación personal. Escala de Likert: Nunca=1, Casi nunca=2, No siempre=3, Casi siempre=4, Siempre = 5.

2.4.3 Validez

La validez del instrumento se realizó mediante la prueba piloto y el Juicio de expertos, teniendo en cuenta que según Hernández (2014) “lo conceptualiza como el nivel donde se mide a la variable en estudio por medio del instrumento” (p. 201).

2.4.4 Confiabilidad

Para ello se aplicó el Alfa de Cronbach, los resultados mostraron una alta fiabilidad en ambos instrumentos, según Bernal (2007) lo define como “la consistencia de las puntuaciones conseguidas por las mismas personas en diferentes ocasiones con el mismo instrumento” (p. 247).

Tabla 4

Fiabilidad de instrumentos

Variable	Alfa de Cronbach	N de elementos
Gestión del talento humano	0,857	20
Desempeño laboral	0,801	16

2.5 Procedimiento

Para realizar la investigación en primer lugar se tomó contacto con los directivos del hospital presentando una solicitud y se les explicó el objetivo de la investigación. Una vez obtenido el consentimiento, se coordinó la fecha para realizar la prueba piloto, que sirvió para analizar la confiabilidad de los instrumentos. Posteriormente se coordinó la aplicación de los cuestionarios a la muestra de estudio para medir las variables de investigación.

2.6 Método de análisis de datos

Siendo este trabajo cuantitativo, los datos obtenidos después de aplicar ambos cuestionarios a los participantes, fueron vaciados en el programa estadístico SPSS, obteniendo una matriz general de datos. Luego de procesados los datos, se presentó el resultado final de la investigación en tablas de frecuencia y gráficos a través de un análisis descriptivo inferencial y por tratarse de un estudio explicativo se aplicó la prueba de bondad de ajuste y pseudo R^2 para probar las hipótesis y la Prueba de estimación de parámetros.

2.7 Aspectos éticos

Los trabajadores que participaron no fueron expuestos al peligro, participando de manera voluntaria y mostrando disposición por parte de ellos para ser parte de esta investigación. Respetando la identidad de los encuestados y sin dar otro uso con la información obtenida.

III. Resultados

3.1 Resultados descriptivos

3.1.1 Gestión del talento humano

Tabla 5

Distribución de frecuencias de la gestión del talento humano en el Hospital de Rehabilitación del Callao, 2019.

	Niveles	Baremos	Frecuencia (fi)	Porcentaje válido (%)
Válido	Mala	20 – 47	30	30,4
	Regular	48 – 74	50,98	51,0
	Buena	75 - 100	19	18,6
	Total		102	100,0

De acuerdo a la tabla 5 y a la figura 1 del anexo se percibe que para el 50.98% de los trabajadores la gestión del talento humano en el hospital es regular, para el 30.39% es mala y para el 18.6% es buena.

3.1.2 Dimensiones de la Gestión del talento humano

Tabla 6

Distribución de frecuencias de dimensiones de la gestión del talento humano en el Hospital de Rehabilitación del Callao, 2019.

Dimensiones	Niveles	Baremos	Frecuencia (fi)	Porcentaje válido (%)
Selección de personas	Mala	7 - 16	27	26,5
	Regular	17 - 25	57	55,9
	Buena	26 - 35	18	17,6
Capacitación de personas	Mala	6 - 14	12	11,8
	Regular	15 - 22	54	52,9
	Buena	23 - 30	36	35,3
Desarrollo de personas	Mala	7 - 16	28	27,5
	Regular	17 - 25	60	58,8
	Buena	26 - 35	14	13,7

Según la tabla 6 y la figura 2 del anexo se puede apreciar que el 58,8% de los encuestados la dimensión desarrollo de personas de la primera variable es regular, para el 55,9% la

dimensión selección de personas es regular y para el 52,9% la dimensión capacitación de personas es regular.

3.1.3 Desempeño laboral

Tabla 7

Distribución de frecuencias del desempeño laboral de los trabajadores de salud en el Hospital de Rehabilitación del Callao, 2019.

	Niveles	Baremos	Frecuencia (fi)	Porcentaje válido (%)
Válido	Bajo	12 - 42	4	3,9
	Regular	43 - 58	45	44,1
	Alto	59 - 80	53	52,0
	Total		102	100,0

Según la tabla 7 y la figura 3 del anexo se aprecia que del total de los encuestados el 51.96% piensan que el desempeño laboral realizado de los trabajadores es alto, para el 44.12% es regular y para el 3.92% es bajo.

3.1.4 Dimensiones del desempeño laboral

Tabla 8

Distribución de frecuencias de dimensiones del desempeño laboral de los trabajadores de salud en el Hospital de Rehabilitación del Callao, 2019.

Dimensiones	Niveles	Baremos	Frecuencia (fi)	Porcentaje válido (%)
Trabajo en equipo laboral	Bajo	6-15	4	3,9
	Regular	16-22	59	57,8
	Alto	23-30	39	38,2
Disciplina laboral	Bajo	4-11	5	4,9
	Regular	12-14	58	56,9
	Alto	15-20	39	38,2
Superación personal	Bajo	6-16	4	3,9
	Regular	17-22	50	49,0
	Alto	23-30	48	47,1

Conforme a la tabla 8 y la figura 4 del anexo se aprecia que para el 57,8% de los encuestados la dimensión trabajo en equipo laboral de la primera variable es regular, para el 56,9% la dimensión disciplina laboral es regular y para el 49,0% la dimensión superación es regular.

3.2 Resultados inferenciales

3.2.1 Gestión del talento humano y el desempeño laboral

Hipótesis general

H₀: La gestión del talento humano no incide en forma significativa en el desempeño laboral de los trabajadores de salud del Hospital de Rehabilitación del Callao, 2019.

H₁: La gestión del talento humano incide en forma significativa en el desempeño laboral de los trabajadores de salud del Hospital de Rehabilitación del Callao, 2019.

Tabla 9

Prueba de bondad de ajuste y pseudo R² en la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de salud en el Hospital de Rehabilitación del Callao, 2019.

Bondad de ajuste	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R ²	
Pearson	3,161	2	,206	Cox y Snell	,009
Desvianza	3,705	2	,157	Nagelkerke	,012
				McFadden	,006

La tabla 9 muestra que la bondad de ajuste donde $p: 0,206$ y $0,157 > \alpha: 0,05$ que el modelo es aplicable no solo para la constante y la prueba de Pseudo R² con el puntaje de Nagelkerke de 0,012 señala que el 1,2% de la variación en el desempeño laboral de los trabajadores está incurso el efecto de la gestión del talento humano institucional.

Tabla 10

Prueba de estimación de parámetros de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de salud en el Hospital de Rehabilitación del Callao, 2019.

Parámetros	Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%		
						Límite inferior	Límite superior	
Umbral	[DELA1 = 1.00]	-3,120	,649	23,115	1	,000	-4,392	-1,848
	[DELA1 = 2.00]	,016	,452	,001	1	,971	-,869	,902
Ubicación	[GTHU1=1.00]	-,158	,571	,076	1	,783	-1,277	,962
	[GTHU1=2.00]	,272	,528	,266	1	,606	-,763	1,308
	[GTHU1=3.00]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Los resultados de la tabla 10 y la curva de COR con 0,506 que se encuentra en la figura 5 del anexo, de acuerdo al puntaje de Wald de ubicación de 0,266 que es menos a 4 que es el valor de corte para el modelo indica que la incidencia de la variable independiente no incide

significativamente la variable dependiente y teniendo en cuenta que $p: 0,606 > \alpha: 0,05$ se acepta la hipótesis nula y se infiere: La variable independiente no incide en forma significativa en la variable dependiente estudiada en el hospital.

3.2.2 Gestión del talento humano en el trabajo en equipo y cooperación

Hipótesis específica 1

H₀: La gestión del talento humano no incide en forma significativa en el trabajo en equipo y cooperación de los trabajadores de salud del Hospital de Rehabilitación del Callao, 2019.

H₁: La gestión del talento humano incide en forma significativa en el trabajo en equipo y cooperación de los trabajadores de salud en el Hospital de Rehabilitación del Callao, 2019.

Tabla 11

Prueba de bondad de ajuste y pseudo R² en la gestión del talento humano y el trabajo en equipo y cooperación de los trabajadores de salud en el Hospital de Rehabilitación del Callao, 2019.

Bondad de ajuste	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R ²	
Pearson	5,872	2	,053	Cox y Snell	,002
Desvianza	5,616	2	,060	Nagelkerke	,003
				McFadden	,001

La tabla 11 muestra que la bondad de ajuste donde $p: 0,053$ y $0,060 > \alpha: 0,05$ que el modelo es aplicable no solo para la constante y la prueba de Pseudo R² con el puntaje de Nagelkerke de 0,003 indica que el 0,3% de la variación en el trabajo en equipo y cooperación de los trabajadores está incurso el efecto de la gestión del talento humano institucional.

Los resultados de la tabla 12 y la curva de COR con 0,46 que se encuentra en la figura 6 del anexo, de acuerdo al puntaje de Wald de ubicación de 0,059 que es menos a 4 que es el valor de corte para el modelo indica que la incidencia de la variable independiente no incide significativamente en la dimensión de trabajo en equipo y cooperación de los trabajadores y teniendo en cuenta que $p: 0,809 > \alpha: 0,05$ se acepta la hipótesis nula y se infiere que: la variable independiente no incide en forma significativa en la dimensión de trabajo en equipo y cooperación de los trabajadores de salud del Hospital de Rehabilitación del Callao, 2019.

Tabla 12

Prueba de estimación de parámetros de la gestión del talento humano en el trabajo en equipo y cooperación de los trabajadores de salud en el Hospital de Rehabilitación del Callao, 2019.

Parámetros	Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%		
						Límite inferior	Límite superior	
Umbral	[TRECO1 = 1.00]	-3,245	,659	24,250	1	,000	-4,537	-1,954
	[TRECO1 = 2.00]	,438	,460	,909	1	,340	-,463	1,340
Ubicación	[GTHU1=1.00]	,090	,580	,024	1	,877	-1,047	1,227
	[GTHU1=2.00]	-,130	,536	,059	1	,809	-1,180	,921
	[GTHU1=3.00]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

3.2.3 Gestión del talento humano en la disciplina laboral

Hipótesis específica 2

H₀: La gestión del talento humano no incide en forma significativa en la disciplina laboral de los trabajadores de salud del Hospital de Rehabilitación del Callao, 2019.

H₁: La gestión del talento humano incide en forma significativa en la disciplina laboral de los trabajadores de salud en el Hospital de Rehabilitación del Callao, 2019.

La tabla 13 muestra que la bondad de ajuste donde $p: 0,950$ y $0,951 > \alpha: 0,05$ que el modelo es aplicable no solo para la constante y la prueba de Pseudo R² con el puntaje de Nagelkerke de 0,009 indica que el 0,9% de la variación en la disciplina laboral de los trabajadores está incurso el efecto de la variable independiente en estudio.

Tabla 13

Prueba de bondad de ajuste y pseudo R² en la gestión del talento humano y la disciplina laboral de los trabajadores de salud en el Hospital de Rehabilitación del Callao, 2019.

Bondad de ajuste	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R ²	
Pearson	,103	2	,950	Cox y Snell	,008
Desvianza	,101	2	,951	Nagelkerke	,009
				McFadden	,005

Tabla 14

Prueba de estimación de parámetros de la gestión del talento humano y la disciplina laboral de los trabajadores de salud en el Hospital de Rehabilitación del Callao, 2019.

Parámetros	Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%		
						Límite inferior	Límite superior	
Umbral	[DISLA1 = 1.00]	-3,119	,622	25,140	1	,000	-4,338	-1,900
	[DISLA1 = 2.00]	,344	,455	,572	1	,450	-,548	1,237
Ubicación	[GTHU1=1.00]	-,405	,582	,485	1	,486	-1,546	,735
	[GTHU1=2.00]	-,032	,530	,004	1	,952	-1,070	1,007
	[GTHU1=3.00]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Los resultados de la tabla 14 y la curva de COR con 0,542 que se encuentra en la figura 7 del anexo, de acuerdo al puntaje de Wald de ubicación de 0,004 que es menos a 4 que es el valor de corte para el modelo indica que la incidencia de la variable independiente no incide significativamente en la dimensión de disciplina laboral de los trabajadores y teniendo en cuenta que $p: 0,952 > \alpha: 0,05$ se acepta la hipótesis nula y se infiere que: la variable independiente no incide en forma significativa en la dimensión de disciplina laboral de los encuestados en el hospital.

3.2.4 Gestión del talento humano en la superación personal

Hipótesis específica 3

H₀: La gestión del talento humano no incide en forma significativa en la superación personal de los trabajadores de salud del Hospital de Rehabilitación del Callao, 2019.

H₁: La gestión del talento humano incide en forma significativa en la superación personal de los trabajadores de salud en el Hospital de Rehabilitación del Callao, 2019.

Tabla 15

Prueba de bondad de ajuste y pseudo R² en la gestión del talento humano y la superación personal de los trabajadores de salud en el Hospital de Rehabilitación del Callao, 2019.

Bondad de ajuste	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R ²	
Pearson	1,251	2	,535	Cox y Snell	,015
Desvianza	1,619	2	,445	Nagelkerke	,018
				McFadden	,009

La tabla 15 muestra que la bondad de ajuste donde $p: 0,535$ y $0,445 > \alpha: 0,05$ que el modelo es aplicable no solo para la constante y la prueba de Pseudo R^2 con el puntaje de Nagelkerke de 0,018 indica que el 1,8% de la variación en la superación personal de los trabajadores está incurso el efecto de la variable independiente.

Tabla 16

Prueba de estimación de parámetros de la gestión del talento humano y la superación personal de los trabajadores de salud en el Hospital de Rehabilitación del Callao, 2019.

Parámetros	Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%		
						Límite inferior	Límite superior	
Umbral	[SUPER1 = 1.00]	-3,702	,676	30,012	1	,000	-5,026	-2,377
	[SUPER1 = 2.00]	-,360	,463	,605	1	,437	-1,268	,547
Ubicación	[GTHU1=1.00]	-,482	,582	,687	1	,407	-1,623	,659
	[GTHU1=2.00]	-,654	,538	1,477	1	,224	-1,708	,401
	[GTHU1=3.00]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Los resultados de la tabla 16 y la curva de COR con 0,522 que se encuentra en la figura 8 del anexo, de acuerdo al puntaje de Wald de ubicación de 1,477 que es menos a 4 que es el valor de corte para el modelo indica que la incidencia de la variable independiente no incide significativamente en la dimensión de superación personal de los trabajadores y teniendo en cuenta que $p: 0,224 > \alpha: 0,05$ se acepta la hipótesis nula y se infiere que: la variable independiente no incide en forma significativa en la dimensión de superación personal de los trabajadores de salud del Hospital de Rehabilitación del Callao, 2019.

IV. Discusión

Por tratarse de un estudio explicativo se utilizó la estadística de regresión, pero al utilizar variables de tipo cualitativa se usó dentro de la clasificación de esa estadística el tipo ordinal, aplicando la Prueba de estimación de parámetros para probar las hipótesis, sin embargo, en los trabajos previos se ha encontrado que la metodología a usar fue el tipo correlacional, por lo cual ese trabajo no se tiene en cuenta el grado de incidencia que realiza una variable sobre la otra.

Con respecto a la hipótesis general, la prueba de Pseudo R^2 con el puntaje de Nagelkerke de 0,012 indicó que el 1,2% de la variación en el desempeño laboral de los empleados está incurso el efecto de la gestión del talento humano institucional. Como se aprecia, es mínima la incidencia de la variable independiente en el desempeño laboral, lo cual es ratificado por la prueba de estimación de parámetros, ya que de acuerdo al puntaje de Wald de ubicación de 0,266 que es menos a 4 que es el valor de corte para el modelo indica que la variable independiente no incide significativamente en el desempeño laboral del personal de salud y teniendo en cuenta que $p: 0,606 > \alpha: 0,05$ se tomó la decisión de aceptar la hipótesis nula, por lo cual se infiere que la variable independiente no incide en forma significativa en el desempeño laboral del personal de salud del Hospital de Rehabilitación del Callao, 2019.

Comparando estos resultados con otras investigaciones, se encuentran diferencias con Oscco (2015), quien comprobó que la variable independiente si se relaciona significativamente con el desempeño laboral en trabajadores de la Municipalidad distrital de Pacucha Andahuaylas-Apurímac con una $p=0,001$, con Asencios (2017) en el Hospital Nacional Hipólito Unánue Lima, que obtuvo una correlación positiva moderada ($p=0,000$, $r=0.642$) y de igual manera con Rojas y Vílchez (2018) cuyos resultados mostraron una relación significativa ($p=0,007$) entre la variable independiente y el desempeño laboral de los trabajadores del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús.

Los resultados descriptivos en cuanto a la variable independiente observados en la tabla 5 y figura 1 del anexo confirmaron que de acuerdo a la opinión del 50.98% del personal de salud que labora en el Hospital de Rehabilitación, la gestión del talento humano es regular, y para el 30.39% es mala, lo cual también se ha observado en las tres dimensiones analizadas: desarrollo de personas, selección y capacitación de personas, quienes también fueron calificados como regular. Esto evidencia un panorama negativo en el que desarrollan sus

actividades el personal de salud, y a pesar de ello, el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital de Rehabilitación del Callao fue alto, (según la tabla 7 y figura 3 del anexo), lo que expresa la dedicación, vocación y profesionalidad del personal de salud hacia los usuarios.

Coincidiendo con Asencios (2017) ya que en el Hospital Nacional Hipólito Unánue Lima la gestión del talento humano también fue regular, y el desempeño laboral alto. Sin embargo, se encontraron diferencias con el estudio de Oscoco (2015) quien en trabajadores de la Municipalidad distrital de Pacucha Andahuaylas-Apurímac mostró una gestión y un desempeño regular, que podría deberse a los diferentes contextos donde se realizaron las investigaciones.

Estos resultados son respaldados teóricamente por Schermerhorn (2003), sobre el desempeño laboral “donde no solo es el cumplir con las funciones asignadas al trabajador sino también con calidad en el cumplimiento” (p. 3), ya que los resultados empíricos del presente estudio grafican plenamente que el personal de salud del hospital cumplen plenamente con sus funciones y brindan un buen servicio en la atención del paciente con discapacidad, que como afirma Bohórquez (1995) lo considera “el grado de ejecución obtenido por el empleado para conseguir los objetivos institucionales en un tiempo establecido” (p.223), este desempeño laboral alcanzó un nivel alto.

También hay que tener en cuenta lo dicho por Chiavenato (2007) cuando sostiene que “el desempeño cambia de un individuo a otro, dependiendo de diferentes factores que influenciarán en su desarrollo” (p. 243). Lo que podría explicar que, aunque estadísticamente la variable independiente no incide significativamente en el desempeño laboral, los altos niveles alcanzados se deba a otros factores que sí inciden como el trabajo en equipo y la cooperación que existe entre el personal de salud a la hora de desarrollar su labor profesional, la disciplina laboral demostrada y por supuesto la superación personal, porque permanentemente el personal de salud por interés propio acude y se capacitan en diferentes cursos manteniendo una actualización de conocimientos en los temas de salud con respecto a la rehabilitación.

A nivel internacional Vásquez (2015) evidenció también alto desempeño del personal de salud, ya que como manifiesta el personal cumple con todas las actividades designadas. Concluyendo que los directivos deben tener en cuenta la gestión del talento humano y para ello considerar las normas de seguridad, demostrando que el personal de salud se encuentra comprometido con su ética profesional primando la salud de los pacientes.

En cuanto a la hipótesis específica 1, los resultados conseguidos en la prueba de variabilidad con Pseudo al R^2 con el puntaje de Nagelkerke de 0,003 indicó que el 0,3% de la variación en el trabajo en equipo y cooperación de los trabajadores está incurso el efecto de la variable independiente. Indicando que la gestión del talento humano no incide en la dimensión de trabajo en equipo y cooperación de los trabajadores y teniendo en cuenta que $p: 0,809 > \alpha: 0,05$; sin embargo Templates (2001) menciona que las normas de productividad dentro de una organización son establecidas por el mismo grupo de trabajo, a su vez Ander y Aguilar (2001) señalo que el trabajo en equipo consta de pequeños grupos que poseen conocimiento y habilidades complementarias que juntan sus aptitudes para conseguir cumplir los fines establecidos de la institución, por lo cual se reafirma con Acosta (2011) en donde establece que el trabajo en grupo tiene efectos beneficiosos tanto para la empresa como para los trabajadores, de tal forma que al contar con trabajadores de salud para brindar los servicios especializados de salud el trabajo en equipo prima en este grupo de colaboradores por respeto a los principios de atender a las personas con discapacidad y brindar una mejor atención, a pesar de evidenciar que existe una gestión del talento humano de manera regular, ocasionando a futuro que el personal se cansé al no percibir cambios en la institución y esto conllevaría a la fuga de talentos del personal que ha estado capacitándose de manera propia cada año.

En relación a la hipótesis específica 2, la prueba de Pseudo R^2 con el puntaje de Nagelkerke de 0,009 indica que el 0,9% de la variación en la disciplina laboral de los trabajadores está incurso el efecto de la variable independiente, además de acuerdo al puntaje de Wald de ubicación de 0,004 indica que la incidencia de la variable independiente no incide significativamente en la dimensión de disciplina laboral de los profesionales de salud y teniendo en cuenta que $p: 0,952 > \alpha: 0,05$ se infiere que la variable independiente no incide en forma significativa en la dimensión de disciplina laboral de los trabajadores, teniendo en cuenta que Alache (2017) sostiene que el objetivo principal de la disciplina laboral es cumplir con las obligaciones asignadas por parte del personal, y Billikopf (2006) señala que la disciplina laboral es otro mecanismo a utilizar para cumplir adecuadamente el desempeño del personal; evidenciando que a pesar que la disciplina laboral de este estudio se encuentra de manera regular existe un buen desempeño laboral por parte de los empleados esto se debe a que ellos cumplen con las obligaciones de atender a los pacientes programados de manera eficiente y con calidad teniendo en cuenta los principios de la salud y la ética profesional.

Referente a la hipótesis 3, la prueba de Pseudo R^2 con el puntaje de Nagelkerke de 0,018 indica que el 1,8% de la variación en la superación personal de los trabajadores está incurso el efecto de la variable independiente y de acuerdo al puntaje de Wald de ubicación de 1,477 lo que indica que la incidencia de la variable independiente no incide en la dimensión de superación personal de los trabajadores y teniendo en cuenta que $p: 0,224 > \alpha: 0,05$ se infiere que la variable independiente no incide en forma significativa en la dimensión de superación personal; sin embargo, Medina (1996) sustenta que los empleados para conseguir buenos resultados de las tareas asignadas muestran preocupación y disposición de mejora, pero en este trabajo se evidencia que la superación personal dentro del hospital es de manera regular, porque la mayoría del personal se encuentra bajo la modalidad de locadores de servicios por ende ellos no tienen un vínculo laboral con la institución y difícilmente podrían aspirar a un cargo superior al cargo actual que se encuentran ejerciendo.

Aunque los autores plantean teóricamente la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral el presente estudio evidencio que no existe incidencia de manera significativa en dichas variables teniendo una mínima incidencia en la variable de desempeño laboral, lo que se puede explicar en las evidencias descriptivas de los resultados donde se comprueba que la variable independiente es regular, sin embargo, el desempeño laboral es alto. En base al cual, se podría afirmar que, en el Hospital de Rehabilitación del Callao, no se implementa de manera adecuada la gestión del talento humano y, a pesar de ello, los trabajadores asistenciales desarrollan eficientemente su labor de brindar un servicio especializado con calidad y calidez, basado en su profesionalismo, responsabilidad y compromiso con los usuarios y con su institución.

Sería interesante que en la referida institución hospitalaria se desarrolle una investigación cuasiexperimental, en el marco del cual se implemente la gestión del talento humano, lo cual contribuirá como una experiencia a ser replicada en otras instituciones de similares características.

V. Conclusiones

Primera: Ante las evidencias encontradas en los resultados se concluye que la gestión del talento humano no incide en forma significativa en el desempeño laboral de los trabajadores de salud del Hospital de Rehabilitación del Callao, 2019, ($p: 0,606 > \alpha: 0,05$), la prueba de Pseudo R^2 indicó que el 1,2% de la variación en el desempeño laboral de los trabajadores está incurso el efecto de la gestión del talento humano institucional.

Segunda: La gestión del talento humano no incide en forma significativa en la dimensión de trabajo en equipo y cooperación de los trabajadores de salud del Hospital de Rehabilitación del Callao, 2019, dado que $p: 0,809 > \alpha: 0,05$, y explicado a través de la prueba de Pseudo R^2 que con el puntaje de Nagelkerke de 0,003 indicó que el 0,3% de la variación en el trabajo en equipo y cooperación de los trabajadores está incurso el efecto de la gestión del talento humano institucional

Tercera: La gestión del talento humano no incide en forma significativa en la disciplina laboral de los trabajadores de salud del Hospital de Rehabilitación del Callao, 2019, dado que $p: 0,952 > \alpha: 0,05$ y explicado por la prueba de Pseudo R^2 con el puntaje de Nagelkerke de 0,009 que indicó que el 0,9% de la variación en la disciplina laboral de los trabajadores está incurso el efecto de la gestión del talento humano institucional.

Cuarta: La gestión del talento humano no incide en forma significativa en la superación personal de los trabajadores de salud del Hospital de Rehabilitación del Callao, 2019, dado que $p: 0,224 > \alpha: 0,05$ y explicado por la prueba de Pseudo R^2 con el puntaje de Nagelkerke de 0,018 el cual indica que el 1,8% de la variación en la superación personal de los trabajadores está incurso el efecto de la gestión del talento humano institucional.

VI. Recomendaciones

Primera: Implementar en el Hospital de Rehabilitación del Callao, la Gestión del Talento Humano, mejorando las políticas de selección, capacitación y desarrollo de personas considerando aspectos como la definición de perfiles de puestos, objetivos de cada área, desarrollando la satisfacción del trabajador dentro de la institución sea en las diferentes condiciones laborales que se encuentre éste, evidenciando la capacidad de las personas encargadas a cargo del personal.

Segunda: Realizar una evaluación que contenga ítems para conocer las aptitudes, cualidades y habilidades de los trabajadores para poder brindar más oportunidades y reforzar con capacitaciones según sea la necesidad de los trabajadores, creando una atmósfera de competitividad y compromiso por parte del empleado.

Tercera: Fortalecer el trabajo en equipo, realizando dinámicas de grupo, para el mejoramiento de las relaciones interpersonales, organizar reuniones en donde se destaquen temas de interés, además de crear equipos de trabajo en determinadas áreas donde se fortalezca la capacidad de respuesta para satisfacción del usuario.

Cuarto: A nivel del Hospital, se debe implementar políticas conducentes para identificar las brechas y necesidades de capacitación del personal de salud, con el objetivo de mejorar y potenciar las cualidades del trabajador. Por ello se debería de implementar el área de capacitación e investigación mostrando de esta manera que la institución se preocupa por sus trabajadores y que no son sólo un recurso, sino que es un ser integral, estando este trabajador en las diferentes modalidades laborales. Esta implementación tendría que ser monitorizada por la dirección administrativa.

Referencias

- Acosta, J. (2011). *Trabajo en equipo*. Madrid: Esic.
- Al, A. (2014). *Global Talent Management: Challenges, Strategies, and Opportunities*. London. *Springer Science & Business*, p. 289.
- Alache, P. (2017). La gestión de la disciplina laboral: un reflejo del éxito de una empresa. *Conexión Esan*. Recuperado de <https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2017/08/16/la-gestion-de-la-disciplina-laboral-un-reflejo-del-exito-de-una-empresa/>
- Alles, M. (2015). *Dirección estratégica de recursos humanos: gestión por competencias*. (3ª ed.). Buenos Aires: Granica. ISBN 978-950-641-849-6
- Alles, M. (2005). *Desarrollo Del Talento Humano: Basado En Competencias -1a Ed.* - Buenos Aires: Granica, 2005
- Alarcón (2015). *La Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de las personas con discapacidad en las instituciones públicas de la provincia de Carchi*. Tulcán, Ecuador.
- AméricaEconomía.com (2019). *Los países que mejor gestionan el talento a nivel global*. Recuperado de <https://mba.americaeconomia.com/articulos/notas/los-paises-que-mejor-gestionan-el-talento-nivel-global>
- Ander, E. y Aguilar, M. (2001). *Trabajo en equipo*. México: Progreso.
- Armas, Y., Llanos, M. y Traverso, P. (2017). *Gestión del talento humano y nuevos escenarios laborales*. Ecuador: Ecotec.
- Asencios, C. (2017). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unánue Lima*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5314/Asencios_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Bernal, C. (2000). *Metodología de la investigación para administración y economía*. Bogotá: Pearson Educación de Colombia.
- Billikopf, G. (2006). La disciplina. *Administración laboral*. Recuperado de <https://nature.berkeley.edu/ucce50/agro-laboral/7libro/14s.htm>
- Boudreau, J. y Ramstad, P. (2004). *Talentship and the evolutions of human resource management: from professional practices to strategic talent decision science*. Los Angeles: Center for Effective Organizations. Recuperado de https://ceo.usc.edu/files/2016/10/2004_06-g04_6-Talentship_and_Evolution_of_HR_Management.pdf
- Cevallos, Y. (2013). *Gestión del Talento Humano y su incidencia en el desempeño laboral, dirección Provincial Agropecuaria de Santa Elena, año 2013*. (Tesis de grado). La Libertad, Ecuador: Universidad Estatal Península de Santa Elena. Recuperado de <http://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/>
- Collings, D., Scullion, H. y Caligiuri, P. (2018). *Global Talent Management*. (2a ed.). New York: Routledge.
- Chiavenato, I. (2008) *Administración para Administradores y No Administradores*. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano y del conocimiento*. (4a ed.). México: McGraw-Hill.
- Dessler, G. (2009). *Administración de recursos humanos*. Pearson Educación.
- Díaz, A. (2017). *Talent 3.0. Using the web and social networks to recruit talent and find Jobs*. Lid.
- Flores, M., Velásquez, N. y Gómez, M. (2017). *Incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la Alcaldía Las Sabanas municipio del departamento de Madriz*. Nicaragua: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. Recuperado de <http://repositorio.unan.edu.ni/4298/>

- Irimu, G. et al. (2014). Factors influencing performance of health workers in the management of seriously sick children at a Kenyan tertiary hospital - participatory action research. *Health Serv Res.* 14 (59).
- Heinemann, K. (2003). *Introducción a la Metodología de la Investigación Empírica*. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=bjJYAButfB4C&dq=metodologia+dela+investigacion&hl=es&source=gbs_navlinks_s
- Iriarte L. (2012). *Factores que influyen en la Satisfacción Laboral de enfermería en el Completo Hospitalario de Navarra*. (Tesis de Maestría). Universidad Pública de Navarra, España.
- Jaramillo O. (2005). *Gestión del talento humano en la micro, pequeña y mediana empresa vinculada al programa expopyme de la universidad del Norte en los sectores de confecciones y alimentos*. Pensamiento y Gestión. Universidad del Norte Colombia.
- Jantan, H. y Razak, A. (2010). Human talent prediction in HRM using C4.5 classification algorithm. *International Journal on Computer Science and Engineering* 2 (8).
- Judge, T. y Bono, J. (2001). The job satisfaction job performance relationship: a qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin* 127 (3), 376-407.
- Leonard, K. & Thompson, J. (2019). *Importance of employee performance in business organizations*. Recuperado de <https://smallbusiness.chron.com/importance-employee-performance-business-organizations-1967.html>
- MBA.Americaeconomia.com (2017). *Perú ocupa puesto 57 en Ranking Mundial del Talento 2017*. Recuperado de <https://mba.americaeconomia.com/articulos/notas/peru-ocupa-puesto-57-en-ranking-mundial-del-talento-2017>
- Ministerio de Salud (2017). *Información de Recursos Humanos en el Sector Salud*. Lima: Observatorio de Recursos Humanos. Recuperado de <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/4559.pdf>

- Moreira, Rosa. (2013). *Necesidades de capacitación profesional del personal administrativo de la Universidad Cristiana Latinoamericana extensión Guayaquil para mejorar la calidad de servicio. Propuesta de un módulo práctico*. Guayaquil. Ecuador.
- Moreno, F. y Godoy, E. (2012). Human Talent: An Intangible capital that gives value in organizations. *Journal of Good Conscience*, 7 (1).
- Mondy, W. (2010). *Administración de recursos humanos*. (10ª ed.). México: Pearson.
- Nolberto, M. (2017). *Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, 2017*. Huánuco. Perú.
- Ohnishi, M., Nakamura, K. y Takano, T. (2007). Training of Healthcare personnel to improve performance of community-based antenatal care program. *Advances in Health Sciences Education* 12, 147-156.
- Organización Internacional del Trabajo (2017). *OIT: desarrollar el talento humano para enfrentar desafíos del futuro del trabajo*. Recuperado de https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_579680/lang--es/index.htm
- Oscoco, H. (2015). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de Pacucha Andahuaylas-Apurímac*. (Tesis de grado). Andahuaylas, Perú: Universidad Nacional José María Arguedas. Recuperado de <http://repositorio.unajma.edu.pe/handle/123456789/192>
- Robbins, S. y Coulter, M. (2014). *Administración*. (12ª ed.). México: Pearson.
- Rocco, M. (2009) *Satisfacción Laboral y Salario Emocional: Una aproximación teórica*. Santiago. Chile.
- Rodríguez, J. (2004). *El modelo de gestión de recursos humanos*. Barcelona: UOC.
- Rojas, R. y Vélchez, S. (2018). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús-Lima*. (Tesis de maestría). Lima: Universidad Norbert Wiener. Recuperado de <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1711/MAESTRO>

%20-%20Vilchez%20Paz%2c%20Stefany%20Bernita.pdf?sequence=1&is

Allowed =y

- Rowe, A. et al. (2018). Improving health worker performance: an ongoing challenge for meeting the sustainable development goals. *Strategic Review of Child Health*.
- Schein, E. (1988). *La cultura empresarial y el liderazgo. Una visión dinámica*. Plaza & Janes.
- Sharma, A. (1986). *Management and job performance*. New Delhi: Gian Publishing House.
- Solimano, A. (2012). *Globalizing talent and human capital: implications for developing countries*. Economic Commission for Latin America and the Caribbean.
- Sonnetag, S., Volmer, J. y Spychala, A. (2008). *Job performance*. Los Angeles: SAGE.
- Smith, A. (2006). *Making the most of existing health workers*. Recuperado de https://www.who.int/whr/2006/06_chap4_en.pdf
- Templates, J. (2001). *Comportamiento y desarrollo organizacional*. The Organization Development Institute International, Latin America. Recuperado de www.theodinstitute.org
- Vaiman, V. y Vance, Ch. (2010). *Smart Talent Management: Building Knowledge Assets for Competitive Advantage*. USA: Edward Elgar Publishing.
- Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Wilson, T. (2013). *The human equity advantage: Beyond Divers to talent optimization*. John Wiley & Sons.
- Werther, W. & Davis, K. (2000). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las empresas*. (6ª ed.). México: Mc Graw Hill Interamericana.

Anexos

Anexo 1

Matriz de consistencia

TÍTULO: “Gestión del talento humano en el desempeño del personal de salud del Hospital de Rehabilitación del Callao, 2019”						
AUTOR: Margot Magaly Rodas Liñan						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE E INDICADORES			
<p>Problema general ¿La gestión del talento humano incide en el desempeño laboral del personal de salud del Hospital de Rehabilitación del Callao, 2019?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>Problema específico 1 ¿La selección de los trabajadores incide en el desempeño laboral del personal de salud del Hospital de Rehabilitación del Callao, 2019?</p> <p>Problema específico 2 ¿La capacitación de los trabajadores incide en el desempeño laboral del personal de salud del Hospital de Rehabilitación del Callao, 2019?</p> <p>Problema específico 3 ¿El desarrollo de los trabajadores incide en el desempeño laboral del personal de salud del Hospital de Rehabilitación del Callao, 2019?</p>	<p>Objetivo general Determinar la incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal de salud del Hospital de Rehabilitación del Callao, 2019.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Objetivo específico 1 Determinar la incidencia de la selección de los trabajadores en el desempeño laboral del personal de salud del Hospital de Rehabilitación del Callao, 2019.</p> <p>Objetivo específico 2 Verificar la incidencia de la capacitación de los trabajadores en el desempeño laboral del personal de salud del Hospital de Rehabilitación del Callao, 2019.</p> <p>Objetivo específico 3 Demostrar la incidencia del desarrollo de los trabajadores de salud con en el desempeño laboral del personal de salud del Hospital de Rehabilitación del Callao, 2019.</p>	<p>Hipótesis general La gestión del talento humano incide en forma significativa en el desempeño laboral de los trabajadores de salud del Hospital de Rehabilitación del Callao, 2019.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>Hipótesis específica 1 H₁: La gestión del talento humano incide en forma significativa en el trabajo en equipo y cooperación de los trabajadores de salud en el Hospital de Rehabilitación del Callao, 2019.</p> <p>Hipótesis específica 2 H₂: La gestión del talento humano incide en forma significativa en la disciplina laboral de los trabajadores de salud en el Hospital de Rehabilitación del Callao, 2019.</p> <p>Hipótesis específica 3 H₃: La gestión del talento humano incide en forma significativa en la superación personal de los trabajadores de salud en el Hospital de Rehabilitación del Callao, 2019.</p>	Variable 1: Gestión del talento humano			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
			Selección del personal	-Comunicación -Desarrolla pruebas de selección	1-7	Mala: 7-16 Regular: 17-25 Buena: 26-35
			Capacitación de personas	-Capacitaciones para mejorar el desempeño. -Inversiones en las capacitaciones	8-13	Mala: 6-14 Regular: 15-22 Buena: 23-30
			Desarrollo de personas	-Motivación -Satisfacción	14-20	Mala: 7-16 Regular: 17-25 Buena: 26-35
			Variable 2: Desempeño laboral			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
			Cooperación y trabajo en equipo	-Lograr mejoras. -Emprendimiento de proyectos en la sociedad.	1-6	Bajo: 6-15 Regular: 16-22 Alto: 23-30
			Disciplina laboral	-Cumplimiento de horario -Alcanzar fines trazados	7-10	Bajo: 4-11 Regular: 12-14 Alto: 15-20
			Superación personal	-Formación. -Realización -Relaciones personales	11-16	Bajo: 6-16 Regular: 17-22 Alto: 23-30

Anexo 2

Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario para evaluar la variable: "Gestión de talento humano" en el Hospital de Rehabilitación del Callao

Estimado trabajador, responda con sinceridad el siguiente cuestionario. Teniendo en cuenta que sus respuestas son anónimas y serán mantenidas en confidencialidad.

Seleccione la modalidad de trabajo con un "x":		
Modalidad de trabajo	Nombrado/ Cas/Plazo fijo	Tercero

Responda las alternativas según corresponda y marque con una "x" la alternativa de su respuesta, teniendo en cuenta las siguientes alternativas de respuesta:

Nunca	Casi nunca	No siempre	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Ítem	Dimensiones	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Selección de Personas						
1	Cree usted, que las evaluaciones llevadas a cabo para la admisión de un personal son las adecuadas para seleccionar un personal idóneo.					
2	Considera usted que la selección del personal se realiza conforme a la meritocracia según al cargo a ocupar.					
3	Considera usted que las preguntas formuladas en la entrevista personal son de acuerdo al puesto de trabajo al que postuló.					
4	Cree usted que durante la selección del personal se tiene en cuenta la experiencia laboral para el cargo a ocupar.					
5	Considera usted que durante la selección del personal realizan entrevistas para evaluar su comportamiento y reacciones.					
6	Considera usted que durante la selección del personal realizan pruebas de capacidad para medir su grado de conocimiento profesional o técnico.					
7	Considera usted que desempeña el puesto de trabajo por el cual fue seleccionado en la institución.					
Dimensión 2: Capacitación de Personas						
8	Considera usted que las capacitaciones para el personal son realizadas por instituciones de prestigio.					
9	Considera usted que realizan las capacitaciones para el personal teniendo en cuenta las diferentes especialidades en el hospital.					
10	Cree usted que recibe ayuda para mejorar su desempeño laboral por parte del hospital.					
11	Considera usted que mejora su desempeño laboral cada vez que recibe una capacitación.					
12	Cree usted que la institución donde labora invierte recursos económicos en su capacitación.					
13	Considera usted que las capacitaciones se deben de priorizar para que el personal asistencial este actualizado.					
Dimensión 3: Desarrollo de Personas						
14	Cree usted que brindan oportunidades de superación en el hospital.					
15	Cree usted que asume cargos cada vez más elevados y complejos.					
16	Cree usted que recibe ayuda o capacitaciones para prepararlo en futuras responsabilidades.					
17	Considera usted que hay preocupación por ofrecer capacitaciones de calidad.					
18	Considera usted que las capacitaciones recibidas, resultaron útiles para el desarrollo de sus funciones.					
19	Considera usted que realizan rotaciones permanentes de los diferentes cargos existentes en el hospital.					
20	Cree usted que se siente satisfecho en la labor que realiza en el hospital.					

Gracias por su colaboración

Cuestionario para evaluar la variable: "desempeño laboral" en el Hospital de Rehabilitación del Callao

Estimado trabajador, responda con sinceridad el siguiente cuestionario. Teniendo en cuenta que sus respuestas son anónimas y serán mantenidas en confidencialidad

Responda las alternativas según corresponda y marque con una "x" la alternativa de su respuesta, teniendo en cuenta las siguientes alternativas de respuesta:

Nunca	Casi nunca	No siempre	Casi siempre	Siempre		
1	2	3	4	5		
Variable: desempeño laboral						
Item	Dimensiones	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Cooperación y trabajo en equipo						
1	Cree usted que logra tener mejoras en la ejecución de sus tareas programadas cuando realiza el trabajo en equipo.					
2	Considera usted que comparte sus conocimientos y/o experiencias adquiridas con los compañeros de trabajo.					
3	Cree usted que el trabajo en conjunto ayuda en la mejora de los fines trazados de la entidad					
4	Cree usted que muestra su espíritu de compromiso y colaboración para el objetivo trazado cuando integra un equipo de trabajo.					
5	Considera usted que ofrece su apoyo en los diferentes eventos o actividades que son realizadas para mejoras de la institución.					
6	Cree usted que apoya en la ejecución de nuevos proyectos de la institución para mejorar la atención de la población.					
Dimensión 2: Disciplina Laboral						
7	Cree que usted cumple con las tareas y responsabilidades encomendadas durante su horario de trabajo establecido.					
8	Considera usted que maneja adecuadamente los protocolos establecidos y el tiempo establecido para realizar las tareas programadas.					
9	Considera usted que alcanza las metas trazadas en las labores que realiza en el hospital.					
10	Considera usted que se cumple las normas establecidas de la institución.					
Dimensión 3: Superación personal						
11	Cree usted que el área donde labora desempeña los fines trazados de la institución con la sociedad.					
12	Cree usted que la formación profesional que posee ayuda en mejorar el funcionamiento y bienestar del área.					
13	Considera usted que realiza propuestas de mejoras en el área que trabaja en base a sus conocimientos.					
14	Considera usted que tiene bien organizado su lugar de trabajo para la adecuada realización de sus funciones.					
15	Considera usted que efectúa constantes cursos de actualización, capacitaciones, diplomados, etc.					
16	Cree usted que las relaciones personales son buenas con sus compañeros de trabajo y con sus superiores.					

Gracias por su colaboración

Anexo 3

Validez de instrumento



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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Selección de personas								
1	Considera usted, que las evaluaciones llevadas a cabo, para la admisión de un personal, son las adecuadas para seleccionar un personal idóneo.	✓		✓		✓		
2	Considera usted que la selección del personal se realiza conforme a la meritocracia según el cargo a ocupar.	✓		✓		✓		
3	Considera usted que las preguntas formuladas en la entrevista personal son de acuerdo al puesto de trabajo al que postuló.	✓		✓		✓		
4	Cree usted que durante la selección del personal se tiene en cuenta la experiencia laboral para el cargo a ocupar.	✓		✓		✓		
5	Considera usted que durante la selección del personal realizan entrevistas para evaluar su comportamiento y reacciones.	✓		✓		✓		
6	Considera usted que durante la selección del personal realizan pruebas de capacidad para medir su grado de conocimiento profesional o técnico.	✓		✓		✓		
7	Considera usted que desempeña el puesto de trabajo por el cual fue seleccionado en la institución.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Capacitación de personas								
8	Considera usted que las capacitaciones para el personal son realizadas por instituciones de prestigio.	✓		✓		✓		
9	Considera usted que realizan las capacitaciones para el personal teniendo en cuenta las diferentes especialidades en el hospital.	✓		✓		✓		
10	Considera usted que recibe ayuda para mejorar su desempeño laboral por parte del hospital.	✓		✓		✓		
11	Considera usted que mejora su desempeño laboral cada vez que recibe una capacitación.	✓		✓		✓		
12	Considera usted que la institución donde labora invierte recursos económicos en su capacitación.	✓		✓		✓		
13	Considera usted que las capacitaciones se deben de priorizar para que el personal asistencial este actualizado.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Desarrollo de personas								
14	Considera usted que la institución brinda oportunidades de superación.	✓		✓		✓		
15	Considera usted que asume cargos cada vez más elevados y complejos.	✓		✓		✓		
16	Considera usted que recibe ayuda o capacitaciones para prepararlo en futuras responsabilidades.	✓		✓		✓		
17	Considera usted que hay preocupación por ofrecer capacitaciones de calidad.	✓		✓		✓		
18	Considera usted que las capacitaciones recibidas, resultaron útiles para el desarrollo de sus funciones.	✓		✓		✓		
19	Considera usted que realizan rotaciones permanentes de los diferentes cargos existentes en el hospital.	✓		✓		✓		
20	Considera usted que se siente satisfecho en la labor que realiza en el hospital.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Carlos H. Fabián Falcón DNI: 43580084

Especialidad del validador: Metodólogo en Gestión Pública

- 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

.....de.....del 20.....



Firma del Experto Informante.
Dr. Carlos Humberto Fabián Falcón
INVESTIGADOR

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Trabajo en equipo y cooperación								
1	Considera usted que comparte sus conocimientos y/o experiencias adquiridas con los compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
2	Considera usted que el trabajo en conjunto ayuda en la mejora de los fines trazados de la entidad.	✓		✓		✓		
3	Considera usted que muestra su espíritu de compromiso y colaboración para el objetivo trazado cuando integra un equipo de trabajo.	✓		✓		✓		
4	Considera usted que brinda ayuda a solucionar los problemas que se suscitan en el entorno laboral.	✓		✓		✓		
5	Considera usted que ofrece su apoyo en los diferentes eventos o actividades que son realizadas para mejoras de la institución.	✓		✓		✓		
6	Considera usted que apoya en la ejecución de nuevos proyectos de la institución para mejorar la atención de los pacientes.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Disciplina laboral								
7	Considera usted cumple con las tareas y responsabilidades encomendadas durante su horario de trabajo establecido.	✓		✓		✓		
8	Considera usted que maneja adecuadamente los protocolos establecidos y el tiempo establecido para realizar las tareas programadas.	✓		✓		✓		
9	Considera usted que alcanza las metas trazadas en las labores que realiza en el hospital.	✓		✓		✓		
10	Considera usted que se cumple las normas establecidas de la institución.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Superación personal								
11	Considera usted que el área donde labora desempeña los fines trazados de la institución con la sociedad.	✓		✓		✓		
12	Considera usted que la formación profesional que posee ayuda en mejorar el funcionamiento y bienestar del área.	✓		✓		✓		
13	Considera usted que realiza propuestas de mejoras en el área que trabaja en base a sus conocimientos.	✓		✓		✓		
14	Considera usted que tiene bien organizado su lugar de trabajo para la adecuada realización de sus funciones.	✓		✓		✓		
15	Considera usted que efectúa constantes cursos de actualización, capacitaciones, diplomados, etc.	✓		✓		✓		
16	Considera usted que las relaciones personales son buenas con sus compañeros de trabajo y con sus superiores.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable

Aplicable después de corregir []

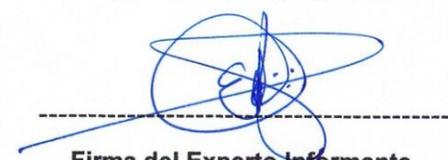
No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Carlos H. Fabián Falcón DNI: 63580084
Especialidad del validador: metodólogo en gestión pública

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

.....de.....del 20.....



Firma del Experto Informante.

.....
*Dr. Carlos Humberto
Fabián Falcón
INVESTIGADOR*

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Selección de personas								
1	Considera usted, que las evaluaciones llevadas a cabo, para la admisión de un personal, son las adecuadas para seleccionar un personal idóneo.	✓		✓		✓		
2	Considera usted que la selección del personal se realiza conforme a la meritocracia según el cargo a ocupar.	✓		✓		✓		
3	Considera usted que las preguntas formuladas en la entrevista personal son de acuerdo al puesto de trabajo al que postuló.	✓		✓		✓		
4	Cree usted que durante la selección del personal se tiene en cuenta la experiencia laboral para el cargo a ocupar.	✓		✓		✓		
5	Considera usted que durante la selección del personal realizan entrevistas para evaluar su comportamiento y reacciones.	✓		✓		✓		
6	Considera usted que durante la selección del personal realizan pruebas de capacidad para medir su grado de conocimiento profesional o técnico.	✓		✓		✓		
7	Considera usted que desempeña el puesto de trabajo por el cual fue seleccionado en la institución.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Capacitación de personas		Si	No	Si	No	Si	No	
8	Considera usted que las capacitaciones para el personal son realizadas por instituciones de prestigio.	✓		✓		✓		
9	Considera usted que realizan las capacitaciones para el personal teniendo en cuenta las diferentes especialidades en el hospital.	✓		✓		✓		
10	Considera usted que recibe ayuda para mejorar su desempeño laboral por parte del hospital.	✓		✓		✓		
11	Considera usted que mejora su desempeño laboral cada vez que recibe una capacitación.	✓		✓		✓		
12	Considera usted que la institución donde labora invierte recursos económicos en su capacitación.	✓		✓		✓		
13	Considera usted que las capacitaciones se deben de priorizar para que el personal asistencial este actualizado.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Desarrollo de personas		Si	No	Si	No	Si	No	
14	Considera usted que la institución brinda oportunidades de superación.	✓		✓		✓		
15	Considera usted que asume cargos cada vez más elevados y complejos.	✓		✓		✓		
16	Considera usted que recibe ayuda o capacitaciones para prepararlo en futuras responsabilidades.	✓		✓		✓		
17	Considera usted que hay preocupación por ofrecer capacitaciones de calidad.	✓		✓		✓		
18	Considera usted que las capacitaciones recibidas, resultaron útiles para el desarrollo de sus funciones.	✓		✓		✓		
19	Considera usted que realizan rotaciones permanentes de los diferentes cargos existentes en el hospital.	✓		✓		✓		
20	Considera usted que se siente satisfecho en la labor que realiza en el hospital.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Aplicable

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

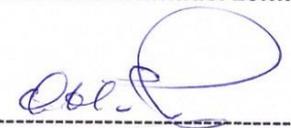
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: CHAVEZ HERNANDEZ, ALBERTO DNI: 22469265

Especialidad del validador: Gestión Pública y Gobernabilidad

- 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

08 de 06 del 2019



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Trabajo en equipo y cooperación								
1	Considera usted que comparte sus conocimientos y/o experiencias adquiridas con los compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
2	Considera usted que el trabajo en conjunto ayuda en la mejora de los fines trazados de la entidad.	✓		✓		✓		
3	Considera usted que muestra su espíritu de compromiso y colaboración para el objetivo trazado cuando integra un equipo de trabajo.	✓		✓		✓		
4	Considera usted que brinda ayuda a solucionar los problemas que se suscitan en el entorno laboral.	✓		✓		✓		
5	Considera usted que ofrece su apoyo en los diferentes eventos o actividades que son realizadas para mejoras de la institución.	✓		✓		✓		
6	Considera usted que apoya en la ejecución de nuevos proyectos de la institución para mejorar la atención de los pacientes.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Disciplina laboral								
7	Considera usted cumple con las tareas y responsabilidades encomendadas durante su horario de trabajo establecido.	✓		✓		✓		
8	Considera usted que maneja adecuadamente los protocolos establecidos y el tiempo establecido para realizar las tareas programadas.	✓		✓		✓		
9	Considera usted que alcanza las metas trazadas en las labores que realiza en el hospital.	✓		✓		✓		
10	Considera usted que se cumple las normas establecidas de la institución.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Superación personal								
11	Considera usted que el área donde labora desempeña los fines trazados de la institución con la sociedad.	✓		✓		✓		
12	Considera usted que la formación profesional que posee ayuda en mejorar el funcionamiento y bienestar del área.	✓		✓		✓		
13	Considera usted que realiza propuestas de mejoras en el área que trabaja en base a sus conocimientos.	✓		✓		✓		
14	Considera usted que tiene bien organizado su lugar de trabajo para la adecuada realización de sus funciones.	✓		✓		✓		
15	Considera usted que efectúa constantes cursos de actualización, capacitaciones, diplomados, etc.	✓		✓		✓		
16	Considera usted que las relaciones personales son buenas con sus compañeros de trabajo y con sus superiores.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Aplicable

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable

Aplicable después de corregir

No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: CHAVEZ LEONARDO ABRAHAM DNI: 22469265
Especialidad del validador: Gestión Pública y Gobernabilidad

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

08 de 06 del 2019

Abel

Firma del Experto Informante.

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Selección de personas								
1	Considera usted, que las evaluaciones llevadas a cabo, para la admisión de un personal, son las adecuadas para seleccionar un personal idóneo.	✓		✓		✓		
2	Considera usted que la selección del personal se realiza conforme a la meritocracia según el cargo a ocupar.	✓		✓		✓		
3	Considera usted que las preguntas formuladas en la entrevista personal son de acuerdo al puesto de trabajo al que postuló.	✓		✓		✓		
4	Cree usted que durante la selección del personal se tiene en cuenta la experiencia laboral para el cargo a ocupar.	✓		✓		✓		
5	Considera usted que durante la selección del personal realizan entrevistas para evaluar su comportamiento y reacciones.	✓		✓		✓		
6	Considera usted que durante la selección del personal realizan pruebas de capacidad para medir su grado de conocimiento profesional o técnico.	✓		✓		✓		
7	Considera usted que desempeña el puesto de trabajo por el cual fue seleccionado en la institución.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Capacitación de personas		Si	No	Si	No	Si	No	
8	Considera usted que las capacitaciones para el personal son realizadas por instituciones de prestigio.	✓		✓		✓		
9	Considera usted que realizan las capacitaciones para el personal teniendo en cuenta las diferentes especialidades en el hospital.	✓		✓		✓		
10	Considera usted que recibe ayuda para mejorar su desempeño laboral por parte del hospital.	✓		✓		✓		
11	Considera usted que mejora su desempeño laboral cada vez que recibe una capacitación.	✓		✓		✓		
12	Considera usted que la institución donde labora invierte recursos económicos en su capacitación.	✓		✓		✓		
13	Considera usted que las capacitaciones se deben de priorizar para que el personal asistencial este actualizado.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Desarrollo de personas		Si	No	Si	No	Si	No	
14	Considera usted que la institución brinda oportunidades de superación.	✓		✓		✓		
15	Considera usted que asume cargos cada vez más elevados y complejos.	✓		✓		✓		
16	Considera usted que recibe ayuda o capacitaciones para prepararlo en futuras responsabilidades.	✓		✓		✓		
17	Considera usted que hay preocupación por ofrecer capacitaciones de calidad.	✓		✓		✓		
18	Considera usted que las capacitaciones recibidas, resultaron útiles para el desarrollo de sus funciones.	✓		✓		✓		
19	Considera usted que realizan rotaciones permanentes de los diferentes cargos existentes en el hospital.	✓		✓		✓		
20	Considera usted que se siente satisfecho en la labor que realiza en el hospital.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador, ^XDr/ Mg: ROBLADILLO BRAVO LIZ MARI BEL DNI: 09217078

Especialidad del validador: METODOLOGA

- 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

08 de 06 del 2019



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Trabajo en equipo y cooperación							
1	Considera usted que comparte sus conocimientos y/o experiencias adquiridas con los compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
2	Considera usted que el trabajo en conjunto ayuda en la mejora de los fines trazados de la entidad.	✓		✓		✓		
3	Considera usted que muestra su espíritu de compromiso y colaboración para el objetivo trazado cuando integra un equipo de trabajo.	✓		✓		✓		
4	Considera usted que brinda ayuda a solucionar los problemas que se suscitan en el entorno laboral.	✓		✓		✓		
5	Considera usted que ofrece su apoyo en los diferentes eventos o actividades que son realizadas para mejoras de la institución.	✓		✓		✓		
6	Considera usted que apoya en la ejecución de nuevos proyectos de la institución para mejorar la atención de los pacientes.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Disciplina laboral	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Considera usted cumple con las tareas y responsabilidades encomendadas durante su horario de trabajo establecido.	✓		✓		✓		
8	Considera usted que maneja adecuadamente los protocolos establecidos y el tiempo establecido para realizar las tareas programadas.	✓		✓		✓		
9	Considera usted que alcanza las metas trazadas en las labores que realiza en el hospital.	✓		✓		✓		
10	Considera usted que se cumple las normas establecidas de la institución.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Superación personal	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Considera usted que el área donde labora desempeña los fines trazados de la institución con la sociedad.	✓		✓		✓		
12	Considera usted que la formación profesional que posee ayuda en mejorar el funcionamiento y bienestar del área.	✓		✓		✓		
13	Considera usted que realiza propuestas de mejoras en el área que trabaja en base a sus conocimientos.	✓		✓		✓		
14	Considera usted que tiene bien organizado su lugar de trabajo para la adecuada realización de sus funciones.	✓		✓		✓		
15	Considera usted que efectúa constantes cursos de actualización, capacitaciones, diplomados, etc.	✓		✓		✓		
16	Considera usted que las relaciones personales son buenas con sus compañeros de trabajo y con sus superiores.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ROBLADILLO BRAVO, LIZ MARIBEL DNI: 09217078

Especialidad del validador: METODÓLOGA

- 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

08 de 06 del 2019



Firma del Experto Informante.

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Selección de personas								
1	Considera usted, que las evaluaciones llevadas a cabo, para la admisión de un personal, son las adecuadas para seleccionar un personal idóneo.	/		/		/		
2	Considera usted que la selección del personal se realiza conforme a la meritocracia según el cargo a ocupar.	/		/		/		
3	Considera usted que las preguntas formuladas en la entrevista personal son de acuerdo al puesto de trabajo al que postuló.	/		/		/		
4	Cree usted que durante la selección del personal se tiene en cuenta la experiencia laboral para el cargo a ocupar.	/		/		/		
5	Considera usted que durante la selección del personal realizan entrevistas para evaluar su comportamiento y reacciones.	/		/		/		
6	Considera usted que durante la selección del personal realizan pruebas de capacidad para medir su grado de conocimiento profesional o técnico.	/		/		/		
7	Considera usted que desempeña el puesto de trabajo por el cual fue seleccionado en la institución.	/		/		/		
DIMENSIÓN 2: Capacitación de personas								
8	Considera usted que las capacitaciones para el personal son realizadas por instituciones de prestigio.	/		/		/		
9	Considera usted que realizan las capacitaciones para el personal teniendo en cuenta las diferentes especialidades en el hospital.	/		/		/		
10	Considera usted que recibe ayuda para mejorar su desempeño laboral por parte del hospital.	/		/		/		
11	Considera usted que mejora su desempeño laboral cada vez que recibe una capacitación.	/		/		/		
12	Considera usted que la institución donde labora invierte recursos económicos en su capacitación.	/		/		/		
13	Considera usted que las capacitaciones se deben de priorizar para que el personal asistencial este actualizado.	/		/		/		
DIMENSIÓN 3: Desarrollo de personas								
14	Considera usted que la institución brinda oportunidades de superación.	/		/		/		
15	Considera usted que asume cargos cada vez más elevados y complejos.	/		/		/		
16	Considera usted que recibe ayuda o capacitaciones para prepararlo en futuras responsabilidades.	/		/		/		
17	Considera usted que hay preocupación por ofrecer capacitaciones de calidad.	/		/		/		
18	Considera usted que las capacitaciones recibidas, resultaron útiles para el desarrollo de sus funciones.	/		/		/		
19	Considera usted que realizan rotaciones permanentes de los diferentes cargos existentes en el hospital.	/		/		/		
20	Considera usted que se siente satisfecho en la labor que realiza en el hospital.	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. CHANTAL JARA AGUIRRE DNI: 23451905

Especialidad del validador: GERENCIA EDUCACIONAL

- 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

08 de 06 del 2019

[Firma]

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Trabajo en equipo y cooperación								
1	Considera usted que comparte sus conocimientos y/o experiencias adquiridas con los compañeros de trabajo.	/		✓		✓		
2	Considera usted que el trabajo en conjunto ayuda en la mejora de los fines trazados de la entidad.	/		✓		✓		
3	Considera usted que muestra su espíritu de compromiso y colaboración para el objetivo trazado cuando integra un equipo de trabajo.	/		✓		✓		
4	Considera usted que brinda ayuda a solucionar los problemas que se suscitan en el entorno laboral.	/		✓		✓		
5	Considera usted que ofrece su apoyo en los diferentes eventos o actividades que son realizadas para mejoras de la institución.	✓		✓		✓		
6	Considera usted que apoya en la ejecución de nuevos proyectos de la institución para mejorar la atención de los pacientes.	/		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Disciplina laboral								
7	Considera usted cumple con las tareas y responsabilidades encomendadas durante su horario de trabajo establecido.	/		✓		✓		
8	Considera usted que maneja adecuadamente los protocolos establecidos y el tiempo establecido para realizar las tareas programadas.	/		✓		✓		
9	Considera usted que alcanza las metas trazadas en las labores que realiza en el hospital.	/		✓		✓		
10	Considera usted que se cumple las normas establecidas de la institución.	/		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Superación personal								
11	Considera usted que el área donde labora desempeña los fines trazados de la institución con la sociedad.	✓		✓		✓		
12	Considera usted que la formación profesional que posee ayuda en mejorar el funcionamiento y bienestar del área.	✓		✓		✓		
13	Considera usted que realiza propuestas de mejoras en el área que trabaja en base a sus conocimientos.	/		✓		✓		
14	Considera usted que tiene bien organizado su lugar de trabajo para la adecuada realización de sus funciones.	/		✓		✓		
15	Considera usted que efectúa constantes cursos de actualización, capacitaciones, diplomados, etc.	/		✓		✓		
16	Considera usted que las relaciones personales son buenas con sus compañeros de trabajo y con sus superiores.	/		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:

Dr. CRISTAL JARA AGUIRRE

DNI: *78481905*

Especialidad del validador:

SECCIÓN EDUCACIONAL

- 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

08 de *06* del 20*19*



Firma del Experto Informante.

Anexo 4

Fiabilidad de los instrumentos

Fiabilidad del instrumento Gestión del talento humano

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,857	20

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
VAR00001	55,17	111,823	,502	,848
VAR00002	55,28	112,285	,510	,848
VAR00003	54,38	114,773	,445	,850
VAR00004	54,84	113,302	,463	,849
VAR00005	55,20	109,763	,551	,846
VAR00006	55,10	108,010	,619	,842
VAR00007	53,73	120,558	,150	,861
VAR00008	55,03	112,385	,466	,849
VAR00009	55,30	108,372	,632	,842
VAR00010	55,49	112,312	,521	,847
VAR00011	54,34	112,049	,446	,850
VAR00012	56,05	112,324	,615	,845
VAR00013	53,52	126,906	-,128	,871
VAR00014	55,47	112,351	,548	,846
VAR00015	55,62	113,882	,441	,850
VAR00016	55,72	113,948	,495	,848
VAR00017	55,52	113,559	,529	,847
VAR00018	55,00	111,030	,536	,846
VAR00019	55,47	116,172	,294	,857
VAR00020	54,28	117,176	,291	,856

Fiabilidad del instrumento Desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,801	16

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
ITEM1	61,55	34,824	,397	,790
ITEM2	61,17	35,289	,404	,790
ITEM3	61,25	35,301	,469	,787
ITEM4	61,34	34,624	,495	,784
ITEM5	61,84	34,351	,432	,788
ITEM6	62,16	33,460	,366	,796
ITEM7	61,05	35,057	,526	,784
ITEM8	61,39	34,696	,578	,781
ITEM9	61,40	35,886	,327	,795
ITEM10	61,92	33,855	,324	,800
ITEM11	61,72	35,750	,349	,794
ITEM12	61,25	34,330	,545	,781
ITEM13	61,75	33,459	,586	,777
ITEM14	61,77	35,780	,246	,802
ITEM15	61,69	36,118	,232	,803
ITEM16	61,75	34,865	,398	,790

Anexo 5

Matriz de datos

Variable: Gestión del talento humano

SUJETO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO																			
	SELECCIÓN DE PERSONAS							CAPACITACIÓN DE PERSONAS						DESARROLLO DE PERSONAS						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	1	1	1	2	1	1	4	3	2	3	3	1	5	3	3	1	3	3	2	3
2	1	1	3	2	1	2	3	3	1	3	2	1	5	2	3	1	2	2	1	1
3	2	3	4	3	3	3	5	2	1	1	1	1	5	3	3	1	1	1	1	4
4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4
5	5	4	4	5	4	4	4	3	2	3	4	3	5	2	3	2	2	4	3	4
6	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	5	2	5	3	3	3	3	3	2	4
7	2	2	3	3	2	2	4	2	2	3	2	2	5	2	3	2	2	3	2	3
8	5	1	4	1	1	4	5	3	1	1	3	1	5	1	2	1	1	3	1	3
9	1	2	5	4	3	2	1	4	3	1	5	1	5	2	1	2	3	1	5	4
10	3	3	4	3	4	4	4	5	3	3	4	3	5	3	3	3	3	4	3	4
11	3	3	4	4	4	4	5	4	4	3	5	3	5	2	3	3	3	4	3	4
12	2	2	3	1	2	2	5	1	1	1	3	1	5	1	1	2	4	4	4	5
13	2	2	3	2	2	2	5	1	1	1	3	1	5	1	1	2	4	4	4	5
14	3	4	3	4	3	4	5	3	4	2	4	2	5	2	3	2	2	3	2	4
15	5	4	3	3	2	2	5	2	2	2	5	1	4	3	3	1	4	5	2	3
16	2	2	3	3	2	2	4	3	2	2	3	2	5	2	2	2	2	3	2	4
17	3	4	4	4	3	3	4	5	5	3	5	3	5	3	2	2	3	5	2	3
18	3	3	4	3	3	3	4	1	1	1	1	1	4	1	3	1	1	2	1	4
19	4	2	2	3	2	2	5	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4
20	5	1	5	5	4	3	5	4	3	1	1	1	2	2	1	1	3	3	5	4
21	2	3	5	3	3	4	5	2	2	1	3	1	2	3	1	2	5	3	3	3
22	1	1	5	3	4	3	3	3	2	1	3	1	5	2	1	3	2	1	2	3

23	3	3	4	2	2	2	4	4	4	1	4	1	5	4	2	4	3	2	2	2
24	3	3	4	3	2	1	4	1	1	2	5	1	4	4	4	1	1	1	2	4
25	3	4	4	3	2	3	4	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	1	2
26	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	5	3	4	4	3	4	3	4	3	5
27	4	4	5	3	4	4	5	4	5	4	5	3	3	5	4	3	4	5	5	5
28	3	3	4	3	2	3	5	2	2	2	2	1	5	2	2	2	2	3	1	5
29	3	4	4	5	5	4	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3
30	3	4	5	5	1	4	5	1	2	2	5	3	5	2	3	2	3	3	3	5
31	3	1	4	4	4	2	5	2	1	1	5	1	5	2	1	1	1	5	1	3
32	3	3	3	3	3	3	5	2	2	2	2	1	5	1	1	1	1	2	1	4
33	1	2	3	4	3	5	1	2	5	3	5	1	2	5	5	3	3	2	1	5
34	2	3	3	3	3	1	2	1	3	4	3	2	5	3	3	3	3	3	1	2
35	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	5	1	5	1	3	5	1	4	3	2
36	1	2	4	3	3	3	1	1	3	5	5	1	5	3	1	3	3	3	2	2
37	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	4	2	5	2	1	2	3	3	3	4
38	1	1	4	2	1	2	3	4	4	2	4	2	5	2	1	2	2	3	2	4
39	4	3	3	3	4	4	4	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	1	3
40	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	5	4	3	3	3	3	4	5
41	1	1	1	3	1	1	4	1	1	2	2	1	5	1	1	2	1	2	1	4
42	3	3	5	1	4	3	5	3	3	2	5	1	5	3	3	1	3	1	2	4
43	2	3	3	4	4	3	5	2	2	3	2	2	5	2	1	2	1	2	3	5
44	3	3	2	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	4
45	3	3	3	4	2	2	4	3	3	2	5	3	5	3	2	3	4	4	4	3
46	4	4	4	4	3	4	5	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5
47	3	4	3	3	4	4	5	4	3	4	4	3	5	2	2	2	4	4	2	4
48	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	3	5	3	4	3	3	4	3	4
49	3	2	3	4	2	3	5	2	3	2	5	2	5	2	1	2	2	2	1	2
50	3	2	3	2	3	2	5	1	1	1	1	1	1	2	3	3	3	3	3	5
51	1	2	4	2	3	3	5	4	1	1	4	1	5	2	2	1	3	3	3	4
52	4	3	5	3	4	4	3	4	3	4	5	2	5	3	4	4	3	4	3	4
53	3	2	4	5	4	4	3	2	3	4	4	1	1	1	1	1	1	1	3	3
54	3	2	4	3	1	3	4	1	1	1	2	1	5	2	1	1	1	2	1	3
55	1	1	1	3	2	2	3	3	3	2	4	1	5	3	1	1	1	3	1	3

56	4	3	4	4	3	4	4	4	3	2	5	1	4	2	3	3	3	4	3	3
57	3	4	4	2	1	1	5	2	2	2	3	1	5	2	2	2	1	3	3	4
58	1	1	2	2	1	1	5	2	1	3	5	1	5	1	1	1	1	1	1	4
59	3	4	4	3	4	4	5	4	4	5	5	3	5	5	4	5	2	5	2	3
60	3	1	4	5	3	2	5	5	3	4	4	2	3	4	2	2	3	2	1	5
61	3	3	3	3	1	3	5	3	3	3	3	2	5	3	2	2	2	2	2	5
62	1	3	4	3	2	1	4	4	3	3	4	3	5	3	1	2	3	3	3	4
63	2	4	4	4	3	4	4	3	1	1	4	1	4	3	4	2	1	2	1	4
64	2	4	3	2	2	3	4	1	2	2	2	3	5	2	3	2	2	2	2	2
65	3	3	4	2	3	4	5	1	3	4	5	2	5	4	3	3	3	5	2	5
66	3	3	3	3	3	1	3	2	2	2	1	1	2	3	1	3	2	2	2	2
67	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	1	3	1	3	2	2	1	1	3
68	4	1	2	1	2	1	3	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	2	5
69	1	2	3	1	1	1	3	3	1	1	1	1	5	1	3	1	1	1	1	3
70	2	3	5	4	5	4	5	4	3	1	3	1	4	1	2	3	1	1	3	1
71	3	3	4	4	5	5	5	4	2	3	2	3	5	3	3	3	3	3	4	5
72	5	4	3	4	4	4	4	3	2	3	4	2	5	3	3	3	3	3	3	4
73	3	3	5	3	1	1	5	3	3	2	4	2	5	1	4	1	1	3	5	4
74	3	1	4	3	2	2	5	3	3	3	4	2	5	1	2	2	2	2	5	4
75	2	2	3	2	2	2	5	2	2	2	4	2	5	2	3	2	2	3	4	3
76	2	2	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	5	4	2	2	2	2	2	2
77	2	4	2	2	1	2	4	3	2	1	3	1	4	1	1	1	1	3	4	3
78	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	1	2	3	2	2	3	3	3	2
79	4	4	4	3	4	4	5	4	3	2	4	1	5	2	3	3	2	4	2	4
80	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	5
81	1	1	1	1	1	1	5	4	3	3	2	1	5	1	1	1	2	2	2	1
82	3	1	5	5	1	5	5	4	5	3	5	3	5	3	4	1	3	5	1	4
83	1	1	3	1	1	1	5	2	1	2	3	2	5	2	1	2	2	2	1	4
84	3	4	3	3	2	5	5	3	5	1	3	2	5	2	2	2	3	4	4	5
85	5	3	4	5	4	4	5	3	5	3	4	2	5	3	2	3	3	4	2	4
86	3	2	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	2	2	3	3	3	3	5
87	1	3	4	3	3	3	5	5	2	1	2	1	5	1	1	1	2	2	4	2
88	3	3	3	3	4	3	3	4	3	1	4	2	4	3	3	4	4	4	2	2

89	3	3	3	2	5	1	4	3	1	4	3	4	5	4	1	1	3	5	1	5
90	3	3	5	3	1	4	5	5	5	3	5	5	1	1	1	1	3	3	3	3
91	3	3	2	3	2	1	4	3	3	2	3	2	4	3	2	2	2	3	4	3
92	3	1	3	4	1	1	1	1	2	2	5	2	5	3	3	2	3	5	5	3
93	5	1	4	1	3	3	5	4	4	3	4	1	5	3	1	3	3	4	1	5
94	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	5
95	3	2	4	2	3	3	5	4	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	2	4
96	3	2	4	4	3	3	5	3	2	3	5	1	5	3	3	2	2	2	3	4
97	3	3	3	4	3	3	5	2	2	2	2	2	5	2	3	2	2	2	2	5
98	1	1	3	3	1	1	3	1	1	1	5	1	5	1	1	1	1	1	1	2
99	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	2	5	3	4	3	3	4	3	4
100	3	4	4	3	3	2	5	4	4	3	3	2	5	3	1	2	3	4	2	3
101	1	1	3	1	1	1	5	2	1	2	3	2	5	2	1	2	2	2	1	4
102	3	3	2	3	2	1	4	3	3	2	3	2	4	3	2	2	2	3	4	3

Variable: Desempeño laboral

SUJETO	DESEMPEÑO LABORAL															
	COOPERACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO						DISCIPLINA LABORAL				SUPERACIÓN PERSONAL					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	3	4	5	4	4	4
2	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	2	4	4
3	4	5	5	5	4	3	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4
6	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4
7	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4
8	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	4	5	5	5	3	3
9	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	3	5
10	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	5
11	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5
12	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	5	5	3	5	4
13	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	5	5	3	5	4
14	5	4	4	5	4	3	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4
15	5	5	5	5	3	3	5	5	3	3	3	5	3	5	5	5
16	4	5	4	4	3	3	4	3	4	2	4	4	3	3	4	3
17	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
18	4	4	4	4	3	3	5	4	5	5	3	3	3	3	4	4
19	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4
20	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
21	3	4	4	3	2	2	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3
22	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	3	4	5	5	4	5
23	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5
24	4	5	4	4	3	2	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4
25	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	3	4	4	3
26	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4
27	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	3	4

28	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	3	4	3
29	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	5
30	4	5	5	4	3	4	5	5	4	5	5	5	4	4	3	4
31	4	5	5	4	4	3	5	5	5	3	4	4	3	4	4	4
32	3	4	4	4	3	3	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4
33	5	5	5	3	2	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
34	3	4	4	4	3	3	5	4	5	3	4	4	4	4	3	4
35	5	5	4	4	5	3	5	4	4	3	4	4	4	5	4	3
36	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	2	1	4
37	5	4	4	5	3	3	5	4	3	4	4	5	5	4	5	4
38	3	5	5	4	4	2	5	4	4	3	4	4	4	3	5	2
39	2	4	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	3
40	4	3	4	4	4	2	5	5	4	3	4	5	4	4	4	5
41	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4
42	5	4	5	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4
43	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	3	5
44	4	3	4	3	3	4	3	3	2	2	3	4	3	3	3	4
45	3	3	5	4	3	5	5	4	3	3	3	3	4	1	3	4
46	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
47	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3
48	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3
49	3	5	4	4	3	3	5	4	4	4	4	5	3	4	3	4
50	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4
51	3	5	4	3	3	3	4	4	3	4	5	4	3	4	4	5
52	5	5	3	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	4	3	3
53	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	3	4	5
54	4	5	5	3	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5
55	5	5	5	3	3	2	5	4	3	2	3	4	4	3	4	3
56	3	4	3	4	4	2	5	4	5	1	4	5	4	4	4	3
57	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4
58	5	4	5	4	5	1	5	4	4	2	4	4	4	3	4	3
59	5	5	4	5	4	2	4	5	5	3	4	5	4	3	5	3
60	4	5	4	5	4	3	4	4	5	5	4	4	3	4	4	5

61	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4
62	2	5	5	4	3	2	5	4	4	2	4	5	4	4	5	4
63	5	4	5	5	4	2	5	4	5	2	4	5	4	5	5	4
64	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3
65	4	5	5	5	4	3	5	5	5	4	5	5	4	5	2	5
66	5	5	5	5	4	3	5	4	3	3	5	5	4	4	3	5
67	5	5	5	5	4	3	5	4	3	3	5	5	4	4	3	5
68	5	2	5	5	2	2	5	5	5	2	3	5	5	5	5	4
69	5	3	5	5	2	1	5	5	5	1	3	5	5	5	3	5
70	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4
71	4	5	5	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5
72	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	3	4	4	4
73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5
74	4	5	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	5	3
75	4	5	4	4	5	5	5	4	4	2	4	4	4	3	4	3
76	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
77	5	4	4	5	3	3	5	5	3	4	5	4	5	3	4	4
78	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3
79	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5
81	5	5	5	4	3	3	4	5	5	2	3	4	3	5	5	3
82	4	5	4	5	5	5	3	4	5	2	2	3	3	5	5	3
83	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	2	4	4
84	5	4	4	4	3	1	4	3	5	2	2	4	3	5	5	3
85	4	4	5	5	4	3	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4
86	3	5	5	5	3	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
87	3	4	2	3	1	2	3	3	5	5	3	4	1	3	1	3
88	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4
89	5	5	5	5	5	4	5	5	3	3	3	4	4	2	4	5
90	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	5	4	4	3	5
91	3	4	4	5	4	2	5	4	4	3	4	4	3	3	4	3
92	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	5	4
93	4	4	4	3	3	3	5	5	4	5	5	5	3	5	5	4

94	3	4	5	5	4	2	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5
95	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3
96	4	5	5	5	3	3	5	4	4	5	3	5	4	4	5	3
97	3	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3
98	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	3
99	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3
100	3	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3
101	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	2	4	4
102	3	4	4	5	4	2	5	4	4	3	4	4	3	3	4	3

Anexo 6

Resultados complementarios

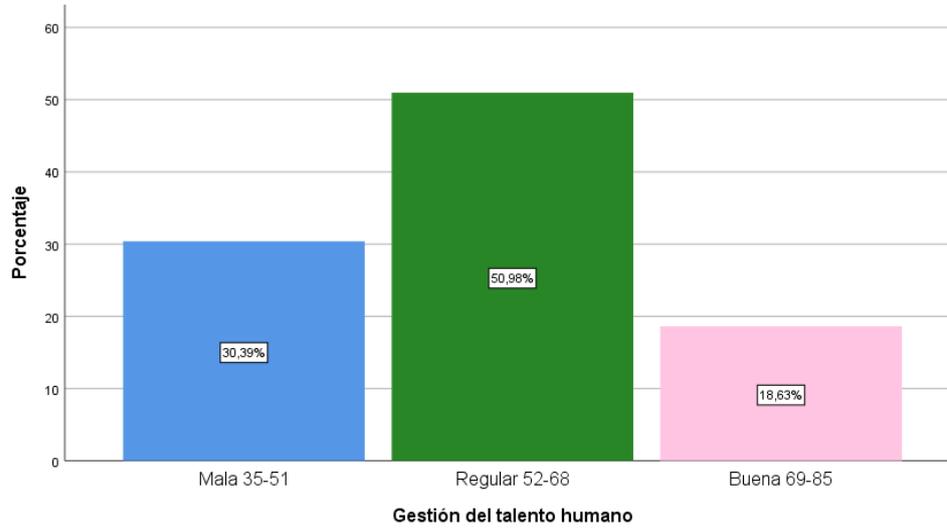


Figura 1. Niveles de la gestión de talento humano en el Hospital de Rehabilitación del Callao, 2019.

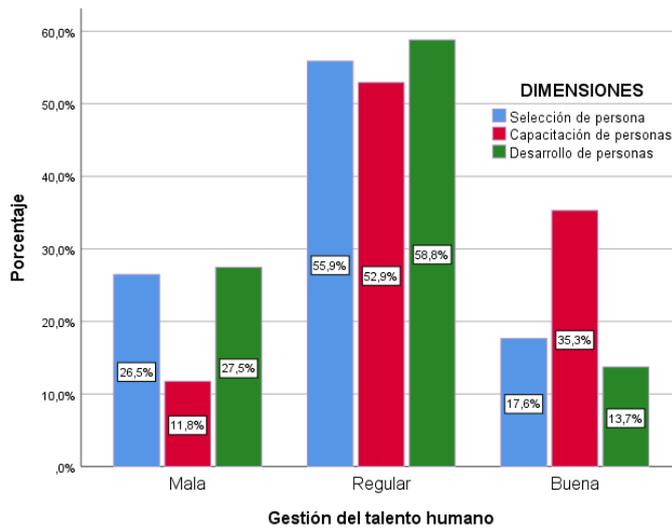


Figura 2. Dimensiones de la gestión de talento humano en el Hospital de Rehabilitación del Callao, 2019.

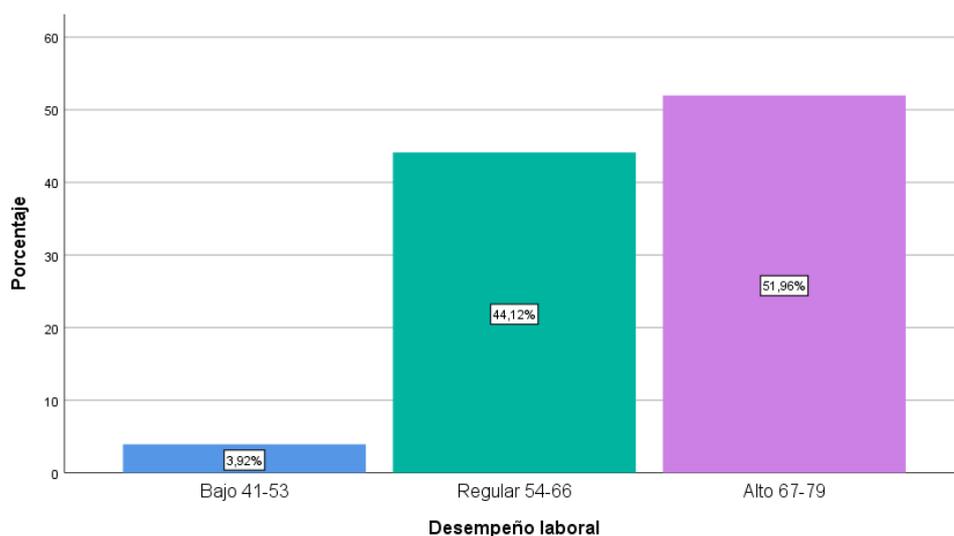


Figura 3. Niveles del desempeño laboral de los trabajadores de salud en el Hospital de Rehabilitación del Callao, 2019.

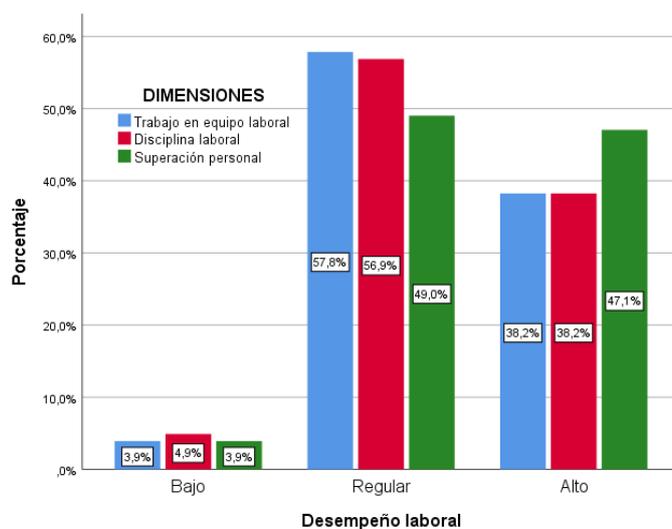


Figura 4. Dimensiones del desempeño laboral de los trabajadores de salud en el Hospital de Rehabilitación del Callao, 2019.

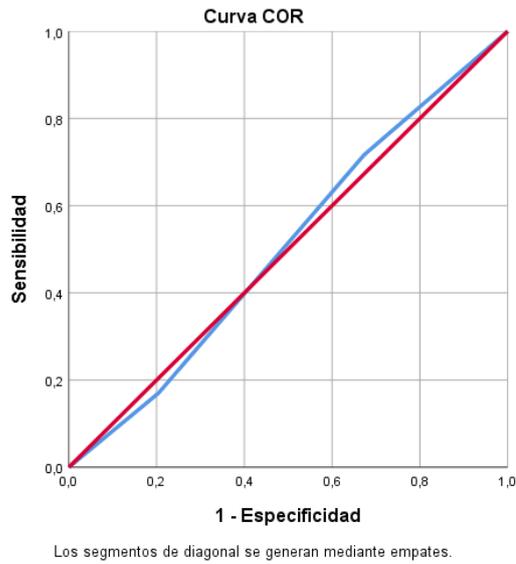


Figura 5. Curva de Cor del talento humano de los trabajadores de salud en el Hospital de Rehabilitación del Callao, 2019, área bajo la curva: 0,506

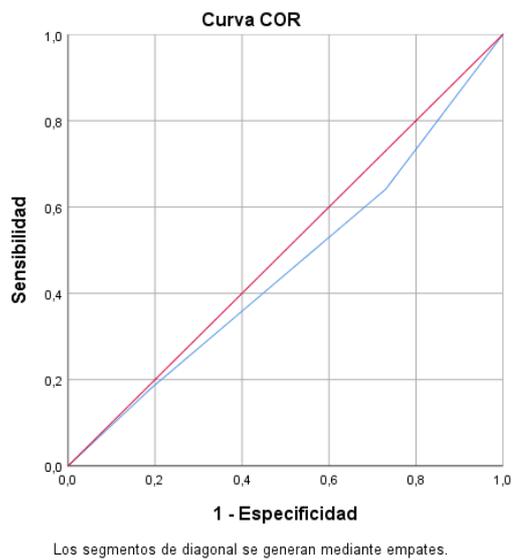


Figura 6. Curva de Cor del trabajo en equipo y cooperación de los trabajadores de salud en el Hospital de Rehabilitación del Callao, 2019, área bajo la curva: 0.460

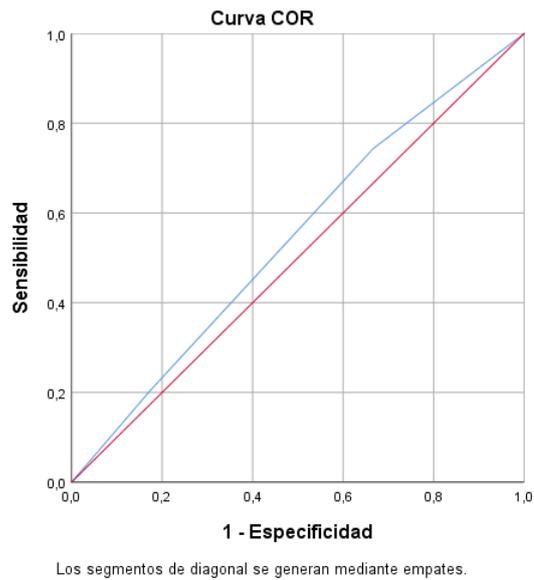


Figura 7. Curva de Cor de la disciplina laboral de los trabajadores de salud en el Hospital de Rehabilitación del Callao, 2019, área bajo la curva: 0.542

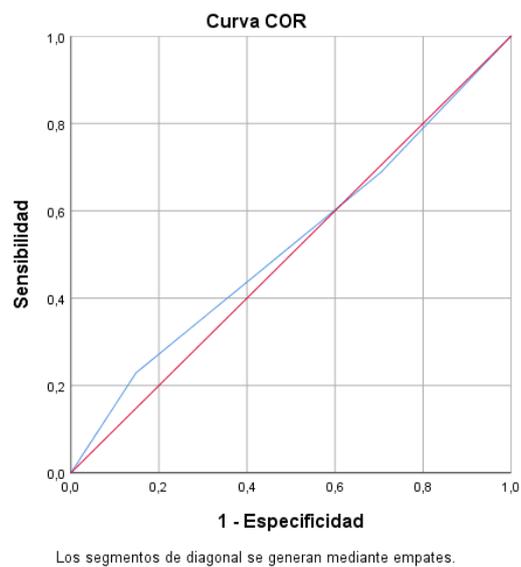


Figura 8. Curva de Cor de superación personal de los trabajadores de salud en el Hospital de Rehabilitación del Callao, 2019, área bajo la curva: 0.522

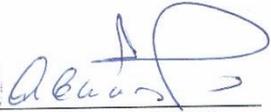
Anexo 7: Acta de aprobación de originalidad de tesis



ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV

Yo, **Abner Chávez Leandro**, docente de la Escuela de Posgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado “**Gestión del talento humano en el desempeño del personal de salud del Hospital de Rehabilitación del Callao, 2019**” de la estudiante **Margot Magaly Rodas Liñan** y habiendo sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente: Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud constatado de 18% verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, por tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la universidad César Vallejo.

Lima, 15 de agosto del 2019


Dr. Abner Chávez Leandro
DNI: 22469265

Anexo 9: Formulario de autorización para la publicación electrónica de la tesis



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

**FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA
PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS**

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

RODAS LINAN MARGOT MAGALY

D.N.I. : 42580750

Domicilio : P.J. BELLAVISTA #132, URB. INDEPENDENCIA

Teléfono : Fijo : 5299786 Móvil : 961927473

E-mail : CLAUDIA_10184@HOTMAIL.COM

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : MAESTRA

Mención : GESTIÓN PÚBLICA

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

RODAS LINAN MARGOT MAGALY

Título de la tesis:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL DESEMPEÑO
DEL PERSONAL DE SALUD DEL HOSPITAL DE REHABILITACIÓN
DEL CALLAO, 2019.

Año de publicación : 2019

**4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN
ELECTRÓNICA:**

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte,
a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha : 11 DE SEPTIEMBRE 2019

Anexo 10: Autorización de la versión final del trabajo de investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

MARGOT MAGALY RODAS LIÑAN

INFORME TITULADO:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL DESEMPEÑO

DEL PERSONAL DE SALUD DEL HOSPITAL DE REHABILITACIÓN

DEL CALLAO, 2019

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

SUSTENTADO EN FECHA: 16 DE AGOSTO DE 2019

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR MAYORÍA



[Handwritten Signature]

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN