



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Gestión del talento humano y competencia laboral del personal
de enfermería del Hospital Sub Regional de Andahuaylas 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Solis Soto, Ana Maria (ORCID: 0000-0002-4766-0888)

ASESOR:

Dr. Ríos Ríos, Segundo Waldemar (ORCID: 0000-0003-1202-5523)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de la Salud

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi esposo, mis hijas Lilian, Melany por ser la fuente de mi motivación para poder lograr mis metas y a mi madre, tíos, hermanos, gracias por su apoyo.

Agradecimiento

A Dios por permitirme la vida, salud y brindarme sus bendiciones para lograr mis objetivos. A mis docentes de la universidad cesar vallejo por el apoyo constante al compartir sus conocimientos. Al Hospital Sub Regional de Andahuaylas por brindarme apoyo y facilidades para desarrollar mi trabajo de investigación.

Índice de Contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vii
Resumen	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III.MÉTODOLOGÍA	17
3.1. Tipo y diseño de investigación	17
3.2. Variables y operacionalización	18
3.3. Población, muestra y muestreo	19
3.4. Técnica de muestreo e instrumentos de la investigación.....	21
3.5. Procedimientos	23
3.6. Métodos de análisis de datos	23
3.7. Aspectos éticos	24
IV RESULTADO.....	26
V. DISCUSIÓN.....	69
VI. CONCLUSIONES	75
VII. RECOMENDACIONES.....	76
REFERENCIAS	77
ANEXOS.....	1

Índice de tablas

Tabla 1 Población de estudio	19
Tabla 2 Muestra de estudio	20
Tabla 3 Escala de calificación para la variable Gestión del talento humano	24
Tabla 4 Escala de calificación para la variable Competencia laboral.....	24
Tabla 5 Análisis de la pregunta N°1	26
Tabla 6 Análisis de la pregunta N°2	27
Tabla 7 Análisis de la pregunta N°3	28
Tabla 8 Análisis de la pregunta N°4	29
Tabla 9 Análisis de la pregunta N°5	30
Tabla 10 Análisis de la pregunta N°6	31
Tabla 11 Análisis de la pregunta N°7	32
Tabla 12 Análisis de la pregunta N°8	33
Tabla 13 Análisis de la pregunta N°9	34
Tabla 14 Análisis de la pregunta N°10	35
Tabla 15 Análisis de la pregunta N°11	36
Tabla 16 Análisis de la pregunta N°12	37
Tabla 17 Análisis de la pregunta N°13	38
Tabla 18 Análisis de la pregunta N°14	39
Tabla 19 Análisis de la pregunta N°15	40
Tabla 20 Análisis de la pregunta N°16	41
Tabla 21 Análisis de la pregunta N°17	42
Tabla 22 Resultados para la variable Gestión del talento humano	43
Tabla 23 Resultados para las dimensiones para la variable Gestión del talento humano.....	44
Tabla 24 Análisis de la pregunta N°1	45
Tabla 25 Análisis de la pregunta N°2	46
Tabla 26 Análisis de la pregunta N°3	47
Tabla 27 Análisis de la pregunta N°4	48
Tabla 28 Análisis de la pregunta N°5	49
Tabla 29 Análisis de la pregunta N°6	50
Tabla 30 Análisis de la pregunta N°7	51

Tabla 31 Análisis de la pregunta N°8	52
Tabla 32 Análisis de la pregunta N°9	53
Tabla 33 Análisis de la pregunta N°10	54
Tabla 34 Análisis de la pregunta N°11	55
Tabla 35 Análisis de la pregunta N°12	56
Tabla 36 Análisis de la pregunta N°13	57
Tabla 37 Análisis de la pregunta N°14	58
Tabla 38 Análisis de la pregunta N°15	59
Tabla 39 Análisis de la pregunta N°16	60
Tabla 40 Análisis de la pregunta N°17	61
Tabla 41 Análisis de la pregunta N°18	62
Tabla 42 Resultados para la variable Competencia laboral.....	63
Tabla 43 Resultados para las dimensiones para la variable Competencia laboral	64
Tabla 44 Resultados para la correlación entre las variables gestión del talento humano y competencia laboral del personal de enfermería del hospital subregional de Andahuaylas	65
Tabla 45 Resultados para la correlación entre la variable gestión del talento humano y la dimensión motivación laboral del personal de enfermería del hospital subregional de Andahuaylas	66
Tabla 46 Resultados para la correlación entre la variable gestión del talento humano y la dimensión capacidades laborales del personal de enfermería del hospital subregional de Andahuaylas	67
Tabla 47 Resultados para la correlación entre la variable gestión del talento humano y la dimensión motivación laboral del personal de enfermería del hospital subregional de Andahuaylas	68

Índice de figuras

Figura 1 Diseño de investigación	18
Figura 2 Tamaño de muestra	20
Figura 3 Análisis de la pregunta N°1	26
Figura 4 Análisis de la pregunta N°2	27
Figura 5 Análisis de la pregunta N°3	28
Figura 6 Análisis de la pregunta N°4	29
Figura 7 Análisis de la pregunta N°5	30
Figura 8 Análisis de la pregunta N°6	31
Figura 9 Análisis de la pregunta N°7	32
Figura 10 Análisis de la pregunta N°8	33
Figura 11 Análisis de la pregunta N°9	34
Figura 12 Análisis de la pregunta N°10	35
Figura 13 Análisis de la pregunta N°11	36
Figura 14 Análisis de la pregunta N°12	37
Figura 15 Análisis de la pregunta N°13	38
Figura 16 Análisis de la pregunta N°14	39
Figura 17 Análisis de la pregunta N°15	40
Figura 18 Análisis de la pregunta N°16	41
Figura 19 Análisis de la pregunta N°17	42
Figura 20 Resultados para la variable Gestión del talento humano.....	43
Figura 21 Resultados para las dimensiones de la variable Gestión del talento humano.....	44
Figura 22 Análisis de la pregunta N°1	45
Figura 23 Análisis de la pregunta N°2	46
Figura 24 Análisis de la pregunta N°3	47
Figura 25 Análisis de la pregunta N°4	48
Figura 26 Análisis de la pregunta N°5	49
Figura 27 Análisis de la pregunta N°6	50
Figura 28 Análisis de la pregunta N°7	51
Figura 29 Análisis de la pregunta N°8	52
Figura 30 Análisis de la pregunta N°9	53

Figura 31 Análisis de la pregunta N°10	54
Figura 32 Análisis de la pregunta N°11	55
Figura 33 Análisis de la pregunta N°12	56
Figura 34 Análisis de la pregunta N°13	57
Figura 35 Análisis de la pregunta N°14	58
Figura 36 Análisis de la pregunta N°15	59
Figura 37 Análisis de la pregunta N°16	60
Figura 38 Análisis de la pregunta N°17	61
Figura 39 Análisis de la pregunta N°18	62
Figura 40 Resultados para las dimensiones de la variable Competencia laboral .	63
Figura 41 Resultados para las dimensiones de la variable Competencia laboral .	64

Resumen

La presente investigación tuvo por objetivo describir la relación que existe entre la gestión del talento humano y la competencia laboral del personal de enfermería del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2021, para lo cual se desarrolló un estudio con enfoque cuantitativo, siendo el diseño no experimental de tipo descriptivo correlacional, así como transversal por su temporalidad. La población estuvo conformada por el personal de enfermería que labora en el servicio de enfermería del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, del que se extrajo una muestra aleatoria conformado por 136 trabajadores a quienes colaboraron los instrumentos de recolección de datos para las variables gestión del talento humano y competencia laboral, instrumentos que fueron debidamente validados y estudiados en cuanto su confiabilidad.

Los resultados de la investigación permiten concluir que las variables gestión del talento humano y competencia laboral en el personal de enfermería del hospital Sub Regional de Andahuaylas 2001 presentan correlación alta y directa, dado que se obtuvo el valor de 0.793 para el coeficiente de correlación de Spearman, con lo cual se demuestra que cuanto mejor se desarrolle la gestión del talento humano, el personal del hospital desarrolla de mejor manera sus competencias laborales.

Palabras clave: Competencia laboral, gestión del talento humano, personal de enfermería

Abstract

The objective of this research was to describe the relationship between the management of human talent and the labor competence of the nursing staff of the Sub Regional Hospital of Andahuaylas, 2021, for which a study with a quantitative approach was developed, the design being non-experimental descriptive type correlate as well as transversal due to its temporality. The population was made up of the nursing staff who work in the nursing service of the Sub Regional Hospital of Andahuaylas, from which a random sample made up of 136 workers was drawn. human talent and labor competence, instruments that were duly validated and studied regarding their reliability.

The results of the research allow to conclude that the variables management of human talent and job competence in the nursing staff of the Sub Regional hospital of Andahuaylas 2001 present high and direct correlation, since the value of 0.793 was obtained for the Spearman correlation coefficient, which shows that the better the management of human talent is developed, the hospital staff better develop their job skills.

Keywords: Job competence, human talent management, nursing staff.

I. INTRODUCCIÓN

La gestión del talento humano es una de las áreas que ha adquirido mayor importancia en la última década, tal es así que en el ámbito internacional la Organización Mundial de Salud (OMS) ha ido emprendiendo en los últimos años un conjunto de reformas institucionales con el objetivo de fortalecer la capacidad de enfrentar desafíos sanitarios que son cada vez más complejos, siendo una de las reformas más importantes la referida a la gestión, en la cual se busca alcanzar estándares de excelencia institucional, que están amparados y sustentados en el fortalecimiento de los recursos humanos, con el propósito de realizar mejoras en las competencias del área técnica, propias de la gestión de los equipos humanos que laboran en los países del área de salud (Dal Poz, et al., 2015).

Lo anterior ha de permitir una mejor comprensión acerca de la manera en que el organismo que revierten mayor importancia en la salud de todo el orbe remarca la necesidad de desarrollar habilidades y competencias, así como la de mejorar la gestión referida al talento humano. En el periodo que comprende los años 2006 al 2015, denominado como la década dedicada a fortalecimiento de los recursos humanos en salud, la reunión de Toronto marcó un hito importante pues en él se definieron un conjunto de más de 20 metas regionales las mismas que fueron suscritas por la OPS (Organización Panamericana de la salud), y que han generado incremento de las acciones en los países de la región de las Américas,

permitiendo realizar un mejor diagnóstico respecto de los problemas recurrentes y también de los emergentes en el campo de la gestión de los recursos humanos, al mismo tiempo que permite reconocer acciones prioritarias a implementar (Giraldo y Vélez, 2016).

Esto nos permite comprender por qué la Organización Mundial de la Salud, la organización sanitaria más importante del mundo hace hincapié en la importancia de desarrollar habilidades y mejorar las prácticas de gestión del talento humano. La década de los recursos de salud humana, que comenzó con la Carta de Acción de Toronto y la definición de 20 Objetivos Regionales y fue firmada por la Organización Panamericana de Salud (OPS), también ha dado lugar a un aumento de las acciones en todos los países de América, lo que nos permite identificar con mayor precisión los problemas perennes y emergentes en la gestión de los recursos

humanos, así como las acciones más importantes que deben aplicarse (Giraldo y Vélez, 2016).

En este contexto, es importante subrayar el reto de alcanzar el acceso universal y la cobertura sanitaria; un reto que, sin duda, requiere el despliegue de recursos humanos más cualificados a lo largo de la población de manera equitativa. Para alcanzar este objetivo, la Oficina de Gestión de Personal (OPM) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) han desarrollado una nueva agenda de recursos humanos post-2015 para la región de Américas, así como una estrategia global para el periodo 2016-2030.

En el ámbito nacional, en el Perú existe la intención de mejorar la gestión en el área del talento humano no obstante, los esfuerzos que se hacen aún son muy limitados, como evidencia de que esto aún es así, se tiene que organismos como el World Economic Forum (WEF) al referirse competitividad global, muestran que el Perú alcanza la posición 63 de 140 economías y se ubica en el cuarto lugar de Sudamérica, sin embargo los indicadores de salud muestran que existe grandes brechas aún por ser cerradas, es decir que el desarrollo macroeconómico no se vea un reflejado en los índices de desarrollo en salud. Ya en el año 2016 el World Competitiveness Center (WCC) publicó el Perú en el puesto 59 de 61 países analizados en cuanto a gestión de recursos humanos, lo anterior conlleva a profundizar los estudios en lo que se refiere a la gestión del talento humano y también de manera muy especial la competencia laboral, en un sector de tanta importancia como es el de salud, en el que las carencias fundamentalmente del personal asistencial se han incrementado a raíz de la pandemia del Covid 19, en el que el personal de enfermería se mostrado como un grupo de profesional comprometido con la labor sanitaria aún con el déficit de infraestructura y equipamiento de los establecimientos de salud, de ahí que la gestión del talento humano en este sector se hace cada vez más trascendental en la procura de atraer mayor cantidad de personal de salud que esté dispuesta a laborar en la condiciones diversas que se dan en el Perú.

Durante los últimos años, el Hospital Subregional de Andahuaylas, ha tenido frecuente rotación de autoridades, que significó una limitante para implementar políticas de desarrollo institucional, incluida la de gestión de recursos humanos,

situaciones que han limitado el cumplimiento de metas. Respecto al recurso humano, no se han realizado de manera regular las evaluaciones de desempeño, como lo señala los documentos técnicos normativos del Ministerio de salud MINSA, no se realizan procesos de inducción, tan necesarios ante la mayor demanda de recursos humanos.

En el área local de la región de Apurímac, hay debilidades en la gestión del talento humano, que requiere una capacidad, competencia e idoneidad laboral adecuada para la atención de calidad en el Hospital Subregional de Andahuaylas, que es de categoría I-2 y está constituido como el hospital de referencia de las provincias de Andahuaylas y Chincheros en la región de Apurímac, que atiende a aproximadamente 198 mil habitantes. En respuesta a este problema, se formuló la siguiente pregunta de investigación: ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la competencia laboral del personal de Enfermería del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2021?; teniendo como problemas específicos: 1. ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y la motivación laboral del personal de Enfermería del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2021?, 2. ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y las capacidades laborales del personal de Enfermería del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2021?, 3. ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de Enfermería del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2021?.

En cuanto a la justificación teórica de la investigación, hay que tener en cuenta que la necesidad de un mayor y mejor conocimiento sobre la situación de la gestión del talento humano en un hospital de tal importancia para la región de Apurímac, así como una comprensión global de cómo se desarrollan las competencias de trabajo del personal que trabaja en el sector sanitario, son tanto esenciales como trascendentes. Este conocimiento permitirá hacer los ajustes necesarios.

La justificación práctica, los resultados de la presente investigación han de servir para realizar planificaciones más acertadas que permitan mejorar la gestión de salud en aras de lograr una calidad de atención que garantice la disminución paulatina de las brechas en salud que se presenta en la región Apurímac, asimismo

permitirá a la administración del Hospital subregional de Andahuaylas, realizar acciones concretas que permitan la mejora o el fortalecimiento según sea el caso, de las competencias laborales del personal de enfermería que labora en dicho establecimiento.

La justificación social de deriva de los beneficios directos que una mejora en la gestión del talento humano ha de tener en la salud de los pobladores que acuden al hospital subregional de Andahuaylas, no podemos olvidar que esta región busca mejorar de manera sustancial la prestación de servicios en salud y una de las acciones más significativas de las está relacionada con la mejora de las competencias de los servidores de salud.

La importancia de la investigación radica en la necesidad de contar con estudios que muestren la manera o forma en la que se gestiona el talento humano en una institución tan importante para la región Apurímac como es el Hospital Subregional de Andahuaylas y como ello repercute en la competencia laboral, para a partir de ese conocimientos sugerir acciones a desarrollar con el fin de tener un talento humano debidamente gestionado y que despliegue todas sus potencialidades en favor de la comunidad que acude a recibir los servicios de salud del mencionado hospital.

El objetivo general del estudio consiste en describir la relación que existe entre la gestión del talento humano y la competencia laboral del personal de Enfermería del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2021; los objetivos específicos son: 1. Conocer cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la motivación laboral del personal de Enfermería del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2021; 2. explicar cuál es la relación entre la gestión del talento humano y las capacidades laborales del personal de Enfermería del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2021; 3. describir de qué manera la gestión del talento humano se vincula con el desempeño laboral del personal de Enfermería del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2021.

La hipótesis general afirma que: La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la competencia laboral del personal de Enfermería del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2021. Como hipótesis específicas tenemos: 1. La gestión del talento humano se relaciona sustancialmente con la motivación

laboral del personal de Enfermería del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2021; 2. La gestión del talento humano se relaciona significativamente con las capacidades laborales del personal de Enfermería del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2021; 3. La gestión del talento humano se vincula significativamente con el desempeño laboral del personal de Enfermería del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En el ámbito internacional tenemos a (Reinoso y Chávez, 2015) realiza en Ecuador la investigación acerca de las competencias del talento humano y las implicancias que tiene sobre la calidad de servicio en un hospital, investigación cuyo propósito estuvo destinado a establecer una propuesta de modelo referida a la administración o gestión de las competencias en el área del talento humano. Metodológicamente asume un enfoque cuantitativo, siendo el diseño de tipo observacional dado que no se manipularon variables, por su alcance descriptivo y estando la muestra constituida por servidores del servicio de enfermería del mencionado hospital, el tamaño de la muestra asciende a 100 y coincide con la población de estudio a quienes se suministró dos cuestionarios en el que se evalúa la gestión de las competencias, así como la calidad del servicio brindado.

Los hallazgos permiten demostrar una relación estadísticamente significativa entre las variables de estudio, lo cual se logró mediante el uso de la prueba de Chi cuadrado de independencia estadística. También se pudo establecer que el hospital investigado no cuenta con un modelo que promueva el desarrollo de las competencias de los recursos humanos, lo que incide negativamente en la calidad de los servicios que se brindan a los pacientes.

Molina-Marím et al.(2016) desarrollaron la investigación referida a la gestión que se tiene respecto del talento humano en el área de la salud pública en Colombia. El objetivo se enfoca en analizar la manera en que se da el contexto laboral para el personal de salud que labora en los programas diferentes que tiene el ministerio público de salud realizándose para ello un estudio que por su temporalidad es transversal y cuyo diseño es no experimental descriptivo tomándose en cuenta una muestra conformada por 672 personas, las cuales representan al total del personal que labora en el Ministerio de Salud Pública durante el año 2003. Una parte mayoritaria de los servidores de salud, de acuerdo a los resultados, presentan formación profesional en el área de medicina, odontología, enfermería, asimismo se pudo evidenciar que las condiciones en las que laboran dichos servidores son precarias en el sentido de que se tienen contrataciones con plazos cortos, asimismo las acciones referidas a la capacitación en el sector público son bastante bajas, lo que permite concluir que en cuanto a

formación continua y capacitación, se presentan deficiencias importantes que limitan el desarrollo profesional de los integrantes de este sector tan importante para la salud de los colombianos.

Fajardo et al. (2020) presentan una investigación realizada en Ecuador, referida al talento humano en cuanto a la gestión estratégica que se da en el sector salud para lo cual el estudio, se dio en un enfoque cualitativo, empleando un diseño de carácter documental en el que se describen por medio de categorías el registro de datos, que permitieron demostrar que el talento humano de los servidores en el área de salud se constituye en un recurso importantísimo e invaluable, al mismo tiempo que esencial, de ahí la necesidad de potenciar dicha gestión que permita un óptimo desarrollo laboral de sus trabajadores, mejorando sus competencias laborales y de esa manera contribuyendo al logro de las metas que se tiene el sistema de salud.

Mamonte (2020) desarrolla el proyecto de investigación que investiga la relación entre la gestión del talento humano y las competencias laborales en un entorno hospitalario ecuatoriano. El estudio está estructurado como un proyecto de investigación cuantitativo con un enfoque cuantitativo, con el diseño no experimental del alcance correlacional que sirve de base para la investigación. La muestra constaba de 49 profesionales seleccionados mediante un procedimiento de muestreo no probabilístico. Para recoger información, se utilizó una encuesta, con un cuestionario para cada variable como instrumento. Los cuestionarios fueron validados y estudiados para su fiabilidad antes de ser utilizados. La gestión del talento humano tiene una relación significativa con las competencias laborales del personal del Hospital Sacro Corazón de Jesús, situado en la provincia de Rios del Ecuador. Hay que tener en cuenta que el coeficiente de correlación de Spearman tomó el valor de 0,420, lo que indica un nivel moderado de correlación. Se obtuvieron resultados similares para las relaciones entre la variable gestión del talento humano y cada una de las dimensiones de la competencia laboral.

García et al (2020) efectúan la investigación sobre la gestión del talento humano y su relación con el desarrollo competitivo del sector turístico se está llevando a cabo utilizando un enfoque cuantitativo, con modelos propuestos por Beer, Harper y Lynch se utilizando en el proceso. El estudio utilizó una muestra de

59 microempresas que respondieron a un instrumento que se diseñó en el nivel estratégico de la empresa. Las conclusiones destacan la importancia de desarrollar las competencias de gestión para lograr niveles de competitividad más altos y más sostenibles que permitan el desarrollo del sector en cuestión.

En el ámbito nacional tenemos a Rodríguez (2017) realiza el informe que describe la investigación que se realizó en la red sanitaria de Huaylas Sur y que se ocupó del problema de la gestión del talento humano y el rendimiento laboral, para lo que se desarrolló un estudio que, según su diseño, no era experimental debido a la temporalidad cruzada y al nivel explicativo de los datos recogidos. En las áreas administrativas y de enfermería de esta red sanitaria, había un total de 161 personas trabajando en la población en general. Los resultados indican que las variables en cuestión tienen una relación estadística significativa, como que la gestión de la seguridad del talento humano tiene un impacto significativo en el rendimiento laboral.

Jara et al. (2018) desarrolla una investigación en el que se busca analizar de qué manera la gestión del talento humano incide en la gestión pública y su mejoramiento, para lo cual se acordó un enfoque cuantitativo para el estudio, siendo el diseño correlacionar causal. La población conformada por los servidores que trabajan en el ministerio de salud, más precisamente en la sede central, de la cual se obtuvo una muestra no probabilística, la cual se le administró un cuestionario destinado a recopilar datos. Los resultados obtenidos permiten afirmar que de acuerdo con el coeficiente de determinación el 44.4% de los encuestados consideran como adecuada la gestión del talento humano, asimismo los resultados permiten afirmar que existe una incidencia significativa de esta última sobre desempeño laboral en los servidores de ministerio de salud.

Quispe (2020) desarrollo la investigación titulada acerca de la competencia laboral y su relación con la gestión del talento humano en el hospital San Bartolomé, para lo cual se empleó un estudio con paradigma cuantitativo, y diseño observacional, siendo por su propósito la investigación básica y por su alcance correlacional. La muestra constituida por un total de 80 servidores de la unidad de cuidados intensivos quienes recibieron dos instrumentos destinados a recolectar datos referidos a las variables de estudio, una vez realizados los análisis y

obtenidos los resultados, se pudo evidenciar la existencia de una correlación positiva, la misma que fue expresada en términos del coeficiente de Spearman, alcanzando el valor de 0.625, lo cual confirma la hipótesis de relación significativa entre las variables de estudio.

Toledo (2018) ejecuta una investigación en la que se analiza la relación entre la gestión del talento humano y las competencias laborales en una red de micro salud, para la que se implementa un alcance correlacional, que es básico en términos de su propósito, cuantitativo en términos de su enfoque y observacional en términos de las variables no manipuladas. La muestra del estudio consistía en 80 participantes que utilizaban la Micro red de salud y que recibían dos instrumentos para completar con el fin de recoger información sobre las variables del estudio. Como resultado de la investigación, se descubrió que existe una fuerte y positiva correlación entre las dos variables, con el coeficiente de Spearman alcanzando el 0,716 y una significación estadística del 5%.

Santa María (2017) efectúa la investigación que estudia la relación entre las variables de gestión del talento humano y el rendimiento laboral en los empleados de una red de micro salud en Lambayeque. Se asumió un nivel cuantitativo, fundamental para el propósito, no experimental para el diseño y un nivel correlacional para la profundidad. Dos cuestionarios fueron administrados a un total de 60 trabajadores profesionales de la salud con el fin de recoger datos; estos cuestionarios fueron validados con éxito por jueces expertos, y la fiabilidad se determinó mediante un estudio piloto utilizando el coeficiente alfa de Cronbach. Tras la finalización de la investigación, se descubrió que las variables del estudio están directamente y fuertemente relacionadas en los profesionales de la salud, con una significación estadística del cinco por ciento.

De la variable gestión del talento humano GTH empezaremos revisando algunas definiciones de lo que se entiende por este constructo, así Chiavenato, (2013) refiere como las prácticas y políticas que permiten desarrollar y dirigir las competencias y capacidades, que los servidores de una organización deben de tener y que se dan a partir de un proceso de selección, capacitación y evaluación de las labores encomendadas en el puesto de trabajo.

Vallejo (2016) refiere que la GTH es un conjunto de actividades organizadas

sistemáticamente que buscan el desarrollo e involucramiento del capital humano, no como un instrumento o recurso, sino como un activo potencial, al que se necesita elevar sus competencias en relación a su desarrollo personal y los objetivos de la empresa. La GTH involucra acciones como el reclutamiento, la selección, la orientación, la recompensa, la evaluación, la toma de decisiones y la productividad.

La GTH en las organizaciones cumple un rol muy importante pues a través de acciones de reclutamiento, selección, inmersión, capacitación, evaluación de desempeño, remuneración y recompensa, se adecúan el capital humano a las metas y objetivos organizacionales, sin el concurso de las habilidades y competencias de los trabajadores sería imposible buscar el crecimiento organizacional, de ahí que el talento humano, referenciado por muchos como recurso humano, hoy en día tomó un papel central e invaluable para las organizaciones y de ahí la necesidad de generar políticas que buscan el crecimiento profesional y personal de los servidores, que de manera simultánea que permitan su integración y permanencia en la organización (Bohlander et al., 2017).

Las teorías o modelos teóricos y realizadores de la GTH (Chiavenato, 2013) de algunos modelos básicos que se han ido conformando en el transcurso de la historia de las organizaciones, muestran entre otras el modelo que se basa en el producto y servicio estimado, dicho modelo tome en cuenta al recurso humano como una variable que estén función de la producción estimada del producto servicio que brinda la organización y comprende que cualquier incremento de la productividad, se sustenta en un cambio de tecnología, motivo por el cual se reduce el personal y tomó como referencia para la composición del personal los datos históricos que se presentan en la organización (Pang y Lu, 2018).

A la hora de desarrollar un modelo de seguimiento del trabajo, es necesario identificar un factor estratégico, como el nivel de ventas o producción, y determinar si el aumento o disminución del factor está proporcionalmente relacionado con la cantidad de personal necesario, teniendo en cuenta los niveles históricos de mano de obra para cada unidad de fabricación (López et al, 2017). El modelo de sustitución de posición clave, el modelo de flujo de personal y el modelo de planificación operativa completa son ejemplos de modelos operativos que pueden utilizarse (Huber, 2017).

Los modelos estratégicos de gestión de recursos humanos sitúan sus prioridades en el nivel directivo, donde los directivos se convierten en administradores de recursos humanos y tienen la misión de generar cambios en la cultura organizativa que impliquen niveles de delegación. Son los directivos los que deben aceptar sus nuevos encargos y aprender estrategias para tratar a las personas que tienen prácticas relacionadas con los recursos humanos, mientras que los modelos tácticos de gestión de recursos humanos sitúan sus prioridades en el nivel organizativo (Gunawan, 2017), (Hockenberry y Becker, 2016).

Finalmente tenemos los modelos estratégicos en la gestión de recursos humanos o conocidos también como gestores del talento humano y son aquellos que se conectan en forma directa con las necesidades de la organización, teniendo en cuenta que la estructura organizacional es dinámica y holística, en el que la cultura organizacional juegan un rol más participativo e incluyente, donde la evaluación se realiza por competencias y son estas las que son materia de construcción y continua actualización.

La selección del talento humano implica el desarrollo de algunas dimensiones muy importantes como son la selección de personal, el desarrollo de personal y la compensación del personal (Chiavenato, 2013).

La selección de personal implica acciones referidas al reclutamiento del personal el mismo que puede darse el campo interno, es decir dentro de la organización o externo buscando recursos para incorporarlos en la misma, para ello se debe tener en cuenta un conocimiento adecuado del mercado laboral, en el proceso de reclutamiento se busca atraer a la organización candidatos a través de un proceso de divulgación comunicación de las necesidades de la empresa respecto al componente laboral (Dessler, 2015).

En el campo interno los puestos de trabajo de los colaboradores que actualmente están en la organización y que desean realizar una promoción o una transferencia hacia nuevas responsabilidades, en tanto que el reclutamiento externo busca atraer a personas del exterior se cumpla con los perfiles expectativas de los puestos de trabajo ofrecidos (Chiavenato, 2013).

El proceso de selección de personal se comporta como un filtro que hace posible que ingresan a la organización aquellas personas que cuenten con las

características deseadas, dicha selección se puede realizar tomando en cuenta los puestos de trabajo ofrecidos, sin embargo otra opción es tomar en cuenta las competencias deseadas con el propósito de agregar nuevas competencias a las que ya presenta la organización, por tanto el proceso de elección involucra acciones de comparación asimismo es importante delimitar los perfiles de los puestos que permitan tener un proceso de decisión y elección de aquellos candidatos que cumpla con dichos perfiles y satisfagan los criterios establecidos en las normas de la convocatoria (Robbins y Judge, 2017).

Las técnicas de selección del personal toman en cuenta diferentes estrategias como son la entrevista de selección, la prueba de conocimiento de capacidad, las pruebas psicológicas, las técnicas de simulación, las pruebas de personalidad con el propósito de hacer cumplir lo normado en las bases del concurso de selección (Chiavenato, 2013).

Otras de las dimensiones propias de la GTH es el desarrollo de personal, el mismo que comienza con la inmersión laboral que se caracteriza por un proceso mediante el cual el trabajador se involucra con los roles que consigna el perfil del puesto al cual accedió, por lo general son los trabajadores con mayor experiencia y directores de planta quienes se encargan de esta labor asimismo buscan involucrar en la cultura organizacional al nuevo trabajador a través de un programa de orientación, que permite entre otras cosas reducir la ansiedad del personal, evitar rotación laboral, ahorrar tiempo y generar expectativas realistas en el nuevo trabajador (Vallejo, 2016).

La capacitación del personal se constituye un proceso que permite desarrollar las cualidades de los recursos humanos haciendo que éstos sean más productivos y contribuyan de manera más efectiva logro de los objetivos de la organización (Sabanciogullari, y Dogan, 2015)., así la capacitación busca modificar de manera sistemática el comportamiento de los trabajadores con el propósito de alcanzar las habilidades que sean congruentes con las necesidades de la organización (Gianella, 2017).

La capacitación laboral ha de permitir asimismo aunado a otras acciones el crecimiento laboral del trabajador en una empresa, siendo esta la que propicie en los trabajadores el deseo de superación, buscando la integración en el trabajo a

través del desarrollo de la inteligencia organizacional, las estrategias para compartir información (Bohlander et al, 2017).

No menos importante es lo referido al crecimiento o desarrollo del personal de la organización, sea este en campo profesional es decir que ofrezca a los integrantes de la organización la posibilidad de afianzar sus habilidades, capacidades y potencialidades, a través de un trabajo interdisciplinario, colaborativo y en el que las capacitaciones dirigidas a la mejora profesional se den de manera continua (Bohlander et al, 2017).

La calidad de vida es otro indicador importante del desarrollo personal y hace referencia al desarrollo de una cultura y clima organizacional propicio para el trabajo, donde se establezcan relaciones personales y de grupo que sirvan de catalizador al trabajo en equipo o corporativo, al mismo tiempo que se protege la salud laboral de los integrantes de la organización, en este punto también es necesario hacer mención que la calidad de vida laboral se asocia a las condiciones que se presentan en el lugar de trabajo, es decir la disposición de ambientes de trabajo seguros y con la condiciones que permitan desarrollar todo el talento que tienen la personas (Jara et al, 2018).

La compensación del personal de trabajadores se constituye en un punto de trascendencia en la GTH, dado que un sistema de remuneraciones ordenado en función a las responsabilidades asumidas en la organización y que valore el esfuerzo del trabajador permitirá la retención y el crecimiento de los mismos en la organización. Asimismo, el sistema de incentivos y beneficios es un mecanismo eficaz de promover la necesidad de capacitación y mejora continua en el desempeño de los trabajadores, las recompensas no necesariamente tienen que ser monetarias, lo que permite tener en base la creatividad de los gerentes de las empresas otros recursos que si bien no irrogan gastos monetarios para la empresa son muy eficaces cuando se desea incrementar la productividad (Dessler, 2015).

En relación a la competencia laboral, definitivamente, son características fundamentales del hombre que indican formas de pensamiento y comportamiento que generalizan diferentes situaciones y permanecen por un largo periodo de tiempo (Spencer, Y Spencer 1993)

En la competencia laboral encontramos diferentes conceptos de la misma,

pero que sin embargo comparten aspectos comunes como son el desarrollo de capacidades, habilidades y conocimientos destinados a la solución de problemas, así tenemos a (Bohlander et al., 2017) quien hace referencia a la capacidad que tiene el trabajador para gestionar de manera apropiada los conocimientos, destrezas y habilidades que posee en el cumplimiento de las tareas asignadas en el puesto de trabajo que desempeña.

Robbins y Judge, (2017) por su parte indica que son las cualidades (habilidades, capacidades, conocimientos y aptitudes) personales esenciales para desempeñar las actividades laborales.

Catalano (2004) indica que las competencias laborales pueden ser reconocidas como un conjunto identificable y evaluable de capacidades que conducen a desempeños satisfactorios en situaciones concretas y reales de trabajo, en un contexto histórico y tecnológico vigente.

La teoría del análisis funcional es una de las teorías que han surgido sobre las competencias laborales (Sade y Peres, 2015). Es una metodología de investigación que permite el desarrollo, tras una serie de etapas de análisis, de las competencias que un trabajador debe poseer para desempeñar de forma eficaz o competente en un campo de trabajo determinado. El análisis funcional pretende establecer la organización, el papel laboral del trabajador y las habilidades, que deben combinarse para formar las competencias inherentes al ejercicio de las funciones de trabajo vinculadas a las actividades que conforman la organización a través del proceso de desagregación. (Catalano, 2004).

Ramírez (2020) por su parte explica que son tres los modelos básicos que se emplea para la gestión de competencias en el ámbito laboral, los cuales son adaptados, ampliados y mejorados de acuerdo con las necesidades de las organizaciones, en este sentido se puede hablar del modelo de competencias distintivas, en el cual se toma en cuenta las individualidades de cada trabajador como criterio principal, en tanto que en el modelo de competencias genéricas se destaca las pautas conductuales como elementos básicos para el logro de objetivos y competencias funcionales en las que predomina el logro de los objetivos que se da en función a las consideraciones y demandas de los perfiles depuestos en el que los trabajadores gestionan sus acciones cotidianas de labor (Gabriela y Tambo,

2020).

Las dimensiones que componen la variable competencia laboral son diferentes las posiciones que se asumen, así (Scandura, 2019) por ejemplo nos habla de las competencias laborales en términos de conocimientos, habilidades y destrezas basadas en el sistema individual, las necesarias para el trabajo interpersonal y las competencias para el área organizacional.

Spencer y Spencer (1993) por su parte incide en las competencias que tienen que ver con la motivación laboral, las capacidades laborales (conocimiento, concepto propio) y el desempeño laboral (habilidad).

De la motivación laboral se puede hablar la motivación laboral intrínseca y la motivación laboral extrínseca en cuanto a la motivación laboral intrínseca está vinculada a las experiencias internas que el trabajador tiene en relación a la labor que desempeña, así esta se vincula con las actividades propias de su función, con el ajuste o adecuación de las habilidades del trabajador con los roles asignados en el trabajo (Dessler, 2015).

La motivación laboral extrínseca es aquella que es generada una serie de factores socio ambientales, incluida la recompensa esperada, la evaluación, la competencia, la vigilancia, los límites de tiempo y el control externo sobre la participación en la tarea (Jacob et al., 2015). Algunos motivadores orientados a objetivos o restricciones pueden internalizarse con el tiempo de modo que ya no sientan que provienen de fuera de la persona. Más bien, pueden convertirse en parte de la identidad y el sentido de sí mismo de un individuo. Los motivadores extrínsecos son así denominados porque establecen las tareas como medios para un fin en lugar de enfatizar la experiencia placentera de la tarea en sí (Kuvaas et al., 2017).

La segunda dimensión de la competencia laboral está dada por las capacidades laborales las mismas que son micro habilidades que posee la persona que tienen que ver con el potencial biológico psicológico y que le permiten desempeñarse en cualquier puesto laboral con eficacia y eficiencia (Palmar y Valero, 2014). Dentro de las capacidades laborales se encuentran también inmersas la orientación al logro, que hace referencia a la capacidad que tiene el trabajador para hacer corresponder los objetivos de la empresa con sus objetivos

de desarrollo profesional, ello ha de motivar al compromiso laboral, tanto en el plano afectivo, normativo como organizacional lo que le da una capacidad de identificación al trabajador con su organización, no menos importantes constituyen las habilidades operativas, es decir aquellas destrezas aprendidas en función a la calificación personal y al perfil del puesto en el que se desempeña (Lee y Lee, 2018), (El Dahshan et al, 2018).

Como tercera dimensión en el desempeño laboral entendido por (Robbins & Judge, 2017) como el comportamiento que manifieste el trabajador en relación con los objetivos fijados en el supuesto de trabajo por ende el desempeño laboral se constituyen un conjunto de acciones dirigidas a cumplir con las metas y estrategias propuestas por la organización. El desempeño laboral implica la movilización de capacidades personales, capacidades de trabajo en equipo y también el desarrollo de valores en el trabajo las mismas que son valoradas en función del cumplimiento de las tareas asignadas en el puesto que desempeña el trabajador (Dessler, 2015).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, dado que la medición de variables es numérica, y para el análisis de resultados y comportamiento de las variables confía en el uso de instrumentos estadísticos, que permitirán responder preguntas y probar hipótesis de investigación (Hernández & Mendoza, 2018).

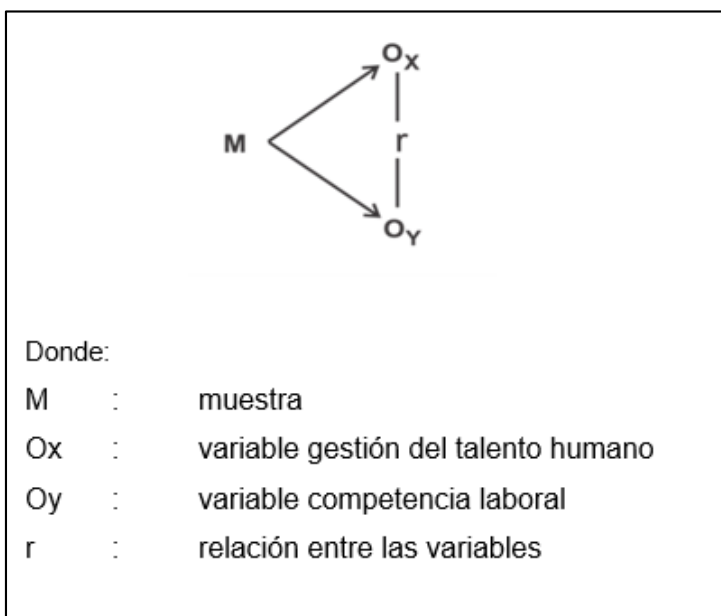
El tipo de investigación aplicada debido a que tiene como propósito aplicar conocimientos teóricos a la solución de problemas concretos (Sánchez & Reyes, 2015).

El diseño es no experimental para la investigación; ya que no se manipuló ninguna variable, manteniendo la naturaleza de las mismas, se midió el comportamiento de las variables tal como se dan al momento de estudio (Bernal, 2016), siendo de corte transversal, ya que la obtención de datos se da en un momento único, correlacional; ya que busca evaluar el nivel de relación entre las variables de interés, sin que ello signifique una relación de causalidad (Hernández & Mendoza, 2018);

En el presente estudio, se determinó si la variación de la variable gestión del talento humano, se vincula a la variación de la variable competencia laboral; lo cual se explica en el siguiente esquema:

Figura 1

Diseño de investigación



3.2. Variables y operacionalización

Nombre de la variable: Gestión del Talento Humano

Definición conceptual: Prácticas y políticas que permiten desarrollar y dirigir las competencias y capacidades, que los servidores de una organización deben de tener y que se dan a partir de un proceso de selección, capacitación y evaluación de las labores encomendadas en el puesto de trabajo (Chiavenato, 2013).

Definición operacional: La variable gestión del talento humano será medida con la ayuda del cuestionario sobre talento humano el que cuenta con tres dimensiones que son: Selección de personal con 4 indicadores, desarrollo del personal con 4 indicadores y compensación laboral con 2 indicadores.

Cabe indicar que en las tres dimensiones mencionadas engloban a los procesos inmersos en la gestión del talento humano que son la admisión de personas, desarrollo de personas, compensación, retención, monitoreo de personas (Chiavenato, 2013).

Nombre de la variable: Competencia laboral

Definición conceptual: Respecto a la competencia laboral encontramos diferentes conceptos de la misma, pero sin embargo comparten aspectos comunes como son el desarrollo de capacidades, habilidades y conocimientos destinados a la solución de problemas, así tenemos a (Spencer y Spencer, 1993) quien hace referencia a la capacidad que tiene el trabajador para gestionar de manera apropiada los conocimientos, destrezas y habilidades que posee en el cumplimiento de las tareas asignadas en el puesto de trabajo que desempeña.

Definición operacional: La variable competencia laboral será medida empleando el Cuestionario sobre Competencia laboral el mismo que consta de tres dimensiones Motivación labora con dos indicadores, capacidades laborales con 3 indicadores y desarrollo laboral con 2 indicadores.

Cabe indicar que en las tres dimensiones mencionadas engloban a los procesos inmersos en la competencia laboral que son: características, concepto propio, conocimiento, habilidades (Spencer y Spencer, 1993).

3.3. Población, muestra y muestreo

La población estuvo conformada por toda la personal enfermería que labora en el servicio enfermería del Hospital Sub Regional de Andahuaylas en número de 208 de las cuales se distribuyen de la siguiente manera:

Tabla 1

Población de estudio

Personal de enfermería	Cantidad	Porcentaje
Nombrado	98	47,1
CAS	27	13,0
CAS COVID	60	28,8
Reemplazo	08	3,8
Tercero	05	2,4
Enfermeras del área Administrativa	10	4,8
Total	208	100,0

La muestra fue extraída de manera aleatoria haciendo uso de la siguiente fórmula del algoritmo que se muestra en la siguiente figura:

Figura 2

Tamaño de muestra

<p>$N = 208$ tamaño poblacional</p> <p>$Z_{1-\alpha}^2 = 1.96$ valor de la distribución normal estándar al 95% de confiabilidad</p> <p>$p = 0.5$ probabilidad de éxito</p> <p>$q = 0.5$ probabilidad de fracaso</p> <p>$E = 0.05$</p> $n = \frac{NZ_{1-\alpha}^2 pq}{(N-1)E^2 + Z_{1-\alpha}^2 pq}$ $n = \frac{208(1.96)^2(0.5)(0.5)}{(208-1)(0.05)^2 + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$ <p>$n = 136$</p>

Tabla 2

Muestra de estudio

Personal de enfermería	Cantidad	Porcentaje
Nombrado	64	47,1
CAS	18	13,2
CAS COVID	39	28,7
Reemplazo	5	3,7
Tercero	3	2,2
Enfermeras del área Administrativa	7	5,1
Total	136	100,0

Criterios de inclusión: Personal de enfermería nombrado o contratado del Hospital Sub regional de Andahuaylas, que se encontró laborando por un periodo no menor de 6 meses y que aceptó participar en la investigación de manera voluntaria.

Criterios de exclusión: Personal que se encontró en periodo de vacaciones o con licencia, personal que no deseó participar en la investigación, personal recientemente asignado en el Hospital sub Regional de Andahuaylas (menos de 6 meses)

Por tanto, la muestra estuvo conformada por el personal de enfermería del Hospital Subregional de Andahuaylas que cumplió con los criterios de inclusión descritos.

3.4. Técnica de muestreo e instrumentos de la investigación

La técnica empleada para la recolección de los datos de las variables en la presente investigación fue la encuesta, la misma que permite recoger opiniones y datos relevantes a la investigación (Hernández y Mendoza, 2018). Se tuvo como instrumentos al Cuestionario para medir la Gestión del Talento Humano y el cuestionario para evaluar la Competencia laboral y que se detallan a continuación con la ficha técnica para cada instrumento.

Ficha técnica del instrumento para medir la Gestión del Talento Humano

Nombre del instrumento: Cuestionario sobre Gestión del Talento Humano

Autora: Quispe Tang, Ana

Adaptación: Solís Soto, Ana María

Objetivo: Evaluar la gestión del talento humano

Lugar de procedencia: Perú

Año: 2021

Aplicación: Grupal o individual

Tiempo empleado en su aplicación: 25 min

Estructura: Se tiene 24 ítems los cuales se encuentran distribuidos en las tres dimensiones: Selección del personal con 07 ítems, desarrollo del personal con 10 ítems y compensación del personal con 07 ítems.

Escala de medición de los ítems: Escala de frecuencia con cinco categorías, Nunca Casi nunca, A veces, Casi siempre, Siempre.

Validez: El instrumento será validado haciendo uso del criterio de jueces expertos en número de 03, los mismos que consideraron que los ítems son pertinentes para medir el constructo estudiado (validez de contenido) y por tanto procede su aplicación.

Confiabilidad: El instrumento se sometió a un análisis de confiabilidad usando para ello el coeficiente de confiabilidad de Alfa de Cronbach, obteniéndose el valor de 0,981, lo que indica que el instrumento posee una confiabilidad o estabilidad de su medida en el tiempo alta.

Ficha técnica del instrumento para medir la Competencia Laboral

Nombre del instrumento: Cuestionario sobre Competencia Laboral

Autora: Quispe Tang, Ana

Adaptación: Solís Soto, Ana María

Objetivo: Evaluar la competencia laboral del personal de enfermería

Lugar de procedencia: Perú

Año: 2021

Aplicación: Individual o grupal

Tiempo empleado en su aplicación: 20 min

Estructura: Se tiene 25 ítems los cuales se encuentran distribuidos en las tres dimensiones: Motivación laboral con 07 ítems, capacidades laborales con 08 ítems y desempeño laboral con 10 ítems.

Escala de medición de los ítems: Escala de frecuencia con cinco categorías, Nunca Casi nunca, A veces, Casi siempre, Siempre.

Validez: El instrumento fue validado haciendo uso del criterio de jueces expertos en número de 03, los mismos que consideraron que los ítems son pertinentes para medir el constructo estudiado (validez de contenido) y por tanto procede su aplicación.

Confiabilidad: El instrumento fue sometido a un análisis de confiabilidad usando para ello el coeficiente de confiabilidad de Alfa de Cronbach, obteniéndose el valor

de 0, 979 lo que indica que el instrumento posee una confiabilidad o estabilidad de su medida en el tiempo alta.

3.5. Procedimientos

Para proceder con la aplicación de los instrumentos de recolección de datos, se procedió a realizar los trámites de petición formal a la dirección del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, así como las coordinaciones necesarias con los diferentes servicios de dicho nosocomio en el que prestan labor del personal de enfermería. Los instrumentos de recolección de datos, una vez obtenidos los permisos correspondientes se aplicaron al personal de enfermería previa coordinación con sus jefaturas y con dicho personal.

3.6. Métodos de análisis de datos

En un primer momento los datos recolectados a partir de la aplicación de los instrumentos de recolección o cuestionarios fueron vaciados haciendo uso de una hoja de cálculo de Excel 2019, en dicha hoja se calificaron y ordenados los resultados de la medición de las variables, para luego ser exportados al software estadístico SPSS 26 el cual se realizó el análisis estadístico, tanto en lo correspondiente a la parte descriptiva a través de tablas y figuras estadísticas, así como en lo correspondiente al análisis inferencial, primeramente haciendo uso de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov en función de los resultados de esta se hizo uso del análisis de correlación no paramétrico, es decir se empleó el coeficiente de correlación de Spearman.

Tabla 3*Escala de calificación para la variable Gestión del talento humano*

VARIABLE/DIMENSIÓN	PUNTAJE	VALORACIÓN
Selección de personal	5-11	Deficiente
	12-18	Regular
	19-25	Bueno
Desarrollo del personal	8-18	Deficiente
	19-29	Regular
	30-40	Bueno
Compensación del personal	4-9	Deficiente
	10-15	Regular
	16-20	Bueno
Gestión del talento humano	17-39	Deficiente
	40-62	Regular
	63-85	Bueno

Tabla 4*Escala de calificación para la variable Competencia laboral*

VARIABLE/DIMENSIÓN	PUNTAJE	VALORACIÓN
Motivación laboral	5-11	Baja
	12-18	Media
	19-25	Alta
Capacidades laborales	6-13	Baja
	14-21	Media
	22-30	Alta
Desempeño laboral	7-15	Baja
	16-25	Media
	26-35	Alta
Competencia laboral	18-41	Baja
	42-65	Media
	66-90	Alta

3.7. Aspectos éticos

Para el desarrollo de la presente investigación se tomó en cuenta los principios éticos contemplados en la declaración de Helsinki, los mismos que para el presente estudio tiene un carácter no terapéutico y que se sustentan además en el respeto de los seres humanos, en el derecho a la autodeterminación y en la beneficencia de los propósitos del estudio (Grove, Gray, & Burns, 2016.).

Se tomó en cuenta el respeto a la transparencia de los datos obtenidos, el

anonimato de los encuestados, el respeto a los derechos humanos de los participantes y respecto del código de ética del investigador de la Universidad Cesar Vallejo.

IV RESULTADO

Resultados descriptivos

Pregunta N°1 ¿La institución publica las plazas en concurso a través de medios presenciales y virtuales de manera oportuna?

Tabla 5

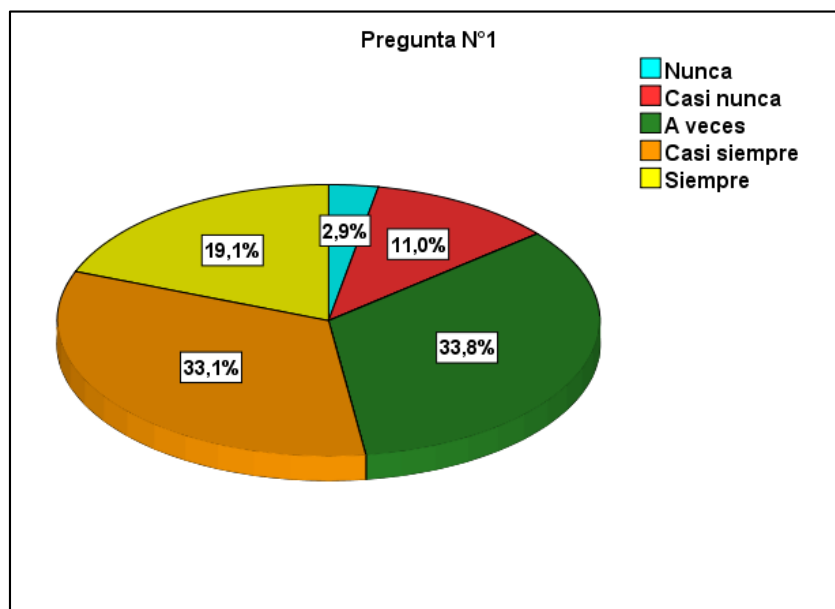
Análisis de la pregunta N°1

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	2,9
Casi nunca	15	11,0
A veces	46	33,8
Casi siempre	45	33,1
Siempre	26	19,1
Total	136	100,0

Nota: Describe la distribución de frecuencias

Figura 3

Análisis de la pregunta N°1



Análisis: Se puede observar que el 33,8% de la población encuestada manifestó que a veces la institución publica las plazas en concurso a través de medios presenciales y virtuales, del mismo modo el 33,1% manifestaron casi siempre, 19,1% siempre, 11,0% casi nunca y 2,9% nunca.

Pregunta N°2 ¿De ser el caso, la institución publica las plazas primeramente para concurso interno?

Tabla 6

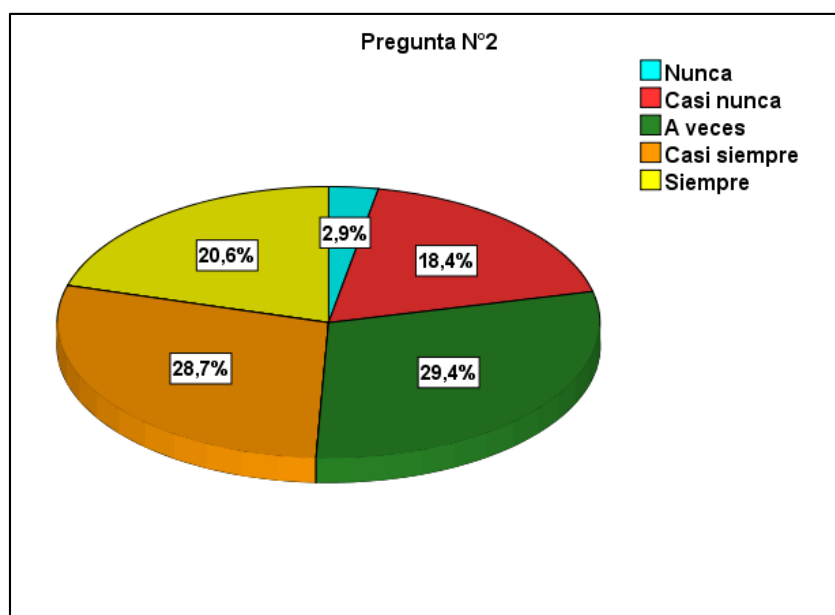
Análisis de la pregunta N°2

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	2,9
Casi nunca	25	18,4
A veces	40	29,4
Casi siempre	39	28,7
Siempre	28	20,6
Total	136	100,0

Nota: Describe la distribución de frecuencias

Figura 4

Análisis de la pregunta N°2



Análisis: se puede observar que un 29,4% de la población opino que a veces, la institución publica las plazas primeramente para concurso interno, del mismo modo el 28,7%, manifestaron casi siempre, 20,6% siempre, 18,4% casi nunca y 2,9% nunca

Pregunta N°3 ¿En la convocatoria de plazas, se cumplen los cronogramas establecidos?

Tabla 7

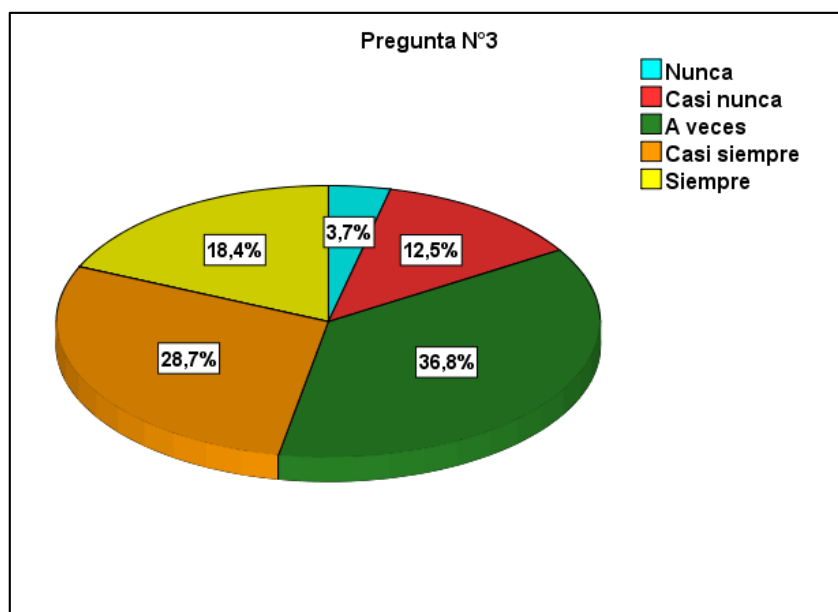
Análisis de la pregunta N°3

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	5	3,7
Casi nunca	17	12,5
A veces	50	36,8
Casi siempre	39	28,7
Siempre	25	18,4
Total	136	100,0

Nota: Describe la distribución de frecuencias

Figura 5

Análisis de la pregunta N°3



Análisis: se puede observar que un 36,8% de la población manifestó que a veces, en la convocatoria de plazas, se cumplen los cronogramas establecidos, del mismo modo opinan que el 28,7% casi siempre, 18,4% siempre, 12,5% casi nunca y 3,7% nunca

Pregunta N°4 ¿La institución cuenta con perfiles profesionales actualizados para las plazas en concurso?

Tabla 8

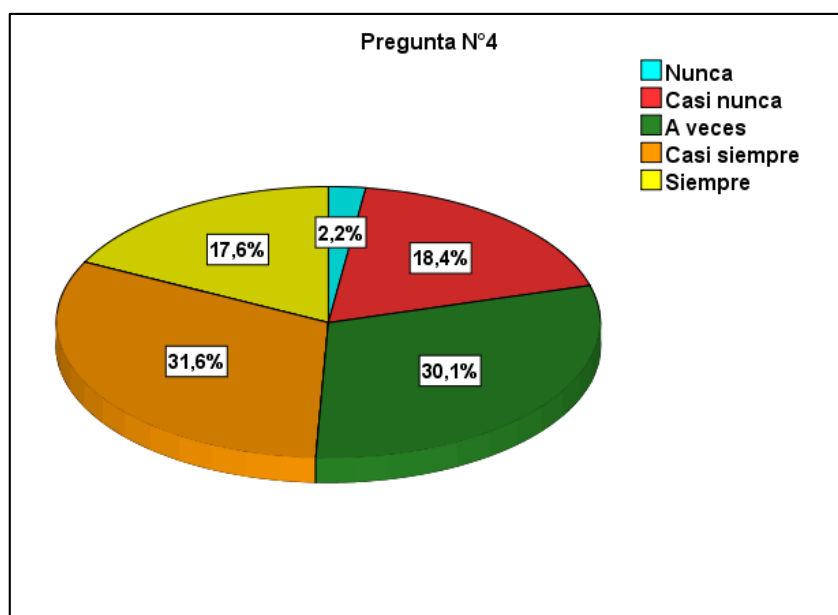
Análisis de la pregunta N°4

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3	2,2
Casi nunca	25	18,4
A veces	41	30,1
Casi siempre	43	31,6
Siempre	24	17,6
Total	136	100,0

Nota: Describe la distribución de frecuencias

Figura 6

Análisis de la pregunta N°4



Análisis: se puede observar que un 31,6% de la población manifestó que a casi siempre, la institución cuenta con perfiles profesionales actualizados para las plazas en concurso, 30,1% a veces, 18,4% casi nunca, 17,6% siempre y 2,2% nunca

Pregunta N°5 ¿Las técnicas empleadas para la selección del personal son adecuadas?

Tabla 9

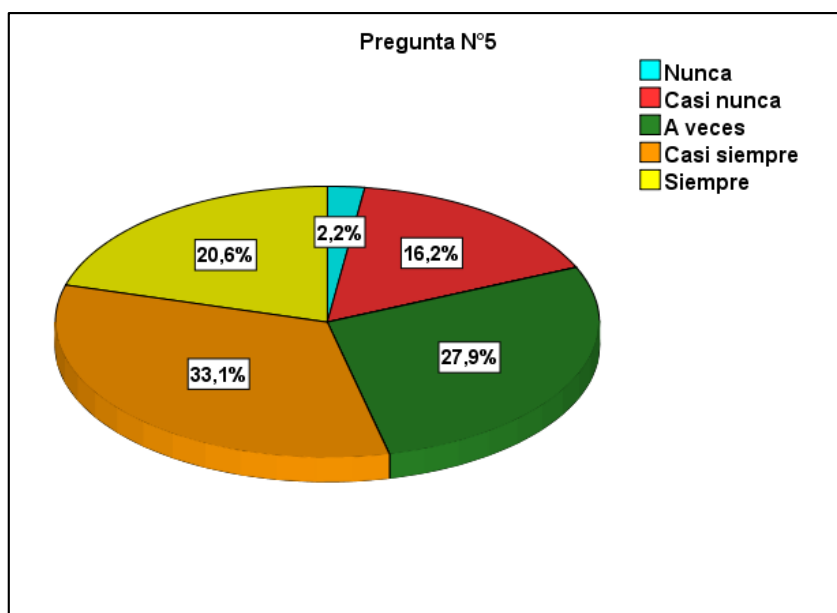
Análisis de la pregunta N°5

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3	2,2
Casi nunca	22	16,2
A veces	38	27,9
Casi siempre	45	33,1
Siempre	28	20,6
Total	136	100,0

Nota: Describe la distribución de frecuencias

Figura 7

Análisis de la pregunta N°5



Análisis: se puede observar que un 33,1% de la población indicaron que casi siempre, las técnicas empleadas para la selección del personal son adecuadas, del mismo modo opinaron el 27,9% a veces, 20,6% siempre, 16,2% casi nunca y 2,2% nunca

Pregunta N°6 ¿El personal seleccionado pasa por un proceso de inducción en su puesto de trabajo?

Tabla 10

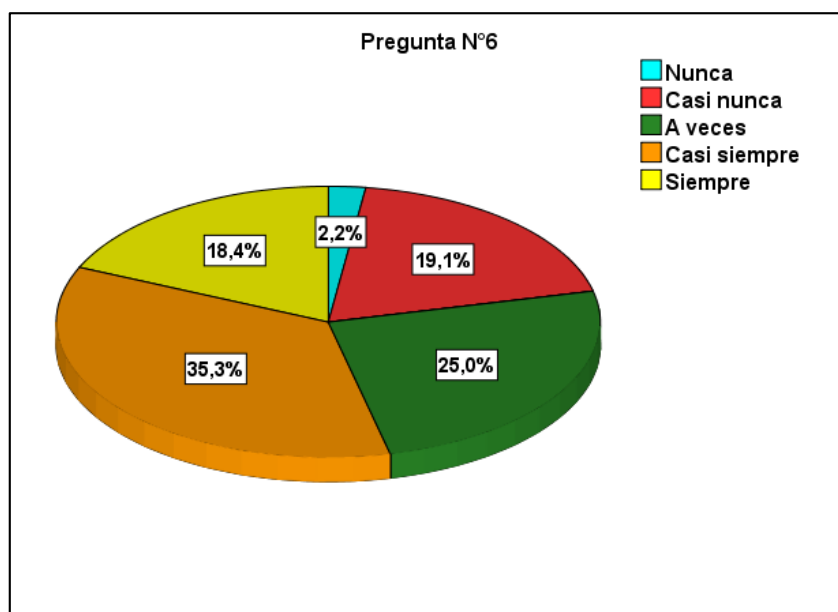
Análisis de la pregunta N°6

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3	2,2
Casi nunca	26	19,1
A veces	34	25,0
Casi siempre	48	35,3
Siempre	25	18,4
Total	136	100,0

Nota: Describe la distribución de frecuencias

Figura 8

Análisis de la pregunta N°6



Análisis: se puede observar que el 35,3% de la población manifestó que casi siempre, el personal seleccionado pasa por un proceso de inducción en su puesto de trabajo, del mismo modo opinaron el 25,0% a veces, 19,1% casi nunca, 18,4% siempre y 2,2% nunca.

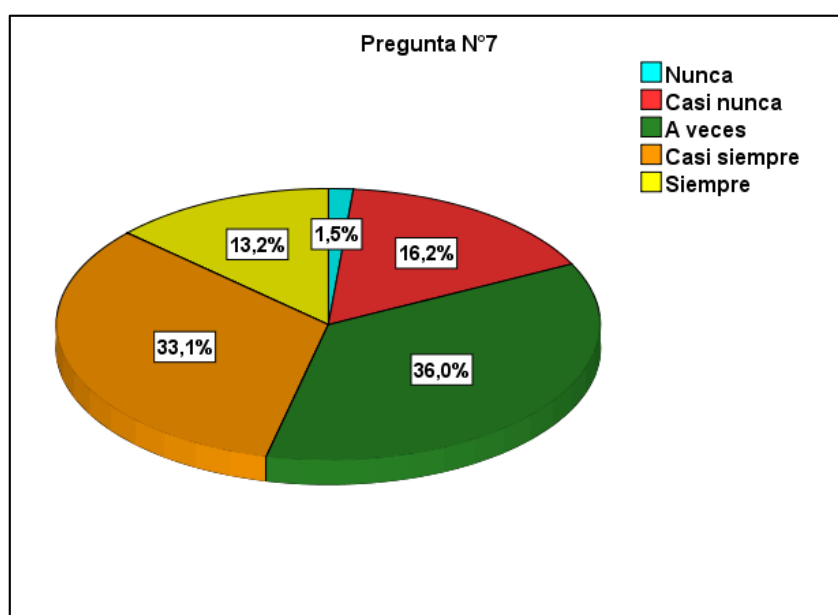
Pregunta N°7 ¿La institución cuenta con un plan de capacitación y actualización de sus trabajadores con el propósito de brindar un buen servicio a los usuarios?

Tabla 11
Análisis de la pregunta N°7

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	1,5
Casi nunca	22	16,2
A veces	49	36,0
Casi siempre	45	33,1
Siempre	18	13,2
Total	136	100,0

Nota: Describe la distribución de frecuencias

Figura 9
Análisis de la pregunta N°7



Análisis: se puede observar que el 36,0% de la población manifestó que a veces, la institución cuenta con un plan de capacitación y actualización de sus trabajadores con el propósito de brindar un buen servicio a los usuarios, de igual forma opinaron el 33,1% casi siempre, 16,2% casi nunca, 13,2% siempre y 1,5% nunca.

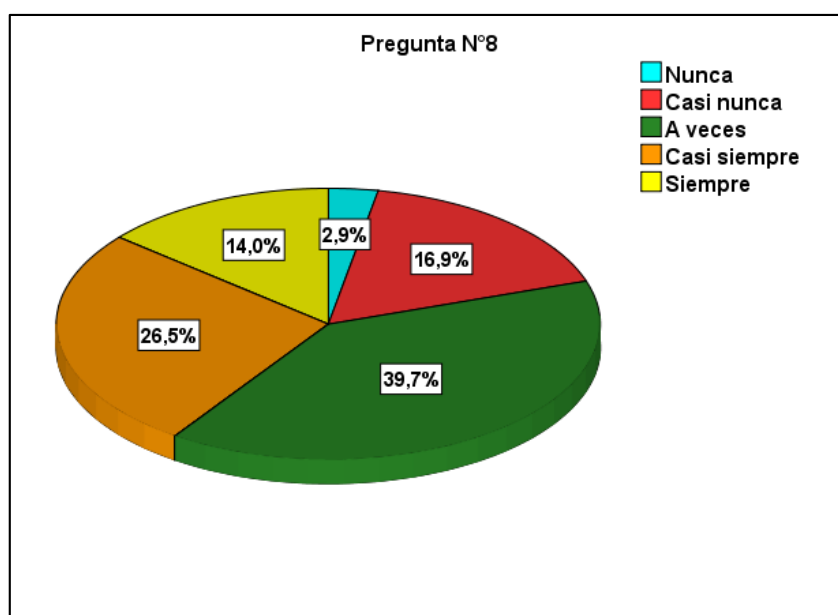
Pregunta N°8 ¿La institución fomenta la capacitación y superación profesional de sus trabajadores?

Tabla 12
Análisis de la pregunta N°8

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	2,9
Casi nunca	23	16,9
A veces	54	39,7
Casi siempre	36	26,5
Siempre	19	14,0
Total	136	100,0

Nota: Describe la distribución de frecuencias

Figura 10
Análisis de la pregunta N°8



Análisis: se puede observar que el 39,7% de la población manifestó que a veces, la institución fomenta la capacitación y superación profesional de sus trabajadores la institución cuenta con un plan de capacitación y actualización de sus trabajadores con el propósito de brindar un buen servicio a los usuarios, del mismo modo manifiestan el 26,5% casi siempre, 16,9% casi nunca, 14,0% siempre y 2,9% nunca

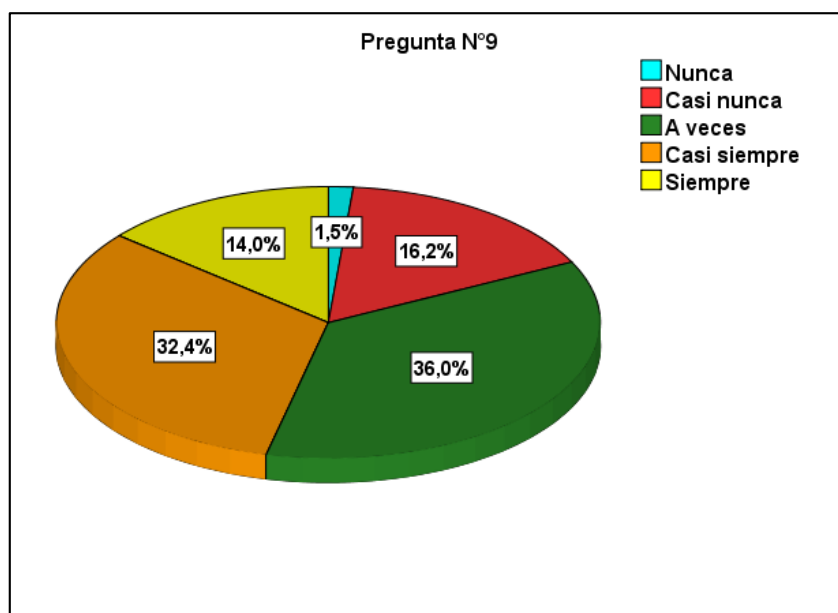
Pregunta N°9 ¿La institución realiza diagnósticos para detectar problemas en la organización y tratar de solucionarlos mediante entrenamiento, reunión en equipos de trabajo, evaluación de resultados y modificación de rutinas de trabajo?

Tabla 13
Análisis de la pregunta N°9

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	1,5
Casi nunca	22	16,2
A veces	49	36,0
Casi siempre	44	32,4
Siempre	19	14,0
Total	136	100,0

Nota: Describe la distribución de frecuencias

Figura 11
Análisis de la pregunta N°9



Análisis: se puede observar que el 36,0% de la población manifestó que a veces, la institución realiza diagnósticos para detectar problemas en la organización y tratar de solucionarlos mediante entrenamiento, reunión en equipos de trabajo, evaluación de resultados y modificación de rutinas de trabajo, 32,4% casi siempre, 16,2% casi nunca, 14,0% siempre y 1,5% nunca

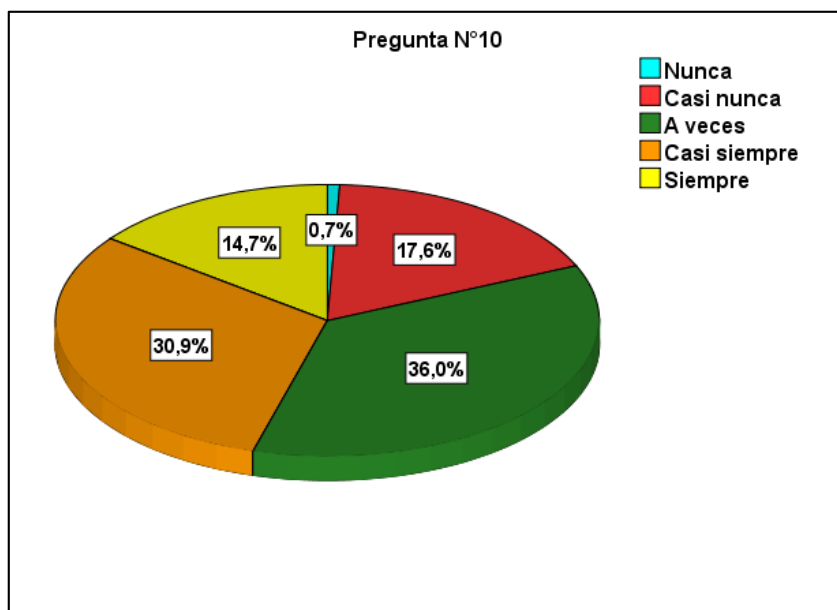
Pregunta N°10 ¿La institución promueve el afianzamiento organizacional, la consolidación de relaciones laborales entre las personas, la estructura y los procesos organizacionales?

Tabla 14
Análisis de la pregunta N°10

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	,7
Casi nunca	24	17,6
A veces	49	36,0
Casi siempre	42	30,9
Siempre	20	14,7
Total	136	100,0

Nota: Describe la distribución de frecuencias

Figura 12
Análisis de la pregunta N°10



Análisis: se puede observar que el 36,0% de la población manifestó que a veces, la institución promueve el afianzamiento organizacional, la consolidación de relaciones laborales entre las personas, la estructura y los procesos organizacionales, 30,9% casi siempre, 17,6% casi nunca, 14,7% siempre y 0,7% nunca

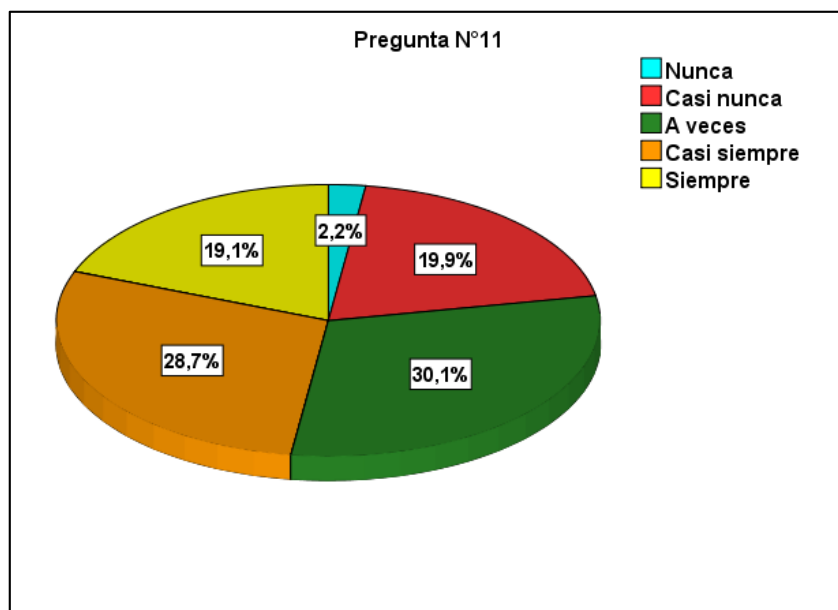
Pregunta N°11 ¿Se cuenta con un plan de salud laboral para proteger la integridad física y mental del trabajador, protegiéndolo de los riesgos laborales inherentes a las tareas del cargo y el ambiente físico donde se labora?

Tabla 15
Análisis de la pregunta N°11

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3	2,2
Casi nunca	27	19,9
A veces	41	30,1
Casi siempre	39	28,7
Siempre	26	19,1
Total	136	100,0

Nota: Describe la distribución de frecuencias

Figura 13
Análisis de la pregunta N°11



Análisis: se puede observar que el 36,0% de la población manifestó que a veces, Se cuenta con un plan de salud laboral para proteger la integridad física y mental del trabajador, protegiéndolo de los riesgos laborales inherentes a las tareas del cargo y el ambiente físico donde se labora, 28,7% casi siempre,19,9% casi nunca, 19,1% siempre y 2,2% nunca

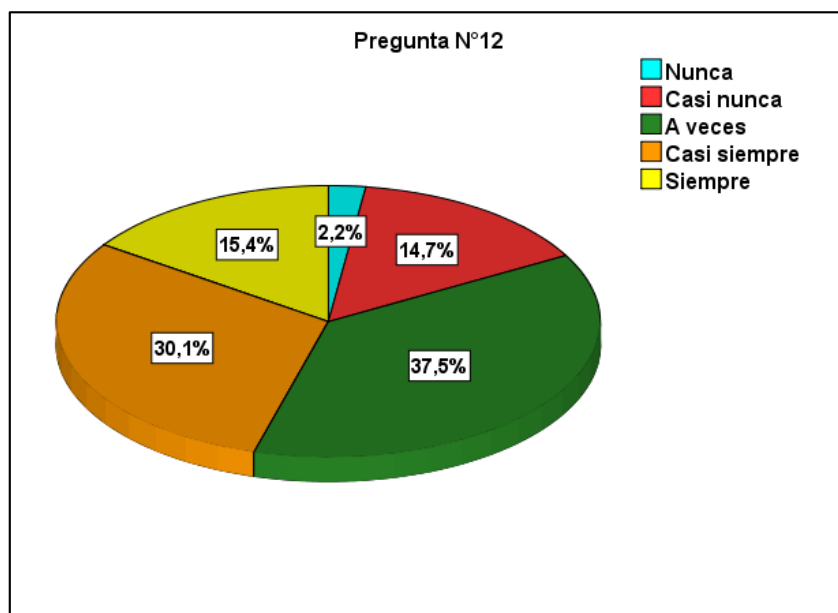
Pregunta N°12 ¿Se promueve la calidad de vida en el trabajo a través de un ambiente laboral agradable que cuente con un clima laboral satisfactorio?

Tabla 16
Análisis de la pregunta N°12

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3	2,2
Casi nunca	20	14,7
A veces	51	37,5
Casi siempre	41	30,1
Siempre	21	15,4
Total	136	100,0

Nota: Describe la distribución de frecuencias

Figura 14
Análisis de la pregunta N°12



Análisis se puede observar que el 36,0% de la población manifestó que a veces, se promueve la calidad de vida en el trabajo a través de un ambiente laboral agradable que cuente con un clima laboral satisfactorio, 30,1% casi siempre, 15,4% siempre, 14,7% casi nunca y 2,2% nunca

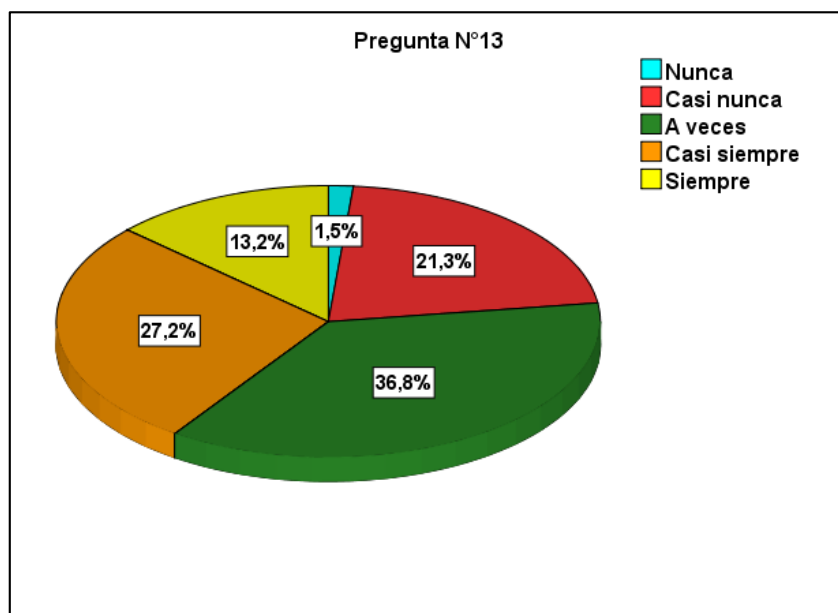
Pregunta N°13 ¿La evaluación del desempeño se realiza por personal calificado y con un criterio de mejora para el trabajador?

Tabla 17
Análisis de la pregunta N°13

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	1,5
Casi nunca	29	21,3
A veces	50	36,8
Casi siempre	37	27,2
Siempre	18	13,2
Total	136	100,0

Nota: Describe la distribución de frecuencias

Figura 15
Análisis de la pregunta N°13



Análisis: se puede observar que el 36,8% de la población manifestó que a veces, la evaluación del desempeño se realiza por personal calificado y con un criterio de mejora para el trabajador, 27,2% casi siempre, 21,3% casi nunca, 13,2% siempre, 1,5% nunca

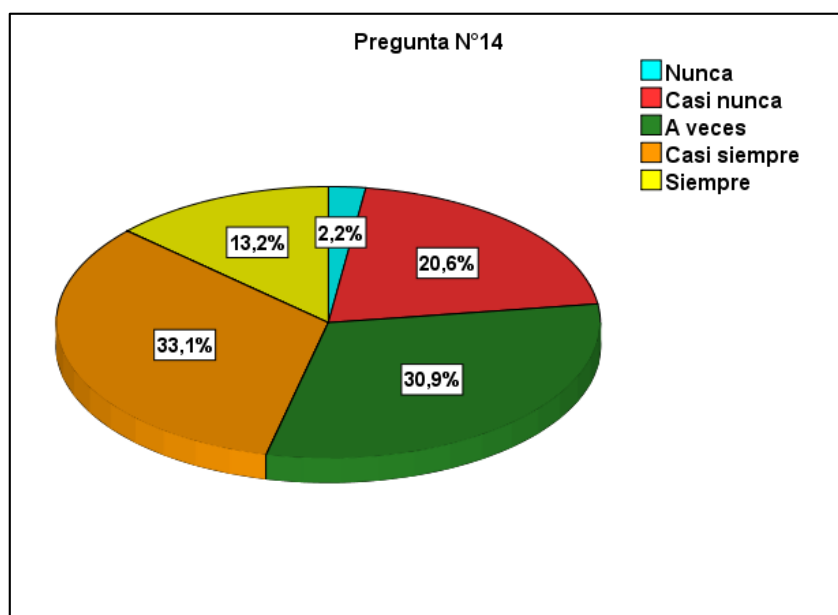
Pregunta N°14 ¿Se cumple con el pago oportuno de la remuneración a los trabajadores según contrato de ley establecida?

Tabla 18
Análisis de la pregunta N°14

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3	2,2
Casi nunca	28	20,6
A veces	42	30,9
Casi siempre	45	33,1
Siempre	18	13,2
Total	136	100,0

Nota: Describe la distribución de frecuencias

Figura 16
Análisis de la pregunta N°14



Análisis: se puede observar que el 33,1% de la población manifestó que casi siempre se cumple con el pago oportuno de la remuneración a los trabajadores según contrato de ley establecida, 30,9% a veces, 20,6% casi nunca, 13,2% siempre, 2,2% nunca

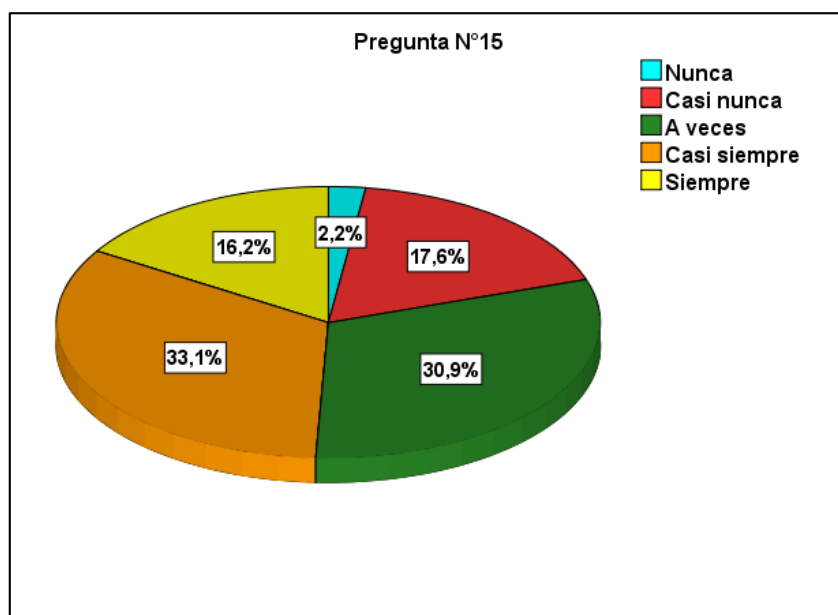
Pregunta N°15 ¿La institución, otorga beneficios al trabajador como son vacaciones, pago por aguinaldo, ascensos, subsidio familiar entre otras compensaciones contempladas por ley?

Tabla 19
Análisis de la pregunta N°15

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3	2,2
Casi nunca	24	17,6
A veces	42	30,9
Casi siempre	45	33,1
Siempre	22	16,2
Total	136	100,0

Nota: Describe la distribución de frecuencias

Figura 17
Análisis de la pregunta N°15



Análisis: se puede observar que el 33,1% de la población manifestó que casi siempre la institución, otorga beneficios al trabajador como son vacaciones, pago por aguinaldo, ascensos, subsidio familiar entre otras compensaciones contempladas por ley, 30,9% a veces, 17,6% casi nunca, 16,2% siempre, 2,2% nunca

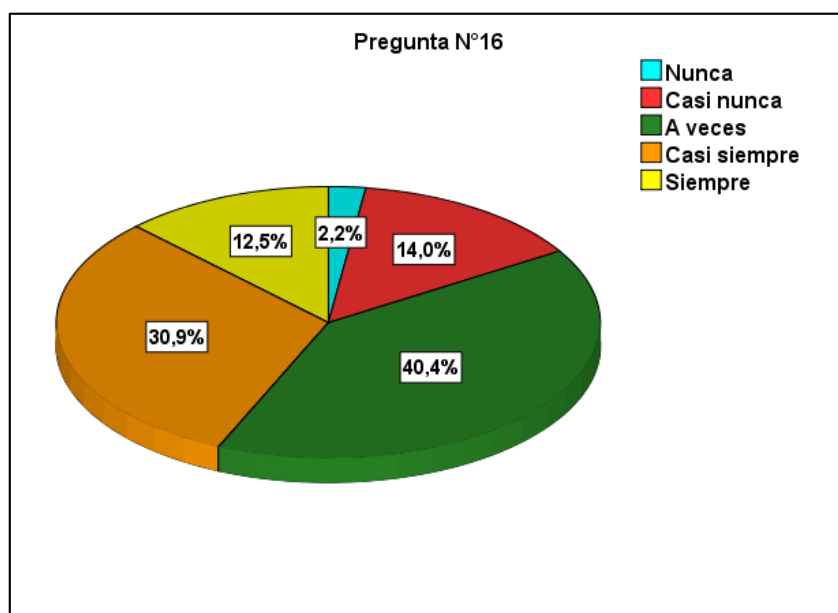
Pregunta N°16 ¿La institución promueve el reconocimiento de los trabajadores cuando realizan un trabajo destacado?

Tabla 20
Análisis de la pregunta N°16

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3	2,2
Casi nunca	19	14,0
A veces	55	40,4
Casi siempre	42	30,9
Siempre	17	12,5
Total	136	100,0

Nota: Describe la distribución de frecuencias

Figura 18
Análisis de la pregunta N°16



Análisis: se puede observar que el 40,4% de la población manifestó que a veces la institución promueve el reconocimiento de los trabajadores cuando realizan un trabajo destacado, 30,9% casi siempre, 14,0% casi nunca, 12,5% siempre, 2,2% nunca

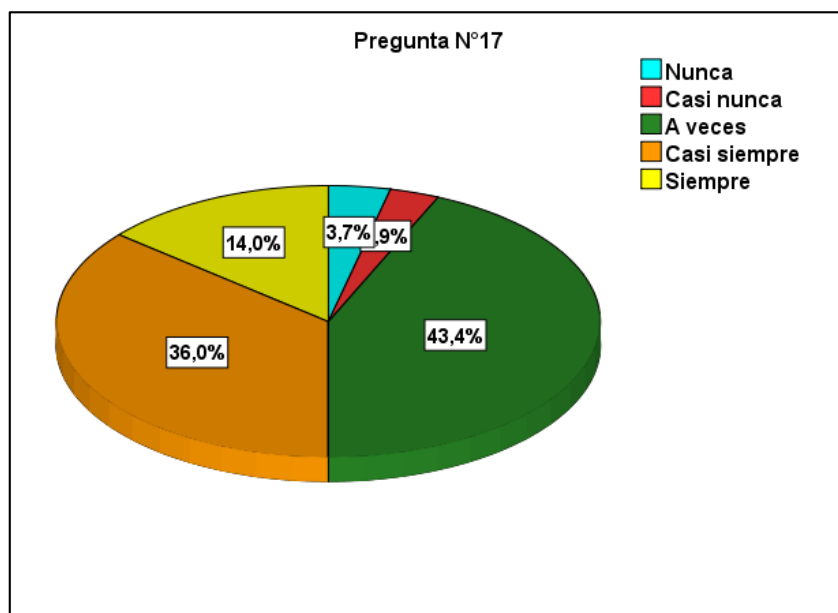
Pregunta N°17 ¿La institución cumple con brindar ambientes de trabajo adecuados para el desempeño laboral?

Tabla 21
Análisis de la pregunta N°17

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	5	3,7
Casi nunca	4	2,9
A veces	59	43,4
Casi siempre	49	36,0
Siempre	19	14,0
Total	136	100,0

Nota: Describe la distribución de frecuencias

Figura 19
Análisis de la pregunta N°17

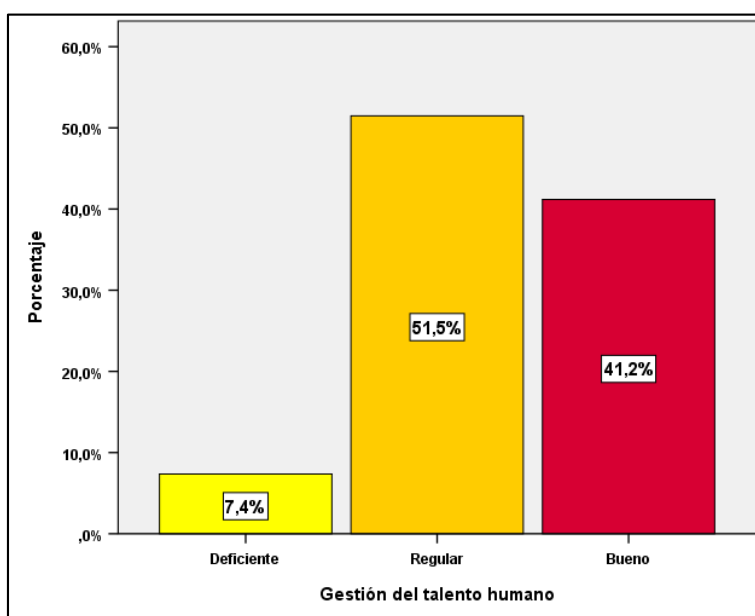


Análisis: se puede observar que el 43,4% de la población manifestó que a veces la institución cumple con brindar ambientes de trabajo adecuados para el desempeño laboral, 36,0% casi siempre, 14,0% siempre, 9% casi nunca, 3,7% nunca

Tabla 22*Resultados para la variable Gestión del talento humano*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	10	7,4
Regular	70	51,5
Bueno	56	41,2
Total	136	100,0

Nota: Describe la distribución de frecuencias

Figura 20*Resultados para la variable Gestión del talento humano*

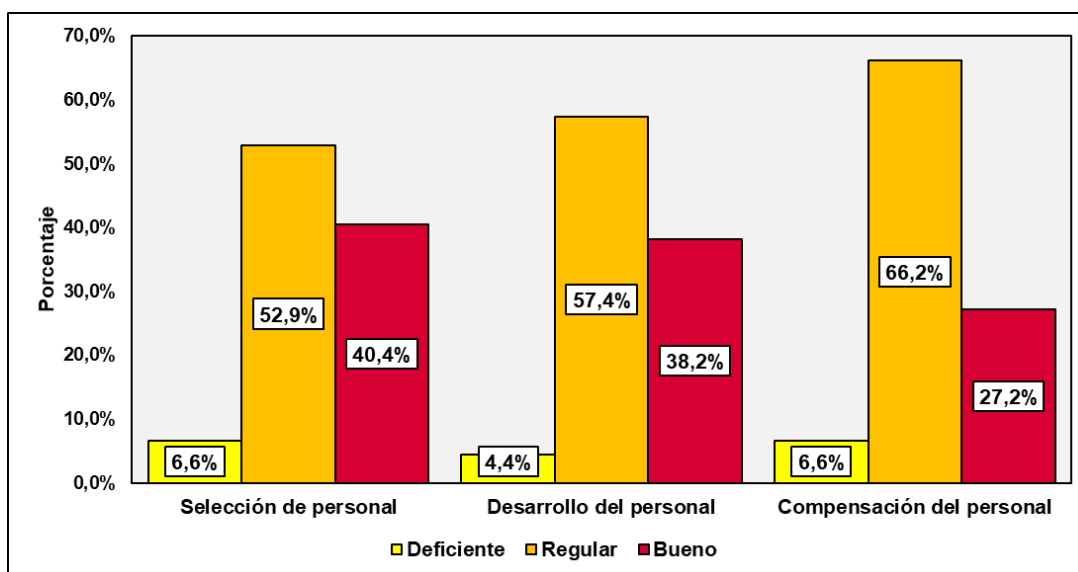
Análisis

Los resultados para la variable Gestión del talento humano muestran que el 7,4% del personal de enfermería del hospital subregional de Andahuaylas, considera que la gestión del talento humano se desarrolle de manera deficiente, mientras que el 51,2% considera que este es regular y tan sólo el 41,2% percibe como buena dicha gestión.

Tabla 23*Resultados para las dimensiones para la variable Gestión del talento humano*

		Frecuencia	Porcentaje
Selección de personal	Deficiente	9	6,6%
	Regular	72	52,9%
	Bueno	55	40,4%
Desarrollo del personal	Deficiente	6	4,4%
	Regular	78	57,4%
	Bueno	52	38,2%
Compensación del personal	Deficiente	9	6,6%
	Regular	90	66,2%
	Bueno	37	27,2%
	Total	136	100,0

Nota: Describe la distribución de frecuencias

Figura 21*Resultados para las dimensiones de la variable Gestión del talento humano***Análisis**

Los resultados para las dimensiones del Gestión del talento humano muestran que para las dimensiones selección de personal, desarrollo del personal y compensación del personal en el 6,6%, 4,4% y 6,6% del total de la muestra consideran como deficiente la gestión en dichas dimensiones respectivamente, mientras que el 52,9%, 57,4% y 66,26% ubicada la gestión en el nivel de regular, asimismo el 40,4%, el 38,2% y el 27,2% del personal encuestado considera la gestión del talento humano es buena en dichas dimensiones.

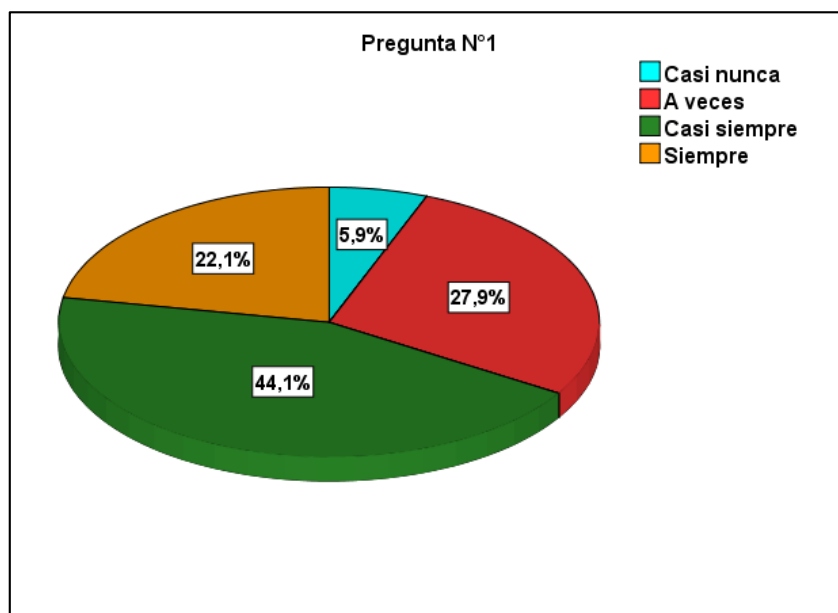
Pregunta N°1 ¿Las habilidades profesionales con que cuento se adecuan al perfil del puesto en el que laboro?

Tabla 24
Análisis de la pregunta N°1

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0,0
Casi nunca	8	5,9
A veces	38	27,9
Casi siempre	60	44,1
Siempre	30	22,1
Total	136	100,0

Nota: Describe la distribución de frecuencias

Figura 22
Análisis de la pregunta N°1



Análisis: se puede observar que el 44,1% de la población manifestó que casi siempre, las habilidades profesionales con que cuento se adecuan al perfil del puesto en el que laboro, 27,9% a veces, 22,1% siempre, 5,9% casi nunca

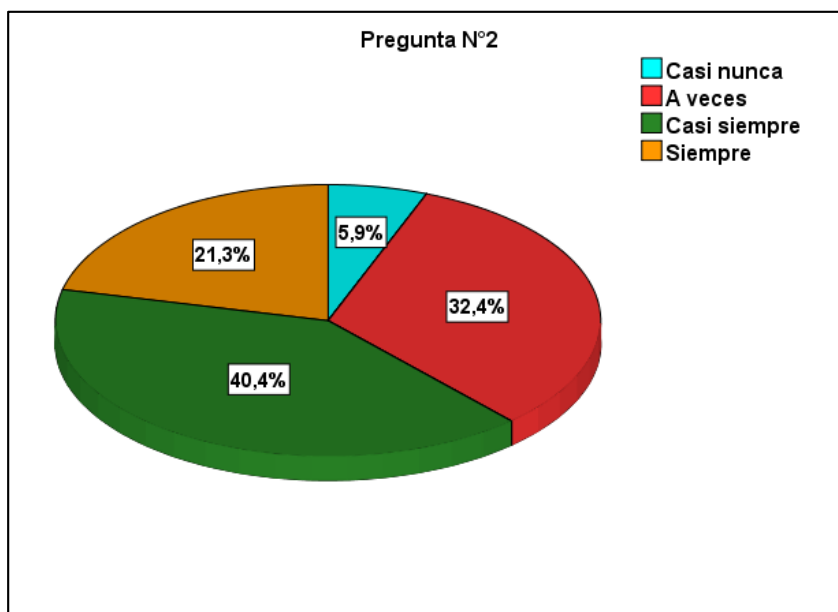
Pregunta N°2 ¿Me encuentro satisfecho con las tareas que se me asignan?

Tabla 25
Análisis de la pregunta N°2

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0,0
Casi nunca	8	5,9
A veces	44	32,4
Casi siempre	55	40,4
Siempre	29	21,3
Total	136	100,0

Nota: Describe la distribución de frecuencias

Figura 23
Análisis de la pregunta N°2



Análisis: se puede observar que el 40,4% de la población manifestó que casi siempre, se encuentran satisfecho con las tareas que se les asignan, 32,4% a veces, 22,3% siempre, 5, 9% casi nunca

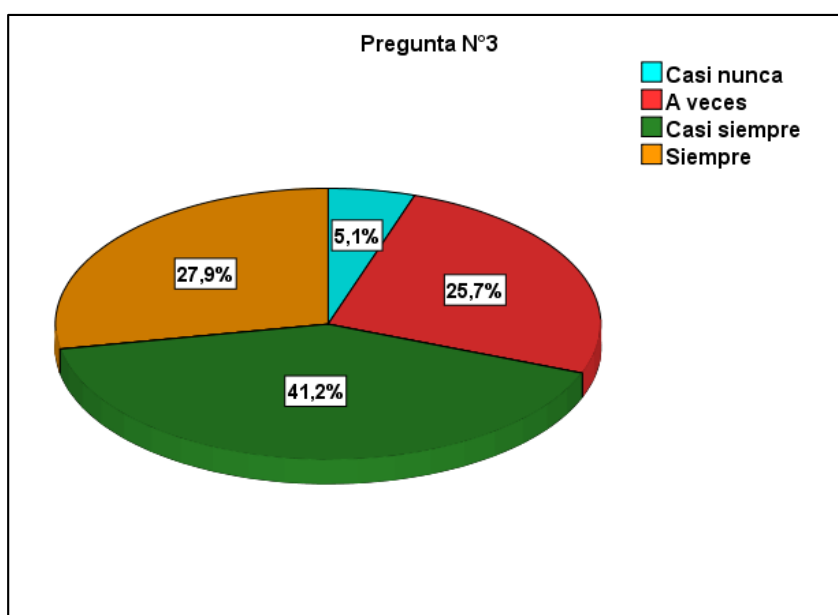
Pregunta N°3 ¿Considero que contribuyó con el desarrollo de la institución a partir de mi trabajo?

Tabla 26
Análisis de la pregunta N°3

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0,0
Casi nunca	7	5,1
A veces	35	25,7
Casi siempre	56	41,2
Siempre	38	27,9
Total	136	100,0

Nota: Describe la distribución de frecuencias

Figura 24
Análisis de la pregunta N°3



Análisis: se puede observar que el 41,2% de la población consideran que casi siempre, contribuyen con el desarrollo de la institución a partir de mi trabajo, 27,9% siempre, 25,7% a veces, 5,1% casi nunca

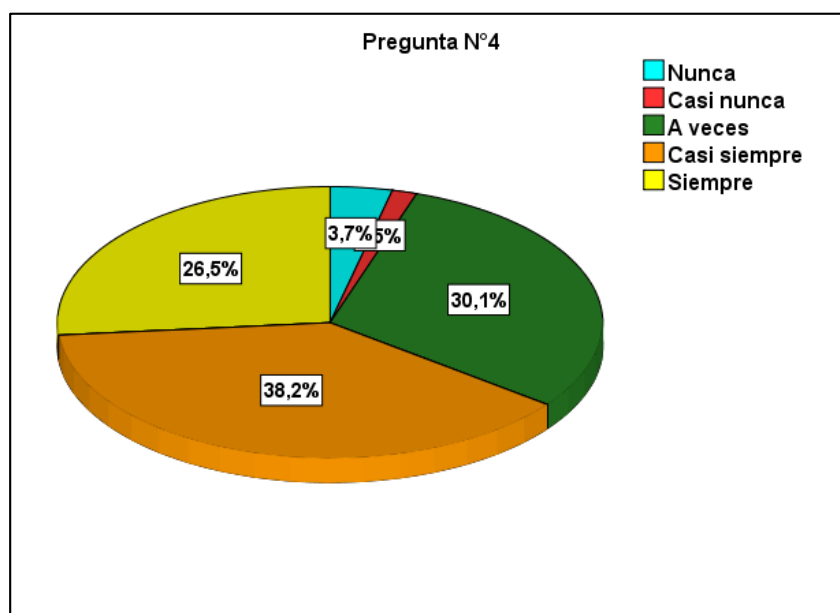
Pregunta N°4 ¿La remuneración que recibo por mi trabajo satisface mis expectativas?

Tabla 27
Análisis de la pregunta N°4

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	5	3,7
Casi nunca	2	1,5
A veces	41	30,1
Casi siempre	52	38,2
Siempre	36	26,5
Total	136	100,0

Nota: Describe la distribución de frecuencias

Figura 25
Análisis de la pregunta N°4



Análisis: se puede observar que el 38,2% de la población manifestó que casi siempre, la remuneración que recibo por mi trabajo satisface mis expectativas, 30,1% a veces, 26,5% siempre, 3,7% nunca, 1,5% casi nunca.

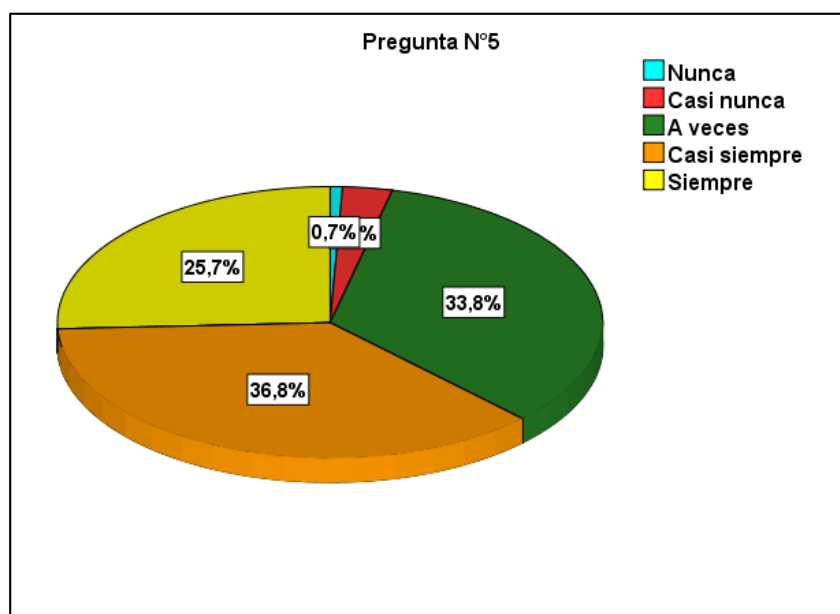
Pregunta N°5 ¿El trabajo que realizo es reconocido en la institución que laboro?

Tabla 28
Análisis de la pregunta N°5

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	,7
Casi nunca	4	2,9
A veces	46	33,8
Casi siempre	50	36,8
Siempre	35	25,7
Total	136	100,0

Nota: Describe la distribución de frecuencias

Figura 26
Análisis de la pregunta N°5



Análisis: se puede observar que el 36,8% de la población manifestó que casi siempre, el trabajo que realizo es reconocido en la institución que laboro, 33,8% a veces, 25,7% siempre, 2,9% casi nunca, 0,7% nunca.

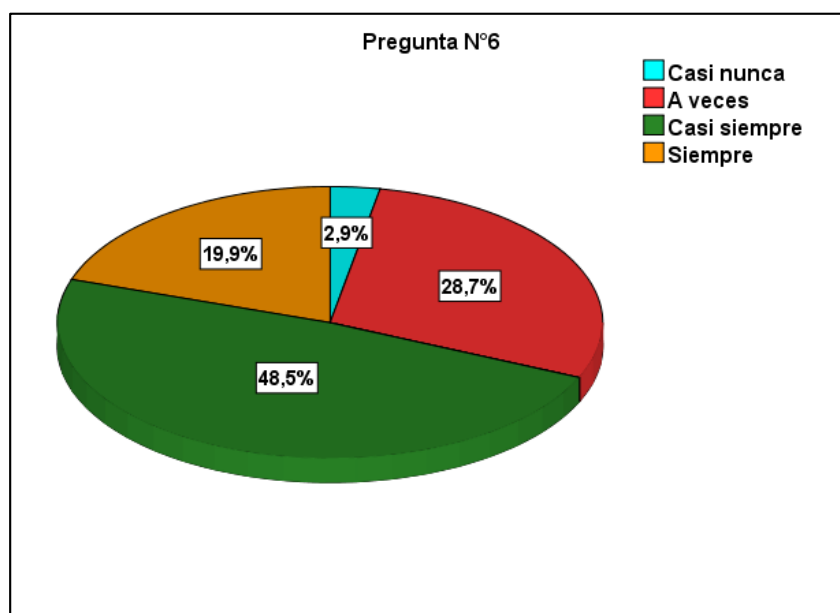
Pregunta N°6 ¿Las habilidades que tengo son suficientes para cumplir las funciones que se me asignan en el puesto laboral?

Tabla 29
Análisis de la pregunta N°6

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0,0
Casi nunca	4	2,9
A veces	39	28,7
Casi siempre	66	48,5
Siempre	27	19,9
Total	136	100,0

Nota: Describe la distribución de frecuencias

Figura 27
Análisis de la pregunta N°6



Análisis: se puede observar que el 48,5% de la población manifestó que casi siempre, las habilidades que tengo son suficientes para cumplir las funciones que se me asignan en el puesto laboral, 28,7% a veces, 19,9% siempre, 2,9% casi nunca,

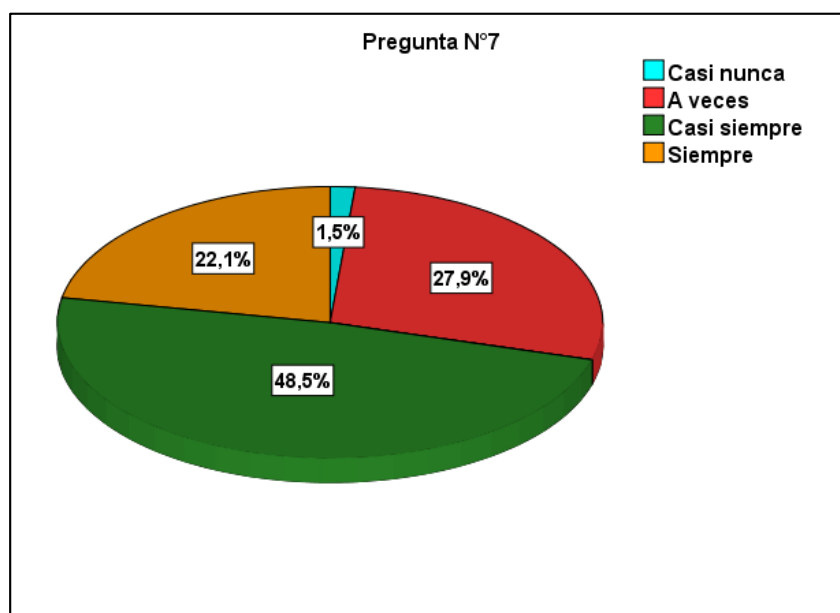
Pregunta N°7 ¿Contribuyo con mi trabajo al logro de las metas trazadas en la institución?

Tabla 30
Análisis de la pregunta N°7

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0,0
Casi nunca	2	1,5
A veces	38	27,9
Casi siempre	66	48,5
Siempre	30	22,1
Total	136	100,0

Nota: Describe la distribución de frecuencias

Figura 28
Análisis de la pregunta N°7



Análisis: se puede observar que el 48,5% de la población manifestó que, contribuyen con su trabajo al logro de las metas trazadas por la institución casi siempre, 27,9% a veces, 22,1% siempre, 1,5% casi nunca

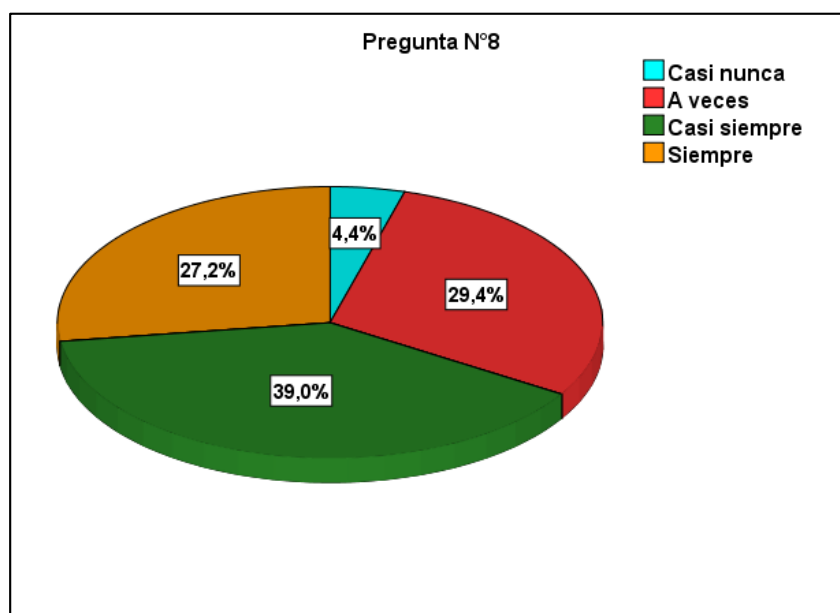
Pregunta N°8 ¿Me encuentro comprometido con los objetivos de la institución donde laboro?

Tabla 31
Análisis de la pregunta N°8

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0,0
Casi nunca	6	4,4
A veces	40	29,4
Casi siempre	53	39,0
Siempre	37	27,2
Total	136	100,0

Nota: Describe la distribución de frecuencias

Figura 29
Análisis de la pregunta N°8



Análisis: se puede observar que el 39% de la población manifestó que se encuentran comprometidos con los objetivos de la institución donde laboran casi siempre, 29,4% a veces, 27,2% siempre, 4,4% casi nunca

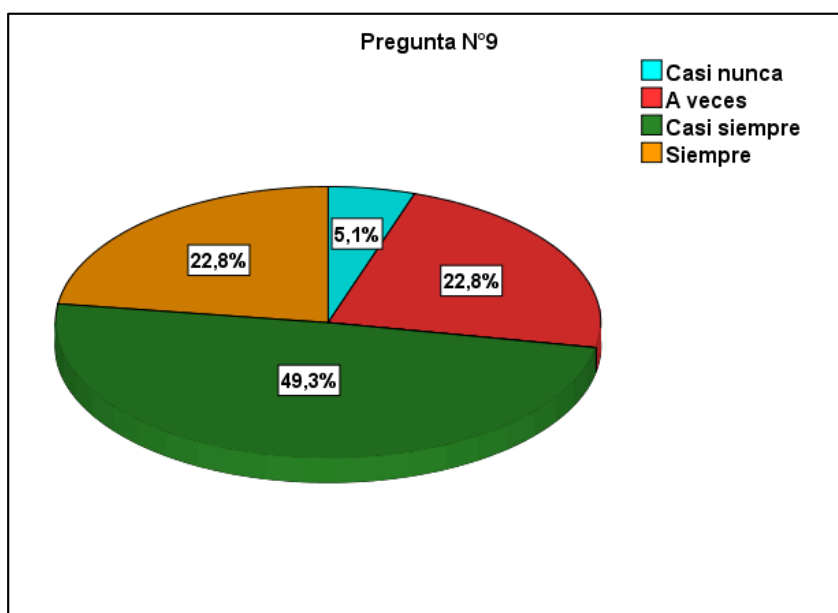
Pregunta N°9 ¿Hago uso de mis habilidades laborales para favorecer un ambiente laboral agradable?

Tabla 32
Análisis de la pregunta N°9

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0,0
Casi nunca	7	5,1
A veces	31	22,8
Casi siempre	67	49,3
Siempre	31	22,8
Total	136	100,0

Nota: Describe la distribución de frecuencias

Figura 30
Análisis de la pregunta N°9



Análisis: se puede observar que el 49,3% de la población manifestó que hacen uso de sus habilidades laborales para favorecer un ambiente laboral agradable casi siempre, 22,8% siempre, casi siempre, 5,1% casi nunca

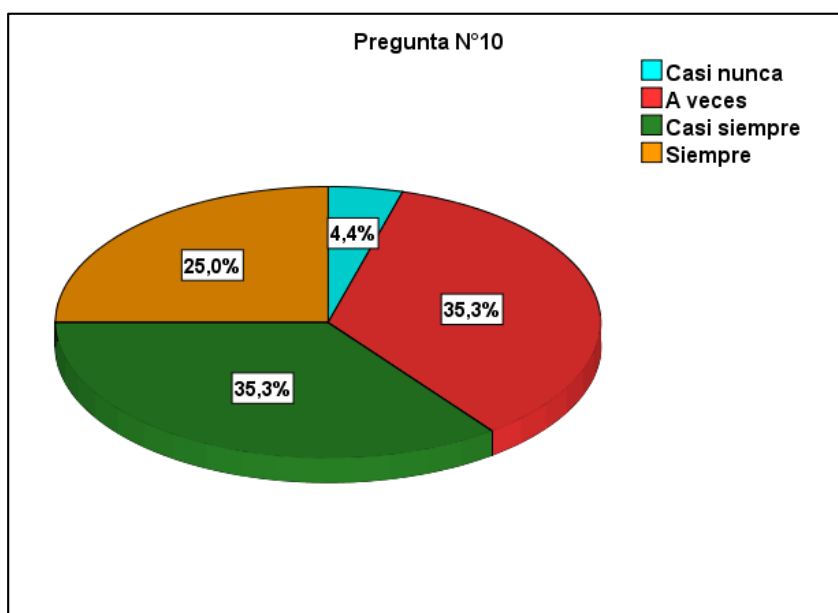
Pregunta N°10 ¿Cumpló con los objetivos asignados optimizando los recursos con que cuenta la institución?

Tabla 33
Análisis de la pregunta N°10

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0,0
Casi nunca	6	4,4
A veces	48	35,3
Casi siempre	48	35,3
Siempre	34	25,0
Total	136	100,0

Nota: Describe la distribución de frecuencias

Figura 31
Análisis de la pregunta N°10



Análisis: se puede observar que el 35,3% de la población manifestó que cumplen con los objetivos asignados optimizando los recursos con que cuenta la institución casi siempre, a veces 25,0% siempre, 4,4% casi nunca

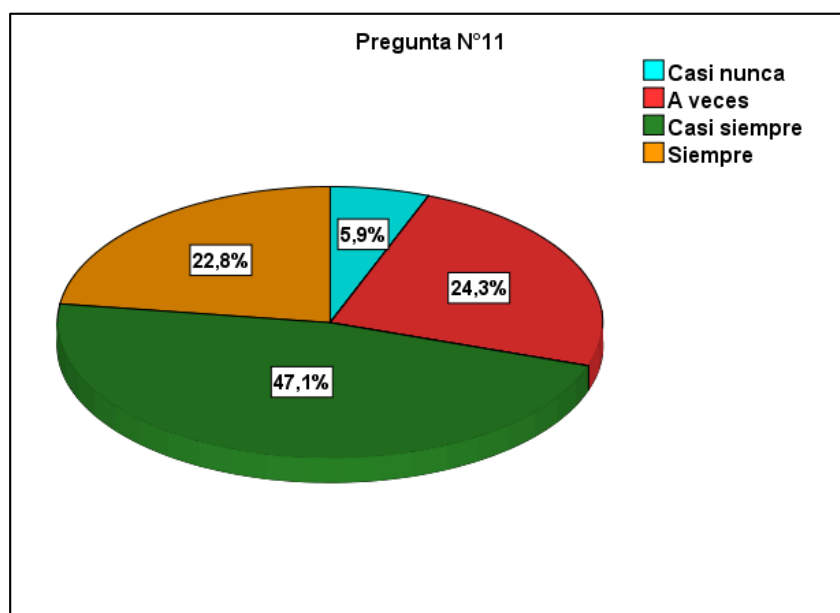
Pregunta N°11 ¿Soy capaz de dar un buen servicio a los usuarios que acuden a la institución?

Tabla 34
Análisis de la pregunta N°11

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0,0
Casi nunca	8	5,9
A veces	33	24,3
Casi siempre	64	47,1
Siempre	31	22,8
Total	136	100,0

Nota: Describe la distribución de frecuencias

Figura 32
Análisis de la pregunta N°11



Análisis: se puede observar que el 47,1% de la población manifestó que son capaz de dar un buen servicio a los usuarios que acuden a la institución casi siempre, 24,3% a veces, 22,8% siempre y 5,9% casi nunca

Pregunta N°12 ¿Poseo las capacidades personales que me permiten

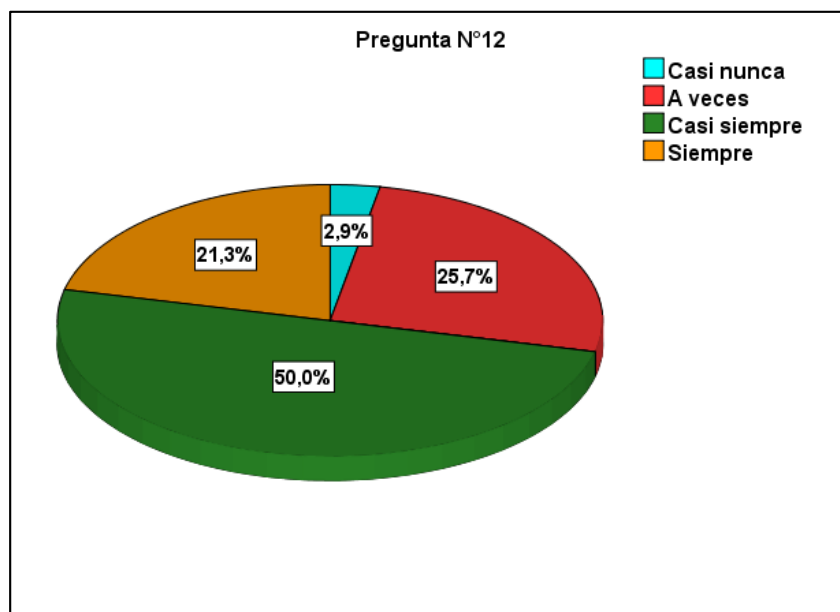
desempeñarme con eficacia en mi puesto de trabajo?

Tabla 35
Análisis de la pregunta N°12

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0,0
Casi nunca	4	2,9
A veces	35	25,7
Casi siempre	68	50,0
Siempre	29	21,3
Total	136	100,0

Nota: Describe la distribución de frecuencias

Figura 33
Análisis de la pregunta N°12



Análisis: se puede observar que el 50,0% de la población manifiestan que poseen las capacidades personales que les permiten desempeñarse con eficacia en su puesto de trabajo casi siempre, 25,7% a veces, 21,3% siempre y 2,9% casi nunca

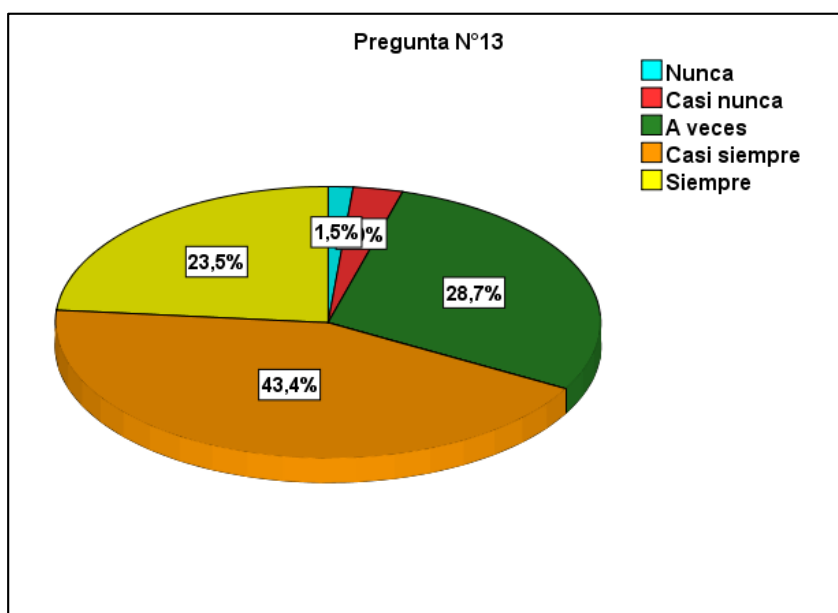
Pregunta N°13 ¿La evaluación de mi desempeño laboral me permite realizar mejoras constantes en mi puesto de trabajo?

Tabla 36
Análisis de la pregunta N°13

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	1,5
Casi nunca	4	2,9
A veces	39	28,7
Casi siempre	59	43,4
Siempre	32	23,5
Total	136	100,0

Nota: Describe la distribución de frecuencias

Figura 34
Análisis de la pregunta N°13



Análisis: se puede observar que el 43,4% de la población manifiestan que casi siempre, la evaluación del desempeño laboral le permite realizar mejoras constantes en su puesto de trabajo, 28,7%, a veces, 23,5% siempre, 2,9% casi nunca, 1,5% nunca

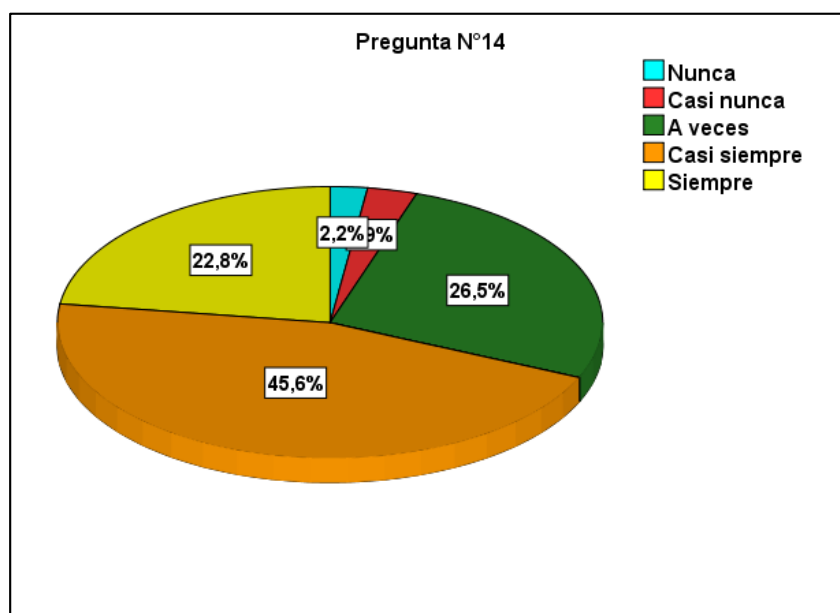
Pregunta N°14 ¿Me adecuó con facilidad a los cambios laborales que se presentan en la institución?

Tabla 37
Análisis de la pregunta N°14

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3	2,2
Casi nunca	4	2,9
A veces	36	26,5
Casi siempre	62	45,6
Siempre	31	22,8
Total	136	100,0

Nota: Describe la distribución de frecuencias

Figura 35
Análisis de la pregunta N°14



Análisis: se puede observar que el 45,6% de la población manifiestan que casi siempre, se adecuán con facilidad a los cambios laborales que se presentan en la institución, 26,5%, a veces, 22,8% siempre, 2,9% casi nunca, 2,2% nunca

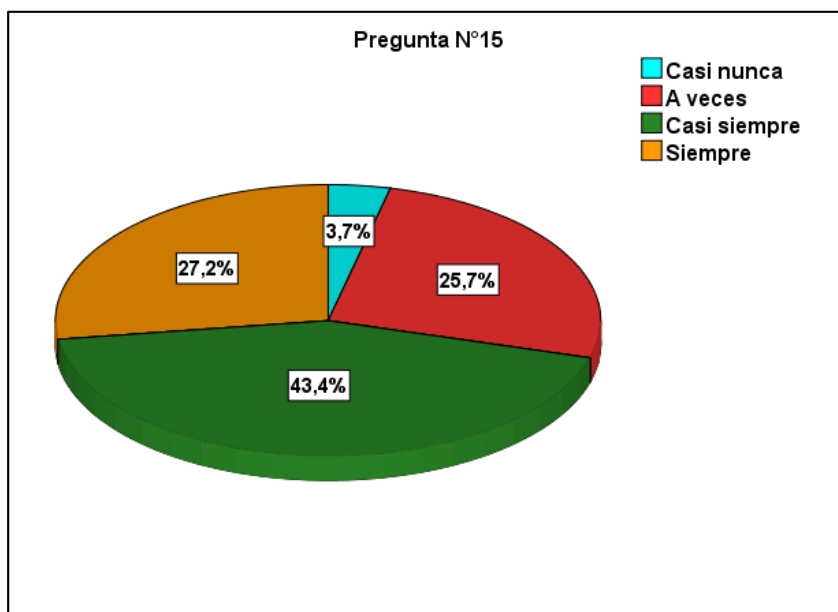
Pregunta N°15 ¿Tengo facilidad para trabajar en equipo?

Tabla 38
Análisis de la pregunta N°15

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0,0
Casi nunca	5	3,7
A veces	35	25,7
Casi siempre	59	43,4
Siempre	37	27,2
Total	136	100,0

Nota: Describe la distribución de frecuencias

Figura 36
Análisis de la pregunta N°15



Análisis: se puede observar que el 43,4% de la población manifiestan que casi siempre, tienen facilidad para trabajar en equipo, 27,2% siempre, 25,7%, a veces 3,7% casi nunca

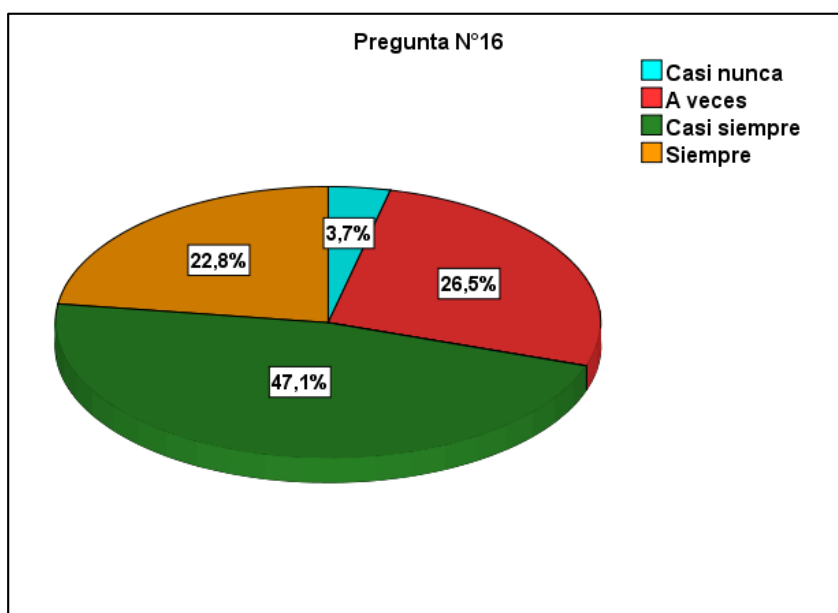
Pregunta N°16 ¿Comparto las soluciones, ideas aportadas por el equipo de trabajo para la solución de problemas?

Tabla 39
Análisis de la pregunta N°16

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0,0
Casi nunca	5	3,7
A veces	36	26,5
Casi siempre	64	47,1
Siempre	31	22,8
Total	136	100,0

Nota: Describe la distribución de frecuencias

Figura 37
Análisis de la pregunta N°16



Análisis: se puede observar que el 47,1% de la población manifiestan que casi siempre, comparte las soluciones, ideas, aportadas por el equipo de trabajo para la solución de problemas, 26,5% siempre, 22,8%, a veces 3,7% casi nunca

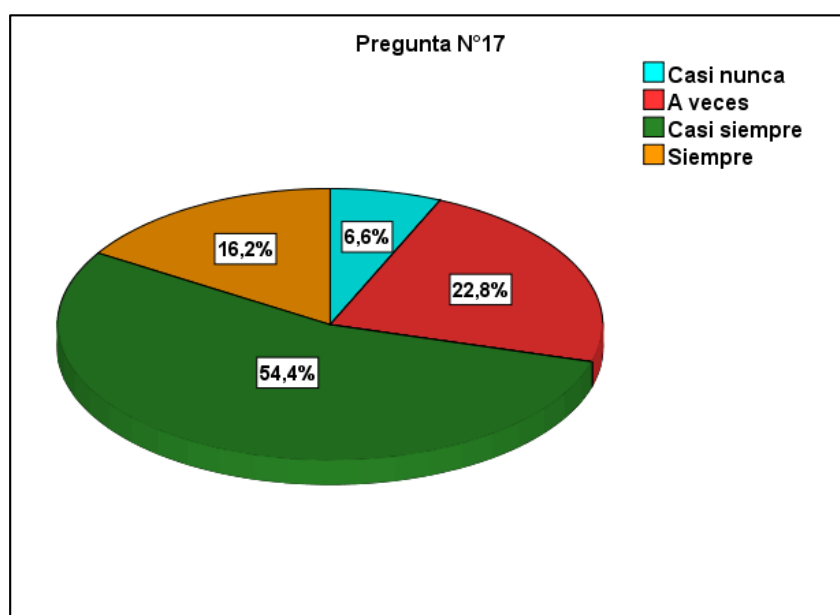
Pregunta N°17 ¿Cumplo con mis obligaciones con responsabilidad?

Tabla 40
Análisis de la pregunta N°17

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0,0
Casi nunca	9	6,6
A veces	31	22,8
Casi siempre	74	54,4
Siempre	22	16,2
Total	136	100,0

Nota: Describe la distribución de frecuencias

Figura 38
Análisis de la pregunta N°17



Análisis: se puede observar que el 54,4% de la población manifiestan que cumplen con sus obligaciones con responsabilidad, 22,8% a veces, 16,2%, siempre 6,6% casi nunca

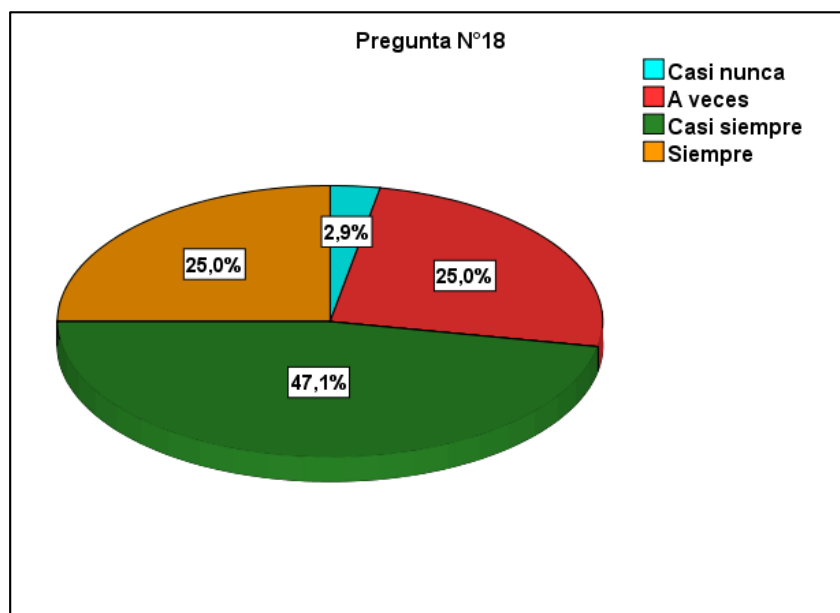
Pregunta N°18 ¿Participó activamente en las reuniones de mi trabajo buscando contribuir con la mejora del clima laboral?

Tabla 41
Análisis de la pregunta N°18

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0,0
Casi nunca	4	2,9
A veces	34	25,0
Casi siempre	64	47,1
Siempre	34	25,0
Total	136	100,0

Nota: Describe la distribución de frecuencias

Figura 39
Análisis de la pregunta N°18



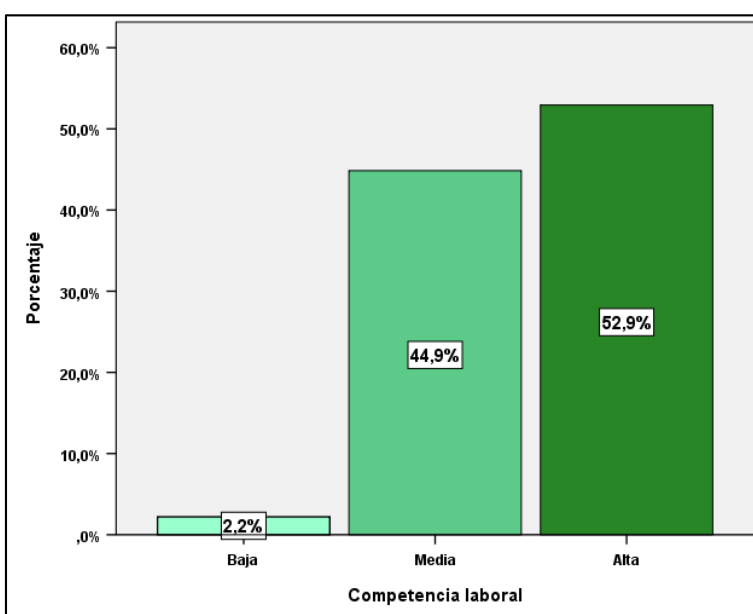
Análisis: se puede observar que el 47,1% de la población manifiestan que casi siempre participan activamente en las reuniones de trabajo buscando contribuir con la mejora del clima laboral, 25,0% siempre, a veces, 2,9%, casi nunca

Tabla 42
Resultados para la variable Competencia laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Baja	3	2,2
Media	61	44,9
Alta	72	52,9
Total	136	100,0

Nota: Describe la distribución de frecuencias

Figura 40
Resultados para las dimensiones de la variable Competencia laboral



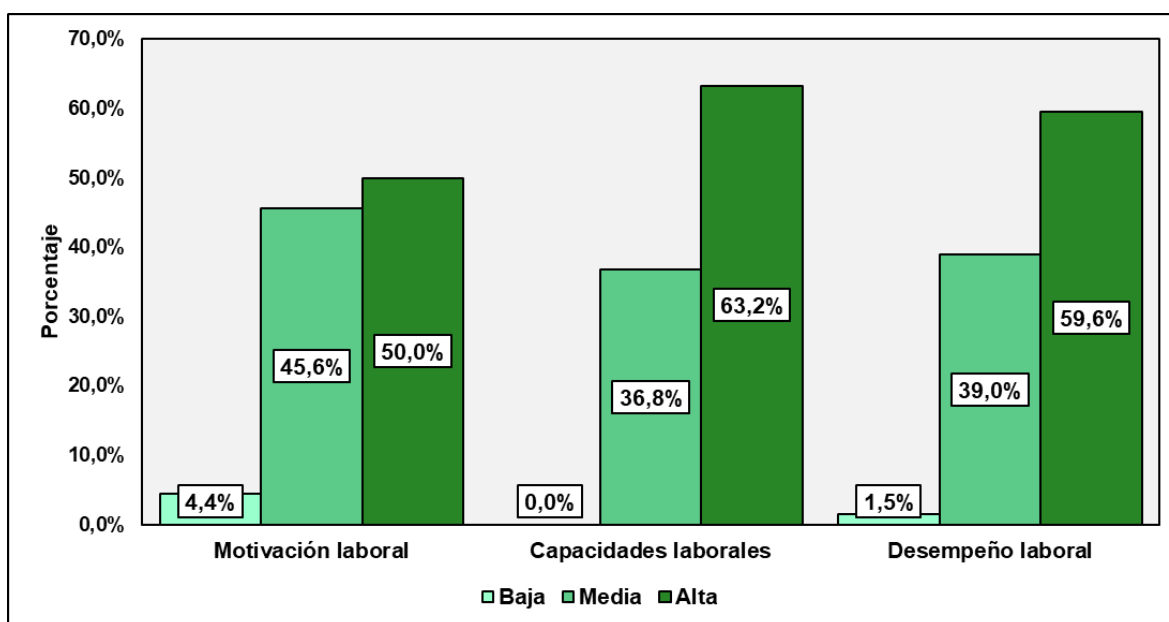
Análisis

En la tabla y gráfico anterior se muestra los resultados para la variable competencia laboral en el que se puede apreciar que el 2,2% del personal de enfermería encuestado considera que la competencia laboral es baja, en tanto que el 44,9% percibe que la competencia laboral se ubica en el nivel medio y un 52,9% que se ubican en nivel alto. Percepción presenta como resultado de carencias que se presenta en el hospital subregional de Andahuaylas es que no permiten desarrollar una competencia laboral plena.

Tabla 43*Resultados para las dimensiones para la variable Competencia laboral*

		Frecuencia	Porcentaje
Motivación laboral	Baja	6	4,4%
	Media	62	45,6%
	Alta	68	50,0%
Capacidades laborales	Baja	0	0,0%
	Media	50	36,8%
	Alta	86	63,2%
Desempeño laboral	Baja	2	1,5%
	Media	53	39,0%
	Alta	81	59,6%
	Total	136	100,0

Nota: Describe la distribución de frecuencias

Figura 41*Resultados para las dimensiones de la variable Competencia laboral***Análisis**

Los resultados para las dimensiones motivación laboral, capacidades laborales y desempeño laboral muestran que el 4,4%, 0,0% y 1,5% respectivamente consideran que dichas dimensiones se ubican en el nivel bajo, en tanto que el 45,6%, el 36,8% y el 39,0% respectivamente ubican dichas dimensiones en el nivel medio y tan sólo el 50,0%, 63,2% y 59,6% ubican a tales dimensiones respectivamente en el nivel de alto.

Análisis estadístico inferencial

Contrastación de la hipótesis general

Paso 1: La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la competencia laboral del personal de Enfermería del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2021.

Paso 2: cálculo de correlación entre las variables gestión del talento humano y competencia laboral

Tabla 44

Resultados para la correlación entre las variables gestión del talento humano y competencia laboral del personal de enfermería del hospital subregional de Andahuaylas

			Gestión del talento humano	Competencia laboral
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,793**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	136	136
	Competencia laboral	Coeficiente de correlación	,793**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	136	136

*Nota: **.* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Paso 3 análisis correlacional: En la tabla anterior se tiene que el p-valor calculado (sig. Bilateral) asume el valor de 0,000 que está por debajo del 0.01 de significatividad estadística, lo cual nos permite afirmar la hipótesis general. La gestión del talento humano y la competencia laboral presentan una correlación alta y directa, pues se obtuvo el valor de 0.793 para el coeficiente de correlación de Spearman; es decir que cuanto mejor es el nivel de gestión del talento humano, también existe alta y directa competencia laboral; por lo tanto, la gestión del talento humano se relaciona significativamente con la competencia laboral del personal de Enfermería del hospital de Andahuaylas 2021.

Contrastación de la hipótesis específica

Paso 1: La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la dimensión motivación laboral del personal de Enfermería del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2021.

Paso 2: cálculo de correlación entre las variables gestión del talento humano y la dimensión motivación laboral

Tabla 45

Resultados para la correlación entre la variable gestión del talento humano y la dimensión motivación laboral del personal de enfermería del hospital subregional de Andahuaylas

			Gestión del talento humano	Motivación laboral
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,852**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	136	136
	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	,852**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	136	136

*Nota: **.* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Paso 3 análisis correlacional: En la tabla anterior se tiene que el p-valor calculado (sig. Bilateral) asume el valor de 0,000 que está por debajo del 0.01 de significatividad estadística, lo cual nos permite afirmar la hipótesis específica. La gestión del talento humano y la dimensión motivación laboral presentan una correlación muy alta y directa, pues se halló el valor de 0,852 para el coeficiente de correlación de Spearman; es decir que cuanto mejor es el nivel de gestión del talento humano, también existe una muy alta y directa la motivación laboral; por lo tanto, la gestión del talento humano se relaciona sustancialmente con la motivación laboral del personal de Enfermería del hospital de Andahuaylas 2021.

Contrastación de la hipótesis específica

Paso 1: La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la dimensión capacidad laboral del personal de Enfermería del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2021.

Paso 2: cálculo de correlación entre las variables gestión del talento humano y la dimensión capacidad laboral

Tabla 46

Resultados para la correlación entre la variable gestión del talento humano y la dimensión capacidades laborales del personal de enfermería del hospital subregional de Andahuaylas

			Gestión del talento humano	Capacidades laborales
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,676**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	136	136
	Capacidades laborales	Coeficiente de correlación	,676**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	136	136

*Nota: **.* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Paso 3 análisis correlacional: En la tabla anterior se tiene que el p-valor calculado (sig. Bilateral) asume el valor de 0,000 que está por debajo del 0.01 de significatividad estadística, lo cual nos permite afirmar la hipótesis específica. La gestión del talento humano y la dimensión capacidades laborales presentan una correlación moderada y directa, pues se halló el valor de 0,676 para el coeficiente de correlación de Spearman; es decir que cuanto mejor es el nivel de gestión del talento humano, también existe un incremento moderada y directa de las capacidades laborales, por lo tanto la gestión del talento humano se relaciona significativamente con las capacidades laborales del personal de Enfermería del hospital de Andahuaylas 2021.

Contrastación de la hipótesis específica

Paso 1: La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la dimensión desempeño laboral del personal de Enfermería del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2021.

Paso 2: cálculo de correlación entre las variables gestión del talento humano y la dimensión desempeño laboral

Tabla 47

Resultados para la correlación entre la variable gestión del talento humano y la dimensión desempeño laboral del personal de enfermería del hospital subregional de Andahuaylas

		Gestión del talento humano	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,688**
		N	136
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,688**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	136

*Nota: **.* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Paso 3 análisis correlacional: En la tabla anterior se tiene que el p-valor calculado (sig. Bilateral) asume el valor de 0,000 que está por debajo del 0.01 de significatividad estadística, lo cual nos permite afirmar la hipótesis específica. La gestión del talento humano y la dimensión desempeño laboral presentan una correlación moderada y directa, pues se halló el valor de 0,676 para el coeficiente de correlación de Spearman; es decir que cuanto mejor es el nivel de gestión del talento humano, también existe un incremento moderada y directa del desempeño laboral, por lo tanto, la gestión del talento humano se vincula significativamente con el desempeño laboral del personal de Enfermería del hospital de Andahuaylas 2021.

V. DISCUSIÓN

En el presente capítulo se realiza la contratación de los resultados obtenidos en la investigación con los antecedentes de la misma y el marco teórico planteado. Así se tiene que como objetivo general de la investigación se propuso describir la relación que existe entre la gestión del talento humano y la competencia laboral del personal de enfermería del hospital subregional de Andahuaylas 2021, planteándose como hipótesis general que existe correlación entre dichas variables.

Los resultados obtenidos muestran que dicha afirmación es correcta, pues a partir de la prueba de correlación de Spearman se obtuvo el valor de 0.793 para el coeficiente de correlación en cual muestra que con una significación estadística del 5%, existe correlación entre las variables estudio, es decir entre la gestión del talento humano y la competencia laboral en el personal de enfermería del hospital sub regional de Andahuaylas, dicha correlación es directa y alta, ello quiere decir que cuanto mejor se realice la gestión del talento humano, entonces también la competencia laboral del personal de enfermería es mejor. Dichos resultados se asemejan a lo encontrado por (Rodríguez, 2017), quien en su estudio sobre la gestión del talento humano y el desempeño laboral encontró que entre dichas variables existe un vínculo estadístico importante, de tal manera que la gestión de la seguridad talento humano incide de manera significativa sobre el desempeño laboral, de manera similar (Toledo, 2018) en su investigación referida a la gestión del talento humano y las competencias laborales en una micro red de salud encontró la presencia de una correlación alta y positiva entre dichas variables la cual alcanzó el valor de 0.716. De esta manera podemos ver que existen una coincidencia entre el resultado encontrado con los antecedentes descritos en la investigación.

Es importante también mencionar que la investigación se pudo evidenciar que en lo referente a la gestión del talento humano existe un porcentaje importante de encuestados que considera que la gestión del talento humano se ubica en un nivel de regular, dicho porcentaje alcanza el 51.2%, sin embargo también existen 41.2% de trabajadores que perciben como buena dicha gestión de un porcentaje de 7.4% que considera que es deficiente, los resultados se asemejan a lo

encontrado por (Jara, Alberca, Asmat, & Medina, 2018) en el sentido de una visión segmentada de cómo se da la gestión del talento humano en las instituciones públicas, donde existe un porcentaje importante de personas y consideran que la gestión del talento humano que se da en la actualidad es adecuada y que poco se puede hacer por mejorarla, en especial cuando se trata de organismos del sector público, sin embargo también existe un porcentaje importante, semejante al anterior que considera que la gestión del talento humano puede ser mejorada, que la ubican en un nivel regular de gestión. Así se puede entonces inferir de los resultados contrastados, la importancia que tiene una adecuada gestión del talento humano en la competencia laboral, pues es importante brindar a los trabajadores las condiciones necesarias para que desarrollen su labor, sin embargo esas condiciones no sólo pasan por aspectos de infraestructura o de equipamiento, en el caso del hospital subregional de Andahuaylas, necesitan ser mejoradas de manera importante, sino que también se debe tener en cuenta aspectos intangibles pero muy importantes como son la adecuada gestión del talento humano, que implica adecuados niveles de comunicación, asimismo se requiere un liderazgo por parte de quienes dirigen a este grupo humano del personal de enfermería, sino también se requiere que exista la capacidad de distribuir el liderazgo, es decir no basta con que liderazgo sea de tipo vertical sino también es importante contar con un liderazgo de tipo horizontal en el que cada uno de los miembros de la organización, se convierte en líder de su trabajo y pueda generar cambios para mejora de la institución.

En cuanto se refiere al primer objetivo específico el misma plantea determinar entre la gestión del talento humano y la motivación laboral, se tiene que en efecto tal relación existe y a partir de la prueba de correlación de Spearman en la que se obtuvo el valor de 0,852, se puede afirmar que existe un nivel muy alto de correlación entre dicha variable y dimensión ello quiere decir que cuanto mejor sea la gestión del talento humano los empleados o trabajadores estarán más motivados con su labor, al respecto Mamonte (2020) es investigación sobre la gestión del talento humano y las competencias laborales en un centro de salud del Ecuador pone de manifiesto la necesidad de mejorar la gestión del talento humano dado que se presenta una relación directa con las competencias laborales, en especial con

la dimensión motivación laboral la cual sirve de impulso para desarrollar las tareas complejas y vencer las dificultades que implica el desarrollo de las labores en el ámbito de la salud. Es importante remarcar que la presente investigación el 50.0% del personal de enfermería tiene una alta motivación laboral en tanto que el 45.6% presenta una motivación laboral media, la cual pasa por la necesidad de mejorar factores internos y externos que contribuyan a que el trabajador logre mejores niveles de motivación laboral, lo cual ha de redundar en una mejora del desempeño laboral. Resultados que muestran la necesidad de mejorar los niveles de motivación laboral, los cuales pasan por un aspecto intrínseco, es decir la fuerza que impulsa el desarrollo de las tareas que tiene que ver con la satisfacción de necesidades profesionales de desarrollo (Arias, 2019), con la satisfacción de lo que uno hace y eso tiene que ver con una mejora constante en lo que se refiere a los perfiles depuestos, es importante que el personal de enfermería se encuentre bien ubicado en los roles de los que se encuentra mejor capacitados, asimismo una capacitación constante ha de permitir que las enfermeras se sienta más a gusto, más satisfechas con las tareas específicas que realizan, también es necesario remarcar la importancia de la motivación externa, el estímulo referido la recompensa por la labor realizada, la cual no necesariamente tiene que pasar por el aspecto monetario, que si bien es importante, no es el único, pues existen formas de felicitar y realizar el trabajo realizado adecuadamente y en especial de forma sobresaliente, de esta manera se impulsa el personal de enfermería, pueda seguir mejorando en forma constante con el propósito de brindar un mejor servicio a los pacientes que acuden al hospital subregional de Andahuaylas.

Respecto al segundo objetivo específico el cual plantea determinar la relación entre la gestión del talento humano y las capacidades laborales, los resultados obtenidos en la presente investigación los resultados de la presente investigación nos permiten apreciar que en el análisis de correlación de Spearman se obtuvo el valor de 0,676, que muestra que existe una intensidad para la relación entre la variable dicha dimensión que corresponde al nivel de moderado, ello quiere decir que una mejor gestión del talento humano contribuye de manera directa a un despliegue más favorable de las capacidades laborales que tienen el personal de enfermería. Al respecto Quispe (2020) en su trabajo de investigación respecto de

la competencia laboral y su relación con gestión del talento humano, pone de manifiesto la relación que entre estas variables existe, siendo en particular importante y rescatable la correlación entre las dimensiones entre las que destacan las capacidades laborales que presentan los trabajadores. En la presente investigación se puede evidenciar que un 63.2% del personal de enfermería presenta capacidades laborales altas, en tanto que el 36.8% se ubica en el nivel de medio, con lo cual se puede hacer notar que a pesar de las carencias y vicisitudes por las que el personal de enfermería tiene que atravesar en el cumplimiento de su labor, el desempeño de las capacidades laborales es en su gran mayoría favorable. Dichos resultados nos muestran que a pesar de las condiciones bastante limitadas en cuanto a presupuesto y capacidad logística con las que cuenta el ministerio de salud existe un porcentaje importante de enfermeras que presentan capacidades laborales altas, y de se da por la constante capacitación que de manera personal realizan dicho personal, es decir asumiendo los gastos de dicha capacitación con sus propios ingresos, llevados por la necesidad de una realización profesional, asimismo otro porcentaje importante se encuentra en un nivel de desarrollo, al cual es necesario seguir capacitando y para ello la gestión del talento humano que se desarrolla en el hospital sub regional de Andahuaylas, debe de seguir contribuyendo de manera activa, no podemos olvidar que en el ámbito de la salud la formación continua es indispensable dado que las tecnologías van cambiando de manera bastante dinámica, los conocimientos mejoran y por ello tener un plan de capacitación adecuadamente establecido se constituye en un aspecto trascendental para garantizar un servicio de calidad a la población a la que se atiende.

En cuanto se refiere al tercer objetivo específico que plantea determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, los resultados muestran que existe un nivel de correlación moderado y directo pues de acuerdo con el coeficiente de correlación obtenido, está alcanza el valor de 0,688 con una significancia estadística inferior al 5%, de esta manera se corrobora el hecho de que la presencia de una gestión del talento humano adecuada permite que los trabajadores, en este caso el personal de enfermería del hospital sub regional de Andahuaylas tenga un mejor desempeño laboral, al respecto investigaciones como

las realizadas por (Santa María, 2017) muestran que existe una relación directa entre el desarrollo de la gestión del talento humano que esté acorde a los planes estratégicos que se plantean en la institución y el desempeño laboral, necesario para cumplir con las metas y objetivos propuestos. La presente investigación se pudo apreciar que respecto al desempeño laboral un porcentaje significativo que alcanza el 51,6% del personal de enfermería presenta un desempeño laboral alto, en tanto que el 39.0% un desempeño laboral medio y tan sólo el 1.5% bajo desempeño laboral es importante mencionar al respecto que si bien existen porcentajes de trabajadores que no alcanzan un desempeño óptimo, existe el compromiso por parte del personal de mejorar el desarrollo de sus actividades pero ello tiene que ver también como se puede apreciar en la relación de la manera en la cual se lleve a cabo la gestión del talento humano, la cual ha de saber ubicar de manera adecuada al personal de salud, que muchas veces es rotado de manera muy frecuente creando desajustes en su labor, asimismo el aspecto de la capacitación continua es muy importante, en especial en el sector salud donde el avance de la tecnología hace necesario y revisando protocolos de actuación en las actividades de los trabajadores Al-Emadi et al. (2015), lo cual ha de repercutir de manera directa en los pacientes que acuden a dicho establecimiento de salud.

Es necesario indicar que la evaluación desempeño laboral, se constituye en una herramienta bastante útil en lo que se refiere la gestión del talento humano, pues ella nos permite contar con la información necesaria, de los aspectos que se deben mejorar en los trabajadores para que se pueda brindar un servicio de calidad al público que asiste a las instalaciones del hospital sub regional de Andahuaylas, dicha evaluación no debe ser entendida como un elemento de carácter punitivo o sancionador, sino más bien una oportunidad para seguir mejorando, para identificar los aspectos en los cuales se puede aún impulsar cambios, es por ello que el desempeño laboral responde a la evaluación no sólo del trabajador sino también de la gestión, pues es la gestión la que se encarga de planificar la manera en que se realizarán las actividades en la institución, de esta manera el desempeño laboral de los trabajadores nos brinda una visión clara decisión están realizando o cumpliendo los objetivos propuestos en la institución y de no ser así es importante y reajustando los, y en ese reajuste se debe considerar los aspectos necesarios

para que el desempeño de los trabajadores puedan mejorar de manera constante, y ello pasa por acciones que permitan desempeñar y desplegar al máximo las habilidades que cada una de las trabajadoras del personal de enfermería posee, establecer adecuados niveles de capacitación en lo que refiere a la comunicación organizacional y también a la capacidad de trabajar en equipo, buscando resolver de manera rápida posibles problemas de comunicación o capacidad de solución de problemas en torno a la toma de decisiones.

Finalmente podemos indicar que la gestión del talento humano es 1 a que hoy en día tomó la importancia cada vez mayor para el cumplimiento de los objetivos institucionales en el sector salud y en particular en el hospital sub regional de Andahuaylas, donde se realizó la presente investigación.

VI. CONCLUSIONES

1. Se concluye que las variables gestión del talento humano y competencia laboral en el personal de enfermería del hospital sub regional de Andahuaylas 2021 se encuentran correlacionadas, dado que se obtuvo el valor de 0.793 para el coeficiente de correlación de Spearman, dicho coeficiente indica que cuanto mejor se desarrolle la gestión del talento humano, el personal del hospital desarrolla de mejor manera sus competencias laborales.
2. A partir de los resultados se puede evidenciar que en el personal de enfermería del hospital sub regional de Andahuaylas la variable gestión del talento humano y la dimensión motivación laboral se encuentran relacionadas, ello se puede evidenciar a partir del coeficiente de correlación Spearman para el cual se obtuvo el valor de 0.852, el mismo que indica que una mayor motivación laboral se asocia de manera directa con una adecuada gestión del talento humano, lo cual ha de repercutir en los pacientes que acuden a dicho hospital.
3. Se concluye que la dimensión capacidades laborales y la variable gestión del talento humano presentan correlación moderada y directa en el personal de enfermería del hospital sub regional de Andahuaylas, dado que se obtuvo el valor de 0,676 para el coeficiente de correlación de Spearman, lo cual pone de relieve la importancia de una adecuada gestión del talento humano para aprovechar la potencialidad que tiene cada uno de los trabajadores en el área de enfermería del hospital sub regional de Andahuaylas.
4. Los resultados de la investigación permiten concluir que la dimensión desempeño laboral y la variable gestión del talento humano presentan correlación moderada y directa, dado que se obtuvo el valor de 0.688, para el coeficiente de correlación de Spearman, indicándonos que cuanto mejor se presenta la gestión del talento humano, los niveles de desempeño laboral también son mejores en el personal de enfermería del hospital sub regional de Andahuaylas.

VII. RECOMENDACIONES

- 1.** Se recomienda a la gerencia del hospital sub regional de Andahuaylas, generar espacios de diálogo y capacitación en procura de la mejora de la gestión del talento humano de manera continua, de tal manera que posibilite aprovechar al máximo las competencias laborales del personal en particular de enfermería que labora en el mencionado nosocomio.
- 2.** Se recomienda a la gerencia de recursos humanos del hospital sub regional de Andahuaylas desarrollar actividades que permitan contribuir a la mejora de las relaciones interpersonales que se dan entre los trabajadores, al mismo tiempo generando espacios en los que se pueda difundir y compartir los objetivos estratégicos de la institución y la función importante que los trabajadores cumplen en su desarrollo, buscando lograr una motivación laboral entre los mismos que les permita mejorar de manera continua su labor.
- 3.** Se recomienda a la gerencia de recursos humanos del hospital sub regional de Andahuaylas organizar capacitaciones de manera continua que permita incrementar las capacidades laborales del personal de enfermería, buscando alianzas estratégicas con instituciones educativas de la región a fin de contribuir con la formación del personal en aspectos relevantes a su labor.
- 4.** Se recomienda a los trabajadores del hospital sub regional de Andahuaylas contribuir de manera efectiva al logro de los objetivos de la institución a través de una mejora continua de su desempeño laboral, el mismo que ha de repercutir de manera directa en la calidad de atención que se brinda a los pacientes que acuden a las instalaciones del mencionado nosocomio.

REFERENCIAS

- Anlesinya, A., y Amponsah, K. (2020). Towards a responsible talent management model. *European Journal of Training and Development*, 44(2), 279-303. doi:10.1108/ejtd-07-2019-0114
- Arias, E. (2019). *La gestión del talento humano en el servicio de emergencias expresada en la re-distribución de actividades y capacitación, como generador de mejoras en los procesos de atención que se evidencian en los registros de las historias clínicas en el Hospital San Vicente de Paúl de la ciudad de Ibarra, desde septiembre 2017 a septiembre 2018*. [Tesis, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/16474>
- Al-Emadi, A., Schwabenland, C., y Wei, Q. (2015). The vital role of employee retention in human resource management: A literature review. *IUP Journal of Organizational Behavior*, 14(3), 7.
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la Investigación. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Bogotá: Pearson.
- Bohlander, G., Snell, S, y Morris, S. (2017). *Administración de recursos humanos*. México: CENGAGE Learnig.
- Catalano, A. (2004). *Diseño curricular basado en normas de competencia laboral: conceptos y orientaciones metodológicas*. Bueno Aires: MIF Fomin.
- Chiavenato, I. (2013). *Administración de los recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. México: McGrawHill.
- Dal Poz, M., Sepulveda, H., Costa, M., Godue, C., Padilla, M., Cameron, R., y Vidaurre, T. (2015). Assessment of human resources for health programme implementation in 15 Latin American and Caribbean countries. *Human Resources for Health*, 13(1). doi:10.1186/s12960-015-0016-4
- Dessler, G. (2015). *Administración de recursos humanos*. México: Pearson.
- El Dahshan, M. E., Keshk, L. I., y Dorgham, L. S. (2018). Talent management and its effect on organization performance among nurses at shebin el-kom hospitals. *International Journal of Nursing*, 5(2), 108-123.
- Fajardo, T., Fajardo, H., y Pinto, L. (2020). Gestión estratégica del talento humano en el sector salud ecuador. *Revista Científica Electrónica de Ciencias Humanas Orbis*, 16(47), 107-117. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7673072>
- Gabriela, H., y Tambo, G. (2020). Evaluación de la gestión de talento humano en el centro de salud de Echeandía, y su influencia en la calidad de atención al

- paciente (Bachelor's thesis, Universidad Nacional de Chimborazo).
- García, A., Santana, C., y Guzmán, A. (2020). Modelos de la gestión del talento humano como desarrollo competitivo y sostenible, sector de Turismo en Santander, Colombia. *I+D Revista de Investigaciones*, 15(2), 107-118. doi:10.33304/revinv.v15n2-2020010
- Gerhart, B., y Fang, M. (2015). Pay, Intrinsic Motivation, Extrinsic Motivation, Performance, and Creativity in the Workplace: Revisiting Long-Held Beliefs. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2(1), 489-521. doi:10.1146/annurev-orgpsych-032414-111418
- Gianella, R. (2017). *Gestión del talento humano y productividad laboral en las áreas de enfermería y obstetricia de una red de salud del sur, 2016*. [Tesis, Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8641>
- Giraldo, A., y Vélez, C. (2016). Desafíos en la formación del talento humano para atención primaria de salud en América Latina. *Revista costarricense de Salud Pública*, 25(2).
- Gunawan, J., y Aunguroch, Y. (2017). Managerial competence of first-line nurse managers: A concept analysis. *International journal of nursing practice*, 23(1), e12502.
- Grove, S., Gray, J., y Burns, N. (2016.). *Investigación en enfermería. Desarrollo de la práctica enfermera basada en la evidencia*. Varsovia: Elsevier.
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGrawHill Education.
- Hockenberry, J. y Becker, E. (2016). How do hospital nurse staffing strategies affect patient satisfaction?. *ILR Review*, 69(4), 890-910.
- Huber, D. (2017). *Leadership and nursing care management-e-book*. Elsevier Health Sciences.
- Jacob, E, McKenna, L., y D'Amore, A. (2015). The changing skill mix in nursing: considerations for and against different levels of nurse. *Journal of Nursing Management*, 23(4), 421-426.
- Jalagat, R. (2016). Job Performance, Job Satisfaction, and Motivation: A Critical Review of their Relationship. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 36-42. Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/Revenio-Jalagat/publication/310498763_Job_Performance_Job_Satisfaction_and_Motivation_A_Critical_Review_of_Their_Relationship/links/5830553508ae004f74c0d709/Job-Performance-Job-Satisfaction-and-Motivation-A-Critical-Review
- Jara, A., Alberca, N., Asmat, N., y Medina, J. (2018). Gestión del talento humano como

- factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista venezolana de gerencia*, 23(08). Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29058775014/29058775014.pdf>
- Kaplan, R., y Saccuzzo, D. (2006). *Pruebas psicológicas. Principios, aplicaciones y temas*. México: Thomson.
- Kuvaas, B., Buch, R., Weibel, A., Dysvik, A., y Nerstad, C. (2017). Do intrinsic and extrinsic motivation relate differently to employee outcomes? *Journal of Economic Psychology*, 61, 244-258. doi:10.1016/j.joep.2017.05.004
- Landero, R., y González, M. (2006). *Estadística con SPSS y metodología de la investigación*. México: Trillas.
- López, P., Díaz, Z., Segredo, A, y Pomares, Y. (2017). Evaluación de la gestión del talento humano en entorno hospitalario cubano. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43, 3-15.
- Lee, J., y Lee, Y. (2018). Job Crafting and Performance: Literature Review and Implications for Human Resource Development. *Human Resource Development Review*, 17(3), 277-313. doi:10.1177/1534484318788269
- Mamonte, X. (2020). *Gestión del talento humano y competencias laborales del personal del Hospital Sagrado Corazón de Jesús provincia de los Ríos Ecuador, 2019.*[Tesis Escuela de posgrado de la Universidad César Vallejo, Piura]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58030/Mamonte_GX_P-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Marím, G. M., Oquendo, T., Rodríguez, S., Montoya, N., Vesga, C., Lagos, N., y Arboleda, G. (2016). Gestión del talento humano en salud pública. Un análisis en cinco ciudades colombianas, 2014. *Gerencia y Políticas de Salud*, 15(30).
- Molina, G, Chavarro, M., Goenaga, E., y Arboleda, G. (2016). Gestión del talento humano en salud pública. Un análisis en cinco ciudades colombianas, 2014. *Rev. Gerenc. Polít.*, 15(30), 108-125. <https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/gerepolsal/article/view/17157>
- Palmar, R., y Valero, J. (2014). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia. *Espacios Públicos*, 17(39), 159-188. <https://www.redalyc.org/pdf/676/67630574009.pdf>
- Pang, K. y Lu, C. (2018), Organizational motivation, employee job satisfaction and organizational performance: An empirical study of container shipping companies in Taiwan, *Maritime Business Review*, 3 (1), 36-52. <https://doi.org/10.1108/MABR-03-2018-0007>

- Pineau, L., Spence, H., Regan, S., y Wong, C. (2015). The influence of personal and workplace resources on new graduate nurses' job satisfaction. *Journal of nursing management*, 23(2), 190-199.
- Quispe, A. (2020). *Gestión del talento humano y la competencia laboral del personal de enfermería de cuidados intensivos del Hospital San Bartolomé-2019*. [Informe de tesis, Escuela de posgrado de la Universidad César Vallejo, Lima]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40908/Quispe_TAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ramírez, J. (2020). El enfoque por competencias y su relevancia en la actualidad: consideraciones desde la orientación ocupacional en contextos educativos. *Revista electrónica Educare*, 24(2). https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1409-42582020000200475&script=sci_arttext&lng=en
- Reinoso, M., y Chávez, H. (2015). *Gestión por competencias del talento humano y la calidad de servicio del departamento de enfermería del hospital Básico Pillaro*. [Informe de tesis, Dirección de posgrado de la Universidad técnica de Ambato, Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/13269/1/MG-GP-2513.pdf>
- Robbins, S., y Judge, T. (2017). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson.
- Rodríguez, V. (2017). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de la red de salud Hauylas Sur, 2016*. [Informe de tesis, Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Facultad de ciencias administrativas y ciencias económicas, Lima]. <http://intra.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2108/TESIS%20VALENT%20c3%8dN%20RODR%20c3%8dGUEZ%20c%20HUGO%20AM%20c3%89RICO.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Ronquillo, L., Aranda, C., y Pando, M. (2013). Validación de un instrumento de evaluación del desempeño en el trabajo. *Revista iberoamericana de psicología: Ciencia y tecnología*, 6(1), 25-31. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4905178>
- Sánchez, H., y Reyes, C. (2015). *Metodología y diseños de la investigación científica*. Lima: Business Support Aneth.
- Santa, F. (2017). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en profesionales de la salud de una microred. Lambayeque 2017*. [Informe de tesis, Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, Lima]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8809/Santa%20Mar%20c3%ada_CFB.pdf?sequence=6&isAllowed=y
- Sabanciogullari, S., y Dogan, S. (2015). Relationship between job satisfaction, professional

- identity and intention to leave the profession among nurses in Turkey. *Journal of Nursing Management*, 23(8), 1076-1085.
- Sade, P., y Peres, A. (2015). Development of nursing management competencies: guidelines for continuous education services. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, 49, 988-994.
- Scandura, T. (2019). *Organizational behavior*. Los ángeles: Sage.
- Spencer, L. M., & Spencer, P. S. M. (2008). *Competence at Work models for superior performance*. John Wiley & Sons.
- Toledo, E. (2018). *Gestión del talento humano y competencias laborales en el personal de salud de la Micro Red San Mateo, Huarochirí-2018*. [Informe de tesis, Escuela de posgrado de la Universidad César Vallejo, Lima]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29420/Toledo_CE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Uribe, J. (2015). *Clima y ambiente organizacional. Trabajo, salud y factores psicosociales*. México: Manual Moderno.
- Vallejo, L. (2016). *Gestión del talento humano*. Riobamba: ID.
- Walker, L., y Avant, K. (2005). *Strategies for theory construction in nursing* (4th ed.). New Jersey: Pearson Prentice Hall.

ANEXOS



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, SOLIS SOTO ANA MARIA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis Completa titulada: "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y COMPETENCIA LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL SUB REGIONAL DE ANDAHUAYLAS 2021", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis Completa:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
ANA MARIA SOLIS SOTO DNI: 28290818 ORCID 0000-0002-4766-0888	Firmado digitalmente por: ASOLISSO el 20-01-2022 20:42:52

Código documento Trilce: TRI - 0283243



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, RIOS RIOS SEGUNDO WALDEMAR, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y COMPETENCIA LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL SUB REGIONAL DE ANDAHUAYLAS 2021", cuyo autor es SOLIS SOTO ANA MARIA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

LIMA, 08 de Enero del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
RIOS RIOS SEGUNDO WALDEMAR DNI: 08799582 ORCID 0000-0003-1202-5523	Firmado digitalmente por: SWRIOSR el 08-01-2022 08:38:20

Código documento Trilce: TRI - 0259160





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS

Siendo las 17:20 horas del 08/01/2022, el jurado evaluador se reunió para presenciar el acto de sustentación de Tesis titulada: "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y COMPETENCIA LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL SUB REGIONAL DE ANDAHUAYLAS 2021", presentado por el autor SOLIS SOTO ANA MARIA estudiante MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD.

Concluido el acto de exposición y defensa de Tesis, el jurado luego de la deliberación sobre la sustentación, dictaminó:

Autor	Dictamen
ANA MARIA SOLIS SOTO	Unanimidad

Firmado digitalmente por: JMARCASC
el 09 Ene 2022 07:55:28

JAIME CESAR MARCAS CAMPOS
PRESIDENTE

Firmado digitalmente por:
MCABRERACR10 el 17 Ene 2022 12:12:32

MARIA JULIA CABRERA SANTA CRUZ
SECRETARIO

Firmado digitalmente por: SWRIOSR el 19 Ene
2022 00:54:42

SEGUNDO WALDEMAR RIOS RIOS
VOCAL



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Autorización de Publicación en Repositorio Institucional

Yo, SOLIS SOTO ANA MARIA identificado con DNI N° 28290818, (respectivamente) estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO y MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, autorizo (X), no autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi Tesis Completa: "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y COMPETENCIA LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL SUB REGIONAL DE ANDAHUAYLAS 2021".

En el Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo, según esta estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de NO autorización:

--

LIMA, 20 de Enero del 2022

Apellidos y Nombres del Autor	Firma
SOLIS SOTO ANA MARIA DNI: 28290818 ORCID 0000-0002-4766-0888	Firmado digitalmente por: ASOLISSO el 20-01-2022 20:42:51

Código documento Trilce: TRI - 0283242



Anexo N° 1. Matriz de consistencia

Gestión del talento humano y competencia laboral del personal de enfermería del Hospital Sub Regional de Andahuaylas 2021

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES/ DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la competencia laboral del personal de Enfermería del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2021?	Describir la relación que existe entre la gestión del talento humano y la competencia laboral del personal de Enfermería del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2021	La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la competencia laboral del personal de Enfermería del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2021	Variable X Gestión del Talento Humano Variable Y Competencia laboral	Enfoque de la investigación: Cuantitativo La medición de las variables es numérica, se emplea técnicas estadísticas para la comprobación de hipótesis Tipo de investigación: Investigación Básica Tiene como propósito ampliar el conocimiento de una determinada área Nivel o alcance: Descriptivo correlacional Busca evaluar la intensidad de la relación entre dos o más variables Diseño de la investigación: No experimental, de corte transversal. Se recoge la información de las variables en un único momento Población: Personal de enfermería que labora en el Hospital Sub Regional de Andahuaylas en número de 208 Muestra: La muestra estará conformada por 136 enfermeras del Hospital Sub
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	DIMENSIONES:	
1. ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y la motivación laboral del personal de Enfermería del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2021?	1. Conocer cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y la motivación laboral del personal de Enfermería del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2021	1. La gestión del talento humano se relaciona sustancialmente con la motivación laboral del personal de Enfermería del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2021.	Variable X X1: Selección de personal X2: Desarrollo del personal X3: Compensación del personal	
2. ¿Cuál es la relación existe entre la gestión del talento humano y las capacidades laborales del personal de Enfermería del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2021?	2. Explicar cuál es la relación entre la gestión del talento humano y las capacidades laborales del personal de Enfermería del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2021	2. La gestión del talento humano se relaciona significativamente con las capacidades laborales del personal de Enfermería del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2021.	Variable Y Y1: Motivación laboral Y2: Capacidades laborales Y3: Desempeño laboral	
3. ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de Enfermería del	3. Describir de qué manera la gestión del talento humano se vincula con el desempeño laboral del personal de	3. La gestión del talento humano se vincula significativamente con el desempeño laboral del		

Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2021?

Enfermería del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2021

personal de Enfermería del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2021

Regional de Andahuaylas elegidas de manera aleatoria

Técnicas e instrumentos de recojo de datos:

Técnica: Encuesta

Instrumento: Cuestionario sobre Gestión del Talento Humano y cuestionario para evaluar Competencias Laborales

Método de análisis de datos:

Estadística descriptiva con el apoyo de SPSS V26

Estadística inferencial para la prueba de hipótesis

Anexo N°2. Matriz de operacionalización de variables

Gestión del talento humano y competencia laboral del personal de enfermería del Hospital Sub Regional de Andahuaylas 2021

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
X Gestión del talento humano	Conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir y desarrollar las capacidades y competencias del personal de una organización, a partir de la selección, capacitación y evaluación del trabajo encomendado (Chiavenato, 2013).	La variable gestión del talento humano será medida con la ayuda del cuestionario sobre talento humano el que cuenta con tres dimensiones que son: Selección de personal con 4 indicadores, desarrollo del personal con 4 indicadores y compensación laboral con 2 indicadores	X1 Selección de personal	<ul style="list-style-type: none"> • Reclutamiento interno • Reclutamiento externo • Diseño de cargos • Técnicas de evaluación 	1, 2 3 4 5	Escala Ordinal
			X2 Desarrollo del personal	<ul style="list-style-type: none"> • Inducción laboral • Capacitación laboral • Crecimiento del personal en la organización • Calidad de vida laboral 	6 7 8,9,10 11,12, 13	
			X3 compensación del personal	<ul style="list-style-type: none"> • Sistema de remuneraciones • Gestión de incentivos y beneficios 	14, 15 16, 17	
Y Competencia laboral	Es la capacidad que tiene el trabajador para gestionar de manera apropiada los conocimientos, destrezas y habilidades que posee en el cumplimiento de las tareas asignadas en el puesto de trabajo que desempeña (Spencer y Spencer, 1993)	La variable competencia laboral será medida empleando el Cuestionario sobre Competencia laboral el mismo que consta de tres dimensiones Motivación labora con dos indicadores, capacidades laborales con 3 indicadores y desarrollo laboral con 2 indicadores.	Y1 Motivación laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Motivación intrínseca • Motivación extrínseca 	1, 2, 3 4, 5	Escala Ordinal
			Y2 Capacidades laborales	<ul style="list-style-type: none"> • Orientación al logro • Compromiso laboral • Habilidades operativas 	6, 7 8 9,10,11	
			Y3 Desempeño laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidades personales • Capacidad de trabajo en equipo • Desarrollo de valores en el trabajo 	12, 13, 14 15, 16 17,18	

Anexo N° 3 Instrumentos de Recolección de datos

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Buenos días, el presente cuestionario es parte de un trabajo de investigación que tiene por propósito determinar la relación entre la gestión del talento humano y la competencia laboral de los trabajadores en su centro de labor, motivo por el cual le solicito su colaboración, respondiendo con total sinceridad las preguntas del siguiente cuestionario. Preciso que la información será totalmente CONFIDENCIAL. Muchas gracias

INSTRUCCIONES: Lea atentamente cada pregunta y marque con una "X" según la respuesta que usted considere que corresponde sobre clima organizacional en su Servicio. Asegurase de marcar todas las preguntas.

DATOS GENERALES

Edad: _____ Sexo: (1) Femenino (2) masculino

Condición: (1) Nombrado (2) contratado

Tiempo de servicio: _____ Fecha de evaluación: _____

ESCALA	VALORACIÓN
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
Gestión del Talento Humano (X)						
Selección del personal (X1)						
01	¿La institución publica las plazas en concurso a través de medios presenciales y virtuales de manera oportuna?					
02	¿De ser el caso, la institución publica las plazas primeramente para concurso interno?					
03	¿En la convocatoria de plazas, se cumplen los cronogramas establecidos?					
04	¿La institución cuenta con perfiles profesionales actualizados para las plazas en concurso?					
05	¿Las técnicas empleadas para la selección del personal son adecuadas?					
Desarrollo del personal (X2)						
06	¿El personal seleccionado pasa por un proceso de inducción en su puesto de trabajo?					

07	¿La institución cuenta con un plan de capacitación y actualización de sus trabajadores con el propósito de brindar un buen servicio a los usuarios?					
08	¿La institución fomenta la capacitación y superación profesional de sus trabajadores?					
09	¿La institución realiza diagnósticos para detectar problemas en la organización y tratar de solucionarlos mediante entrenamiento, reunión en equipos de trabajo, evaluación de resultados y modificación de rutinas de trabajo?					
10	¿La institución promueve el afianzamiento organizacional, la consolidación de relaciones laborales entre las personas, la estructura y los procesos organizacionales?					
11	¿Se cuenta con un plan de salud laboral para proteger la integridad física y mental del trabajador, protegiéndolo de los riesgos laborales inherentes a las tareas del cargo y el ambiente físico donde se labora?					
12	¿Se promueve la calidad de vida en el trabajo a través de un ambiente laboral agradable que cuente con un clima laboral satisfactorio?					
13	¿La evaluación del desempeño se realiza por personal calificado y con un criterio de mejora para el trabajador?					
Compensación del personal (X3)						
14	¿Se cumple con el pago oportuno de la remuneración a los trabajadores según contrato de ley establecida?					
15	¿La institución, otorga beneficios al trabajador como son vacaciones, pago por aguinaldo, ascensos, subsidio familiar entre otras compensaciones contempladas por ley?					
16	¿La institución promueve el reconocimiento de los trabajadores cuando realizan un trabajo destacado?					
17	¿La institución cumple con brindar ambientes de trabajo adecuados para el desempeño laboral?					

Gracias por tu colaboración

CUESTIONARIO SOBRE COMPETENCIA LABORAL

Buenos días, el presente cuestionario es parte de un trabajo de investigación que tiene por propósito determinar la relación entre la gestión del talento humano y la competencia laboral de los trabajadores en su centro de labor, motivo por el cual le solicito su colaboración, respondiendo con total sinceridad las preguntas del siguiente cuestionario. Preciso que la información será totalmente CONFIDENCIAL. Muchas gracias.

INSTRUCCIONES: Lea atentamente cada pregunta y marque con una "X" según la respuesta que usted considere que corresponde sobre clima organizacional en su Servicio. Asegurase de marcar todas las preguntas.

ESCALA	VALORACIÓN
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
Competencia laboral (Y)						
Motivación laboral (Y1)						
01	¿Las habilidades profesionales con que cuento se adecuan al perfil del puesto en el que laboro?					
02	¿Me encuentro satisfecho con las tareas que se me asignan?					
03	¿Considero que contribuyó con el desarrollo de la institución a partir de mi trabajo?					
04	¿La remuneración que recibo por mi trabajo satisface mis expectativas?					
05	¿El trabajo que realizo es reconocido en la institución que laboro?					
Capacidades laborales (Y2)						
06	¿Las habilidades que tengo son suficientes para cumplir las funciones que se me asignan en el puesto laboral?					
07	¿Contribuyo con mi trabajo al logro de las metas trazadas en la institución?					
08	¿Me encuentro comprometido con los objetivos de la institución donde laboro?					
09	¿Hago uso de mis habilidades laborales para favorecer un ambiente laboral agradable?					
10	¿Cumplo con los objetivos asignados optimizando los recursos con que cuenta la institución?					
11	¿Soy capaz de dar un buen servicio a los usuarios que acuden a la institución?					
Desempeño laboral (Y3)						
12	¿Poseo las capacidades personales que me permiten desempeñarme con eficacia en mi puesto de trabajo?					

13	¿La evaluación de mi desempeño laboral me permite realizar mejoras constantes en mi puesto de trabajo?					
14	¿Me adecuó con facilidad a los cambios laborales que se presentan en la institución?					
15	¿Tengo facilidad para trabajar en equipo?					
16	¿Comparto las soluciones, ideas aportadas por el equipo de trabajo para la solución de problemas?					
17	¿Cumplo con mis obligaciones con responsabilidad?					
18	¿Participo activamente en las reuniones de mi trabajo buscando contribuir con la mejora del clima laboral?					

Anexo N° 4. Validación de instrumentos

Validez por juicio de expertos del instrumento Gestión del talento humano

Experto validador	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Calificación
Mg.	Si	Si	Si	Aplicable
Mg.	Si	Si	Si	Aplicable
Mg.	Si	Si	Si	Aplicable

Validez por juicio de expertos del instrumento Competencia Laboral

Experto validador	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Calificación
Mg.	Si	Si	Si	Aplicable
Mg.	Si	Si	Si	Aplicable
Mg.	Si	Si	Si	Aplicable

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 PERSONAL							
1	¿La institución pública las plazas en concurso a través de medios presenciales y virtuales de manera oportuna?	x		x		x		
2	¿De ser el caso, la institución publica las plazas primeramente para concurso interno?	x		x		x		
3	¿En la convocatoria de plazas se cumplen los cronogramas establecidos?	x		x		x		
4	¿La institución cuenta con perfiles profesionales actualizados para las plazas en concurso?	x		x		x		
5	¿Las técnicas empleadas para la selección del personal son adecuadas?	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: DESARROLLO PERSONAL							
6	¿El personal seleccionado pasa por un proceso de inducción en su puesto de trabajo?	x		x		x		
7	¿La institución cuenta con un plan de capacitación y actualización de sus trabajadores con el propósito de brindar un buen servicio a los usuarios?	x		x		x		
8	¿La institución fomenta la capacitación y superación profesional de sus trabajadores?	x		x		x		
9	¿La institución realiza diagnósticos para detectar problemas en la organización y tratar de solucionarlos mediante entrenamiento, reunión en equipos de trabajo, evaluación de resultados y modificación de rutinas de trabajo?	x		x		x		
10	¿La institución promueve el afianzamiento organizacional, la consolidación de relaciones laborales entre las personas, la estructura y los procesos organizacionales?	x		x		x		
11	¿Se cuenta con un plan de salud laboral para proteger la integridad física y mental del trabajador, protegiéndolo de los riesgos laborales inherentes a las tareas del cargo y del ambiente físico donde labora?	x		x		x		

12	¿Se promueve la calidad de vida en el trabajo a través de un ambiente laboral agradable que cuente con un clima laboral satisfactorio?	x		x		x	
13	¿La evaluación del desempeño se realiza por personal calificado y con un criterio de mejora para el trabajador?	x		x		x	
DIMENSIÓN 3: COMPENSACIÓN DEL PERSONAL		Si	No	Si	No	Si	No
14	¿Se cumple con el pago oportuno de la remuneración a los trabajadores según contrato de ley establecida?	x		x		x	
15	¿La institución, otorgar beneficios al trabajador como son vacaciones, pago por aguinaldo, ascensos, subsidio familiar entre otras compensaciones contempladas por ley?	x		x		x	
16	¿La institución promueve el reconocimiento de los trabajadores cuando realizan un trabajo destacado?	x		x		x	
17	¿La institución cumple con brindar ambientes de trabajo adecuados para el desempeño laboral?	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr: Rivas Loayza Marco Antonio

DNI: 23951939

Especialidad del validador: Metodología y estadística

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


 Dr. Marco Antonio Rivas Loayza
 METODOLOGÍA Y ESTADÍSTICA

Trujillo, 02 de octubre del 2021

Firma del Experto Informante.

Código ORCID:0000-0002-2276-1164

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: COMPETENCIA LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: MOTIVACIÓN LABORAL								
1	¿Las habilidades profesionales con que cuento se adecuan al perfil del puesto en el que laboro?	x		x		x		
2	¿Me encuentro satisfecho con las tareas que se me asignan?	x		x		x		
3	¿Considero que contribuyó con el desarrollo de la institución a partir de mi trabajo?	x		x		x		
4	¿La remuneración que recibo por mi trabajo satisface mis expectativas?	x		x		x		
5	¿El trabajo que realizo es reconocido en la institución que laboro?	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: CAPACIDADES LABORALES								
6	¿Las habilidades que tengo son suficientes para cumplir las funciones que se me asignan en el puesto laboral?	x		x		x		
7	¿Contribuyó con mi trabajo al logro de las metas trazadas en la institución?	x		x		x		
8	¿Me encuentro comprometido con los objetivos de la institución donde laboro?	x		x		x		
9	¿Hago uso de mis habilidades laborales para favorecer un ambiente laboral agradable?	x		x		x		
10	¿Cumplo con los objetivos asignados optimizando los recursos con que cuenta la institución?	x		x		x		
11	¿Soy capaz de dar un buen servicio a los usuarios que acuden a la institución?	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: DESEMPEÑO LABORAL								
12	¿Poseo las capacidades personales que me permiten desempeñarme con eficacia en mi puesto de trabajo?	x		x		x		
13	¿La evaluación de mi desempeño laboral me permite realizar mejoras constantes en mi puesto de trabajo?	x		x		x		
14	¿Me adecuó con facilidad a los cambios laborales que se presentan en la institución?	x		x		x		
15	¿Tengo facilidad para trabajar en equipo?	x		x		x		
16	¿Comparto las soluciones, ideas aportadas por el equipo de trabajo para la solución de problemas?	x		x		xx		
17	¿Cumplo mis obligaciones con responsabilidad?	x		x		x		
18	¿Participó activamente en las reuniones de mi trabajo buscando contribuir con la mejora del clima laboral?	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr: Rivas Loayza Marco Antonio

DNI: 23951939

Especialidad del validador: Gerencia de Servicios de Salud

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



Dr. Marco Antonio Rivas Loayza
METEOROLOGÍA Y ESTADÍSTICA

Andahuaylas, 02 de octubre del 2021

Firma del Experto Informante.

Código ORCID:0000-0002-2276-1164

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 PERSONAL							
1	¿La institución pública las plazas en concurso a través de medios presenciales y virtuales de manera oportuna?	x		x		x		
2	¿De ser el caso, la institución pública las plazas primeramente para concurso interno?	x		x		x		
3	¿En la convocatoria de plazas se cumplen los cronogramas establecidos?	x		x		x		
4	¿La institución cuenta con perfiles profesionales actualizados para las plazas en concurso?	x		x		x		
5	¿Las técnicas empleadas para la selección del personal son adecuadas?	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: DESARROLLO PERSONAL							
6	¿El personal seleccionado pasa por un proceso de inducción en su puesto de trabajo?	x		x		x		
7	¿La institución cuenta con un plan de capacitación y actualización de sus trabajadores con el propósito de brindar un buen servicio a los usuarios?	x		x		x		
8	¿La institución fomenta la capacitación y superación profesional de sus trabajadores?	x		x		x		
9	¿La institución realiza diagnósticos para detectar problemas en la organización y tratar de solucionarlos mediante entrenamiento, reunión en equipos de trabajo, evaluación de resultados y modificación de rutinas de trabajo?	x		x		x		
10	¿La institución promueve el afianzamiento organizacional, la consolidación de relaciones laborales entre las personas, la estructura y los procesos organizacionales?	x		x		x		
11	¿Se cuenta con un plan de salud laboral para proteger la integridad física y mental del trabajador, protegiéndolo de los riesgos laborales inherentes a las tareas del cargo y del ambiente físico donde labora?	x		x		x		
12	¿Se promueve la calidad de vida en el trabajo a través de un ambiente laboral agradable que cuente con un clima laboral satisfactorio?	x		x		x		

13	¿La evaluación del desempeño se realiza por personal calificado y con un criterio de mejora para el trabajador?	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: COMPENSACIÓN DEL PERSONAL		Si	No	Si	No	Si	No	
14	¿Se cumple con el pago oportuno de la remuneración a los trabajadores según contrato de ley establecida?	x		x		x		
15	¿La institución, otorgar beneficios al trabajador como son vacaciones, pago por aguinaldo, ascensos, subsidio familiar entre otras compensaciones contempladas por ley?	x		x		x		
16	¿La institución promueve el reconocimiento de los trabajadores cuando realizan un trabajo destacado?	x		x		x		
17	¿La institución cumple con brindar ambientes de trabajo adecuados para el desempeño laboral?	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Sota Alarcón Einar

DNI: 23985672

Especialidad del validador: Mg. Administración Gestión y Docencia en Educación

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


Mg. Einar Sota Alarcón

Firma del Experto Informante.

Código ORCID:0000-0002-5671-354X

Idahuaylas, 02 de octubre del 2021

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: COMPETENCIA LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: MOTIVACIÓN LABORAL								
1	¿Las habilidades profesionales con que cuento se adecuan al perfil del puesto en el que laboro?	x		x		x		
2	¿Me encuentro satisfecho con las tareas que se me asignan?	x		x		x		
3	¿Considero que contribuyó con el desarrollo de la institución a partir de mi trabajo?	x		x		x		
4	¿La remuneración que recibo por mi trabajo satisface mis expectativas?	x		x		x		
5	¿El trabajo que realizo es reconocido en la institución que laboro?	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: CAPACIDADES LABORALES		Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿Las habilidades que tengo son suficientes para cumplir las funciones que se me asignan en el puesto laboral?	x		x		x		
7	¿Contribuyó con mi trabajo al logro de las metas trazadas en la institución?	x		x		x		
8	¿Me encuentro comprometido con los objetivos de la institución donde laboro?	x		x		x		
9	¿Hago uso de mis habilidades laborales para favorecer un ambiente laboral agradable?	x		x		x		
10	¿Cumplo con los objetivos asignados optimizando los recursos con que cuenta la institución?	x		x		x		
11	¿Soy capaz de dar un buen servicio a los usuarios que acuden a la institución?	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: DESEMPEÑO LABORAL		Si	No	Si	No	Si	No	
12	¿Poseo las capacidades personales que me permiten desempeñarme con eficacia en mi puesto de trabajo?	x		x		x		
13	¿La evaluación de mi desempeño laboral me permite realizar mejoras constantes en mi puesto de trabajo?	x		x		x		
14	¿Me adecuó con facilidad a los cambios laborales que se presentan en la institución?	x		x		x		
15	¿Tengo facilidad para trabajar en equipo?	x		x		x		
16	¿Comparto las soluciones, ideas aportadas por el equipo de trabajo para la solución de problemas?	x		x		xx		

17	¿Cumplo mis obligaciones con responsabilidad?	x		x		x	
18	¿Participó activamente en las reuniones de mi trabajo buscando contribuir con la mejora del clima laboral?	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Sota Alarcón Einar

DNI: 23985672

Especialidad del validador: Mg. Administración Gestión y Docencia en Educación

Andahuaylas, 02 de octubre del 2021

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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



Mat. Einar Sota Alarcón

Firma del Experto Informante.

Código ORCID:0000-0002-5671-354X

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 PERSONAL							
1	¿La institución publica las plazas en concurso a través de medios presenciales y virtuales de manera oportuna?	x		x		x		
2	¿De ser el caso, la institución publica las plazas primeramente para concurso interno?	x		x		x		
3	¿En la convocatoria de plazas se cumplen los cronogramas establecidos?	x		x		x		
4	¿La institución cuenta con perfiles profesionales actualizados para las plazas en concurso?	x		x		x		
5	¿Las técnicas empleadas para la selección del personal son adecuadas?	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: DESARROLLO PERSONAL							
6	¿El personal seleccionado pasa por un proceso de inducción en su puesto de trabajo?	x		x		x		
7	¿La institución cuenta con un plan de capacitación y actualización de sus trabajadores con el propósito de brindar un buen servicio a los usuarios?	x		x		x		
8	¿La institución fomenta la capacitación y superación profesional de sus trabajadores?	x		x		x		
9	¿La institución realiza diagnósticos para detectar problemas en la organización y tratar de solucionarlos mediante entrenamiento, reunión en equipos de trabajo, evaluación de resultados y modificación de rutinas de trabajo?	x		x		x		
10	¿La institución promueve el afianzamiento organizacional, la consolidación de relaciones laborales entre las personas, la estructura y los procesos organizacionales?	x		x		x		
11	¿Se cuenta con un plan de salud laboral para proteger la integridad física y mental del trabajador, protegiéndolo de los riesgos laborales	x		x		x		

	inherentes a las tareas del cargo y del ambiente físico donde labora?						
12	¿Se promueve la calidad de vida en el trabajo a través de un ambiente laboral agradable que cuente con un clima laboral satisfactorio?	x		x		x	
13	¿La evaluación del desempeño se realiza por personal calificado y con un criterio de mejora para el trabajador?	x		x		x	
DIMENSIÓN 3: COMPENSACIÓN DEL PERSONAL		Si	No	Si	No	Si	No
14	¿Se cumple con el pago oportuno de la remuneración a los trabajadores según contrato de ley establecida?	x		x		x	
15	¿La institución, otorgar beneficios al trabajador como son vacaciones, pago por aguinaldo, ascensos, subsidio familiar entre otras compensaciones contempladas por ley?	x		x		x	
16	¿La institución promueve el reconocimiento de los trabajadores cuando realizan un trabajo destacado?	x		x		x	
17	¿La institución cumple con brindar ambientes de trabajo adecuados para el desempeño laboral?	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Aquije Campos Emma Bertha

DNI: 31187150

Especialidad del validador: Gerencia de Servicios de Salud

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


Emma Bertha Aquije Campos
ENFERMERA NEONATOLOGA
CEP. 20537 - R.EE. 1948

Andahuaylas, 02 de octubre del 2021

Firma del Experto Informante.

Código ORCID:0000-0002-1542-7395

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: COMPETENCIA LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: MOTIVACIÓN LABORAL								
1	¿Las habilidades profesionales con que cuento se adecuan al perfil del puesto en el que laboro?	x		x		x		
2	¿Me encuentro satisfecho con las tareas que se me asignan?	x		x		x		
3	¿Considero que contribuyó con el desarrollo de la institución a partir de mi trabajo?	x		x		x		
4	¿La remuneración que recibo por mi trabajo satisface mis expectativas?	x		x		x		
5	¿El trabajo que realizo es reconocido en la institución que laboro?	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: CAPACIDADES LABORALES								
6	¿Las habilidades que tengo son suficientes para cumplir las funciones que se me asignan en el puesto laboral?	x		x		x		
7	¿Contribuyó con mi trabajo al logro de las metas trazadas en la institución?	x		x		x		
8	¿Me encuentro comprometido con los objetivos de la institución donde laboro?	x		x		x		
9	¿Hago uso de mis habilidades laborales para favorecer un ambiente laboral agradable?	x		x		x		
10	¿Cumplo con los objetivos asignados optimizando los recursos con que cuenta la institución?	x		x		x		
11	¿Soy capaz de dar un buen servicio a los usuarios que acuden a la institución?	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: DESEMPEÑO LABORAL								
12	¿Poseo las capacidades personales que me permiten desempeñarme con eficacia en mi puesto de trabajo?	x		x		x		
13	¿La evaluación de mi desempeño laboral me permite realizar mejoras constantes en mi puesto de trabajo?	x		x		x		
14	¿Me adecuó con facilidad a los cambios laborales que se presentan en la institución?	x		x		x		
15	¿Tengo facilidad para trabajar en equipo?	x		x		x		

16	¿Comparto las soluciones, ideas aportadas por el equipo de trabajo para la solución de problemas?	x		x		xx		
17	¿Cumplo mis obligaciones con responsabilidad?	x		x		x		
18	¿Participó activamente en las reuniones de mi trabajo buscando contribuir con la mejora del clima laboral?	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: **Aquije Campos Emma Bertha**

DNI: 31187150

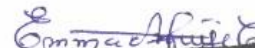
Especialidad del validador: **Gerencia de Servicios de Salud**

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


Emma Bertha Aquije Campos
 ENFERMERA NEONATOLOGA
 CEP. 20637 - REE. 1949

Andahuaylas, 02 de octubre del 2021

Firma del Experto Informante.
Código ORCID:0000-0002-1542-7395

Anexo N° 5. Confiabilidad de los instrumentos

Confiabilidad

Entenderemos como confiabilidad a la capacidad del instrumento para medir de forma consistente y precisa la característica que se pretende medir, incluyendo en si dos conceptos importantes cuales son los de consistencia interna y estabilidad temporal. La consistencia interna recoge el grado de coincidencia o parecido (homogeneidad) existente entre los ítems que componen el instrumento. La estabilidad en el tiempo se refiere a la capacidad del instrumento para arrojar las mismas mediciones cuando se aplica en momentos diferentes a los mismos sujetos. (Kaplan y Saccuzzo, 2006)

Para el estudio de la confiabilidad del instrumento se usó la técnica Alfa de Cronbach

El coeficiente α fue propuesto en 1951 por Cronbach como un estadístico para estimar la confiabilidad de una prueba, o de cualquier compuesto obtenido a partir de la suma de varias mediciones. El coeficiente α depende del número de elementos k de la escala, de la varianza de cada ítem del instrumento s_j^2 , y de la varianza total s_x^2 , siendo su fórmula:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum_j s_j^2}{s_x^2} \right)$$

Para interpretar el valor del coeficiente de los coeficientes de confiabilidad usaremos la siguiente tabla.

Tabla 1

Rangos para interpretación del coeficiente de confiabilidad

Rango	Calificación
Por debajo de 0,60	Inaceptable
0.60 a 0.65	Indeseable
0.65 a 0.70	Mínimamente aceptable
0.70 a 0.80	Respetable
0.80 a 0.90	Muy buena

Nota: DeVellis (2003) en (Landeró & González, 2006)

Tabla 2

Confiabilidad Alfa de Cronbach para la variable Gestión del talento humano

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Gestión del talento humano	,981	18

Tabla 3

Estadísticas de elemento para la variable Gestión del talento humano

	Media	Desv. estándar	N
I1	4,0000	1,18818	18
I2	3,8333	,92355	18
I3	4,1111	,96338	18
I4	3,8889	,90025	18
I5	3,8333	1,04319	18
I6	4,0556	1,05564	18
I7	4,1667	1,15045	18
I8	4,2778	1,12749	18
I9	4,0556	,87260	18
I10	4,0000	,97014	18
I11	4,1111	1,13183	18
I12	3,8889	1,13183	18
I13	3,6111	1,09216	18
I14	3,8333	1,24853	18
I15	3,7778	,94281	18
I16	3,8889	1,13183	18
I17	4,0000	1,18818	18
I18	3,9444	1,25895	18

Tabla 3

Confiabilidad Alfa de Cronbach para los elementos de la variable Gestión del talento humano

	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
I1	67,2778	251,624	,889	,980
I2	67,4444	263,908	,727	,981
I3	67,1667	259,559	,840	,980
I4	67,3889	260,840	,857	,980
I5	67,4444	255,791	,890	,980
I6	67,2222	258,536	,793	,981

I7	67,1111	256,575	,778	,981
I8	67,0000	254,471	,857	,980
I9	67,2222	262,301	,832	,981
I10	67,2778	259,742	,828	,981
I11	67,1667	256,618	,791	,981
I12	67,3889	252,605	,908	,980
I13	67,6667	252,235	,955	,979
I14	67,4444	248,379	,931	,979
I15	67,5000	258,618	,892	,980
I16	67,3889	252,605	,908	,980
I17	67,2778	251,742	,886	,980
I18	67,3333	249,882	,882	,980

Tabla 4

Confiabilidad Alfa de Cronbach para la variable Competencia laboral

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Competencia laboral	,979	18

Tabla 5

Estadísticas de elemento para la variable Competencia laboral

	Media	Desv. Desviación	N
I1	4,2778	1,12749	18
I2	3,7222	1,17851	18
I3	4,2778	1,27443	18
I4	4,2222	1,21537	18
I5	3,9444	1,16175	18
I6	3,8333	1,04319	18
I7	4,0556	,93760	18
I8	4,0556	,87260	18
I9	3,8889	1,13183	18
I10	4,1111	,96338	18
I11	3,9444	1,10997	18
I12	4,1667	1,09813	18
I13	4,2222	1,11437	18
I14	3,8333	,98518	18
I15	4,1111	1,13183	18
I16	4,1667	1,24853	18
I17	3,9444	1,05564	18
I18	4,1111	1,02262	18

Tabla 6

Confiabilidad Alfa de Cronbach para los elementos de la variable competencia laboral

	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
I1	68,6111	253,546	,907	,977
I2	69,1667	252,382	,898	,977
I3	68,6111	248,487	,928	,977
I4	68,6667	250,941	,908	,977
I5	68,9444	257,820	,757	,979
I6	69,0556	256,526	,891	,977
I7	68,8333	261,676	,819	,978
I8	68,8333	263,206	,828	,978
I9	69,0000	256,000	,832	,978
I10	68,7778	263,359	,739	,979
I11	68,9444	256,644	,830	,978
I12	68,7222	254,565	,903	,977
I13	68,6667	255,059	,874	,977
I14	69,0556	258,291	,889	,977
I15	68,7778	256,654	,812	,978
I16	68,7222	258,330	,685	,980
I17	68,9444	257,820	,840	,978
I18	68,7778	258,771	,838	,978

Anexo N° 6. Prueba de normalidad

Tabla 2

Prueba de Normalidad Kolmogorov/Smirnov

		Gestión del talento humano	Competencia Laboral
N		136	136
Parámetros normales	Media	1,34	1,51
	Desv.	,611	,544
	Desviación		
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,298	,347
	Positivo	,298	,295
	Negativo	-,272	-,347
Estadístico de prueba		,298	,347
Sig. asintótica(bilateral)		,000 ^c	,000 ^c

a. La distribución de prueba es normal.
b. Se calcula a partir de datos.
c. Corrección de significación de Lilliefors.

Descripción e interpretación

Ho: Los datos provienen de una distribución normal

Ha: Los datos provienen de una distribución diferente a la normal

Nivel de significancia: 5% (0,050)

P-valor (Sig. asintótica(bilateral)) para ambas variables 0,000

Conclusión: Como en ambos casos el p valor es menos que 0,050, concluimos que las variables provienen de distribuciones diferentes a la normal.

