

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRIA EN CIENCIAS DE LA SALUD CON MENCIÓN EN
GERENCIA DE LOS SERVICIOS DE SALUD



**Gestión del talento humano y el comportamiento organizacional
de los trabajadores administrativos del hospital Belén, Trujillo,
2022**

TESIS

**Para optar el grado académico de maestro en Ciencias de la
Salud con Mención en Gerencia de Servicios de salud**

Autor. Orbegoso Gamboa, Raúl

Tumbes, 2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRIA EN CIENCIAS DE LA SALUD CON MENCIÓN EN
GERENCIA DE LOS SERVICIOS DE SALUD



**Gestión del talento humano y el comportamiento organizacional
de los trabajadores administrativos del hospital Belén, Trujillo,
2022**

Tesis aprobada en forma y estilo por:

Dr. Luy Navarrete, Wayky Alfredo (Presidente)

Código ORCID: 0000-0003-0334-2498

Mg. Guerrero García, Galvani (Secretario)

Código ORCID: 0000-0003-1038-1866

Mg. Silva Sandoval, Cecilia Isabel (Miembro)

Código ORCID: 0000-0002-6977-6566

Tumbes, 2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRIA EN CIENCIAS DE LA SALUD CON MENCIÓN EN
GERENCIA DE LOS SERVICIOS DE SALUD



**Gestión del talento humano y el comportamiento organizacional
de los trabajadores administrativos del hospital Belén, Trujillo,
2022**

**Los suscritos declaramos que la tesis es original en su
contenido y forma.**

Br. Orbegoso Gamboa, Raúl (Autor)

Código ORCID: 0000-0002-3113-9318

Dr. Merino Velásquez, Jesús (Asesor)

Código ORCID: 0000-0003-3301-4487

Dra. León Tinoco, Gaby Doraliza (Coasesora)

Código ORCID: 0000-0003-2568-5416

Tumbes, 2023

Acta de sustentación



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

Licenciada

Resolución del Consejo Directivo N° 155-2019-SUNEDU/CD

ESCUELA DE POSGRADO

Tumbes – Perú

ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS

En Tumbes, siendo las cuatro horas del día jueves nueve de febrero del dos mil veintitrés, se reunieron mediante la modalidad virtual por la plataforma Zoom, los miembros del jurado conformado con la Resolución N° 59-2023/UNTUMBES-EPG-D, del siete de febrero de 2023: Dr. Wayky Alfredo Luy Navarrete (presidente), Mg. Galvani Guerrero García (secretario), Mg. Cecilia Isabel Silva Sandoval (miembro), para proceder al acto de sustentación y defensa de la tesis titulada: Gestión del talento humano y el comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos del hospital Belén, Trujillo, 2022. presentada por el Br. Raúl Orbezo Gamboa para optar el grado académico de Maestro en Ciencias de la Salud con mención en Gerencia de Servicios de Salud.

Actuó en la condición de asesor, el Dr. Jesús Merino Velásquez

Concluido el acto de sustentación y defensa, absueltas las preguntas formuladas y efectuadas las correspondientes observaciones, el jurado calificador decidió declarar: APROBADA la tesis, por unanimidad con el calificativo de MUY BUENA (REGULAR, BUENA, MUY BUENA, SOBRESALIENTE), en conformidad con lo normado en el artículo 91. del Reglamento de Tesis para Pregrado y Posgrado de la Universidad Nacional de Tumbes.

Siendo las cinco horas, con veinte minutos, se dio por concluido el indicado acto académico y en expresión de conformidad se procedió a la suscripción de la presente acta.

Tumbes, 09 de febrero de 2023.

Dr. Wayky Alfredo Luy Navarrete
DNI N° 03585602
ORCID N° 0000-0003-0334-2498
(PRESIDENTE)

Mg. Galvani Guerrero García
DNI N° 45101586
ORCID N° 0000-0003-1038-1866
(SECRETARIO)

Br. Cecilia Isabel Silva Sandoval
DNI N° 00212030
ORCID N° 0001-8883-5501
(MIEMBRO)

Dr. Jesús Merino Velásquez
DNI N° 00240035
ORCID N° 0000-0003-3301-4487
(ASESOR)

Gestión del talento humano y el comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos del hospital Belén, Trujillo, 2022.

por Raúl Orbegoso Gamboa



Fecha de entrega: 06-ene-2023 10:49p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 1989416449

Nombre del archivo: TESIS_-_Orbegoso_-_diciembre_22-12.doc (5.15M)

Total de palabras: 17776

Total de caracteres: 86686

Dr. Adm. Jesús Merino Velásquez
ORCID: 0000 – 0003- 3301 - 4487

Docente - Asesor

Gestión del talento humano y el comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos del hospital Belén, Trujillo, 2022.

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%	20%	4%	%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
3	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	www.sagg.org.ar Fuente de Internet	1%
6	www.dspace.uce.edu.ec Fuente de Internet	1%
7	1library.co Fuente de Internet	1%
8	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	1%


Dr. Adm. Jesús Merino Velásquez
ORCID: 0000 – 0003- 3301 - 4487
Docente - Asesor

9	repositorio.upt.edu.pe Fuente de Internet	1 %
10	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	1 %
11	xdoc.mx Fuente de Internet	1 %
12	repositorio.unp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	repositorio.umsa.bo Fuente de Internet	<1 %
14	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	repositorio.uaustral.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	www.icesi.edu.co Fuente de Internet	<1 %
19	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
20	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	<1 %



Dr. Adm. Jesús Merino Velásquez
ORCID: 0000 – 0003- 3301 - 4487
Docente - Asesor

21	repositorio.unac.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
22	podcasts.apple.com Fuente de Internet	<1 %
23	repositorio.unapiquitos.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
24	repositorio.icte.ejercito.mil.pe Fuente de Internet	<1 %
25	repositorio.unu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
26	www.clubensayos.com Fuente de Internet	<1 %



Dr. Adm. Jesús Merino Velásquez
ORCID: 0000 – 0003- 3301 - 4487
Docente - Asesor

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 15 words

Excluir bibliografía

Activo

DEDICATORIA

***A Dios que me dio salud y
sabiduría para lograr
culminar esta tesis.***

***A mis hijos: Luis, Jennifer,
Elsa y Martha que son el
motor y motivo de mis
ansias de superación.***

AGRADECIMIENTO

A mi Alma Mater, a mis maestros y a mi asesor que mes a mes contribuyeron con la evolución y realización de la presente tesis.

A mis familiares y amigos que de manera anónima estuvieron cerca de mí brindándome su apoyo moral y motivación para el logro de este nuevo peldaño en mi vida profesional.

ÍNDICE GENERAL

	Página
RESUMEN	xvi
ABSTRACT	xvii
CAPITULO I	18
1. INTRODUCCIÓN	18
CAPITULO II.	28
2. REVISIÓN DE LA LITERATURA	28
2.1 Bases teórico - científicas.....	28
2.1.1 Definiciones de la Gestión del talento humano	28
2.1.2 Características del talento humano	28
2.1.3 Tipos de talento	29
2.1.4 Características de la Gestión del talento humano	30
2.1.5 Funciones del Talento humano.....	31
2.1.6 Procesos de la Gestión del talento humano	31
2.1.7 Indicadores de la Gestión del talento humano	33
2.1.8. Comportamiento Organizacional	34
2.2. Antecedentes.....	37
2.3. Definición de términos básicos	41
CAPITULO III	44
3. MATERIALES Y MÉTODOS	44
3.1. Hipótesis.....	44
3.1.1 Hipótesis general.....	44
3.1.2 Hipótesis específicas.....	44
3.2 Tipo y Diseño de Investigación.....	45
3.2.1 Tipo de Investigación.....	45
3.2.2 Diseño de investigación.....	45

3.3. Población, muestra y muestreo	45
3.3.1 Población.....	45
3.3.2 Muestra	46
3.3.3 Muestreo	47
3.4. Métodos, técnica e instrumentos.....	47
3.6. Procesamiento y análisis.....	50
3.7. Aspectos éticos	50
CAPITULO IV	51
4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	51
4.1 Resultados	51
4.2 Discusión.....	62
CAPITULO V	65
5. CONCLUSIONES	65
CAPITULO VI.....	66
6. RECOMENDACIONES	66
7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	67
CAPITULO VIII.....	74
8. ANEXOS	74

ÍNDICE DE TABLAS

Página

Tabla 1. Escala valorativa de la variable gestión de talento humano	26
Tabla 2. Escala valorativa de la variable comportamiento organizacional.....	27
Tabla 4. Número de personal profesional que labora en el Hospital Belén de Trujillo	46
Tabla 5. Confiabilidad del cuestionario Gestión de talento humano Estadísticas de fiabilidad	49
Tabla 6. Confiabilidad del cuestionario Comportamiento organizacional.	49
Tabla 7: Gestión del Talento Humano Fuente: Elaboración propia.....	51
Tabla 8. Reclutamiento y selección del personal	52
Tabla 9. Desarrollo y recompensa del personal	53
Tabla 10. Desempeño del personal.....	54
Tabla 11. Comportamiento Organizacional	55
Tabla 12. Aptitudes Individuales.....	56
Tabla 13. Aptitudes Grupales	57
Tabla 14. Procesos Organizacionales	58
Tabla 15. Hipótesis general.....	59
Tabla 16. Hipótesis Específica 1	60
Tabla 17. Hipótesis específica 2.....	61
Tabla 18. Hipótesis específica 3.....	62

ÍNDICE DE FIGURAS

Página

Figura 1. Gestión de Talento Humano.	51
Figura 2. Reclutamiento y selección del personal.	52
Figura 4. Desarrollo y recompensa del personal.	53
Figura 5. Desempeño del personal.....	54
Figura 6. Comportamiento organizacional.....	55
Figura 7. Aptitudes Individuales.....	56
Figura 8. Aptitudes Grupales.	57
Figura 9. Procesos Organizacionales.....	58

ÍNDICE DE ANEXOS

	Página
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	75
Anexo 2: Operacionalización de variables	76
Anexo 3: Instrumento de investigación.....	77
Anexo 4: Base de datos	106

RESUMEN

La presente investigación presenta como problema principal ¿De qué manera influye la gestión del talento humano en el comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos del Hospital Belén de Trujillo, 2022? por lo que se plantea objetivo determinar de qué manera influye la gestión del talento humano en el comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos del Hospital Belén de Trujillo, 2022. Ante ello, se propone una investigación de enfoque cuantitativo, tipo aplicada y diseño no experimental, en la que se optó como instrumento de recolección el cuestionario; el cual fue aplicado a 98 trabajadores administrativos que representaban una muestra probabilística. Asimismo, se obtuvo como resultado que, en el caso de la variable gestión de talento humano el 9.18% presentaba un nivel bajo, el 74.49%, presentaba un nivel medio y el 16.33% un nivel alto; por su parte, la variable, comportamiento organizacional, presentaba 12.24% presenta un nivel bajo, el 69.39% un nivel medio y el 18.37% presenta un nivel alto. Concluyendo, a través de la correlación de spearman que existe, la gestión del talento humano influye de manera directa y significativa en el comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos del Hospital Belén de Trujillo, 2022.

Palabras claves: Gestión de talento humano, Comportamiento organizacional, Administrativos

ABSTRACT

The present investigation presents as main problem, how does the management of human talent influence the organizational behavior of the administrative workers of the Hospital Belén de Trujillo, 2022? Therefore, the objective is to determine how the management of human talent influences the organizational behavior of the administrative workers of the Hospital Belén de Trujillo, 2022. Given this, an investigation of quantitative approach, applied type and non-experimental design, is proposed. in which the questionnaire was chosen as the collection instrument; which was applied to 98 administrative workers who represented a probabilistic sample. Likewise, it was obtained as a result that, in the case of the human talent management variable, 9.18% presented a low level, 74.49% presented a medium level and 16.33% a high level; On the other hand, the variable, organizational behavior, presented 12.24% a low level, 69.39% a medium level and 18.37% a high level. Concluding, through the existing Spearman correlation, the management of human talent directly and significantly influences the organizational behavior of the administrative workers of the Hospital Belén de Trujillo, 2022.

Keywords: Human talent management, Organizational behavior, Administrative

CAPITULO I

1. INTRODUCCIÓN

En las últimas tres décadas ha venido disminuyendo progresivamente el marcado desbalance que se evidenciaba entre los distintos servidores del sector salud. Se produjo una paulatina mejora, tanto en la disponibilidad de las dotaciones, como del personal que constituye el primer nivel de atención. Así mismo, internacionalmente ha mermado la crítica situación de déficit, en términos de recursos humanos, lo que se traduce en mayor eficacia al cubrir requerimientos sanitarios dinámicos de la población, alcanzando en muchos casos los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Frente a esto los miembros del Comité Ejecutivo de la Organización Mundial de la Salud (OMS) aceptaron la propuesta de estrategia aplicable a recursos humanos para la salud en el mundo, la estrategia en mención se centra en la guía de las políticas nacionales gubernamentales aplicadas a los recursos humanos para la salud, tomando en consideración las vacantes, accesibilidad, procedencia, trascendencia y competitividad de recursos que representan los aspectos más resaltantes para conseguir los objetivos para una cobertura universal de salud.

La OMS considera como recurso humano en salud a cualquier persona que ejerza tareas, como objetivo principal la promoción de la salud, incluyendo las personas con diferentes ocupaciones, que se han formado y educado en la salud y voluntarios en el sector estatal y privado, a tiempo completo o a tiempo parcial y al margen de su propuesta de servicios de salud, administre los servicios del sistema o traten los determinantes sociales de la salud.

Muchas otras resoluciones e iniciativas de la OMS se orientan hacia la urgencia en el uso de tecnología innovadora para robustecer el sistema de comunicaciones y monitoreo de las tendencias y recursos humanos en el ámbito sanitario, mejorando

el clima organizacional como parte del entorno laboral; aun así, permanece la subestima por el rol de los recursos humanos para la salud como una concausa de cambio social, considerando un aumento los gastos y no una financiación para elevar el nivel de la salud.

Se evidencia que en varios países, las autoridades de salud no tienen información relevante ni mucho menos cuentan con las metodologías para el adecuado monitoreo y evaluación de la gestión de talento humano del ámbito sanitario para así poder lograr una mejor toma de decisiones. Asimismo, los recientes desastres ocasionados por la naturaleza ocurridos y concomitantemente el brote de patologías infectocontagiosas de relevancia internacional como es el caso presentado durante la pandemia del covid – 19 mostraron que los sistemas de salud dependen principalmente de los recursos humanos en sí mismos.

Bernal et al declara que el clima organizativo de la salud pública representa en la actualidad una de las herramientas estratégicas que va a permitir la mejora continua de una organización y a través de un estudio minucioso, se han identificar elementos fundamentales que permitieron aumentar la eficacia de la jornada laboral de los trabajadores y también el progreso en la oferta de actos médicos proporcionados hacía la población, esto originado fundamentalmente por la influencia directa de este fenómeno sobre la motivación y el desenvolvimiento de los trabajadores, que traerá con ellos considerables beneficios en la productividad, el contentamiento, la obligación y la calidad del trabajo.

Asimismo, Chiavenato indica que la mayoría de nuestras vidas la pasamos al interior de organizaciones o en intimo contacto con ellas, ya sea laborando, practicando, divirtiéndonos, o adquiriendo y usando los insumos y servicios que ellas ofertan. Por esta razón, resulta esencial que se sepa cómo son y cómo actúan estas organizaciones. La dinámica de cada organización tiene sus secretos y bases que lo caracterizan. De ahí la importancia de saber cómo funciona una organización en la

que se vive o trabaja. Por lo que señala la importancia de poder conocer el desenvolvimiento de estas organizaciones para tener logros profesionales.

Las organizaciones son consideradas entidades vivas que van progresando paulatinamente con una gran influencia de parte de su entorno, y todas aquellas organizaciones que no consiguen desarrollarse desaparecen. Se debe tener en cuenta que las organizaciones no son sólo estructuras físicas, sino entidades vivas que están conformadas por recursos humanos a quienes deben todo su accionar. Los logros y fracasos inexorablemente son debidos a las personas que la conforman, ya sean aquellas que la dirigen o las que están en la parte funcional de las mismas, teniendo siempre en cuenta que detrás de cada proceso y gestión siempre está el recurso humano.

Zagastizabal sostiene que la Gestión del Talento Humano cuenta como su principal eje fundamental la capacitación de los trabajadores, lo cual implica una relación directa con su desempeño laboral, considerando lo anteriormente mencionado, la gestión de talento humano y la buena marcha de su performance laboral deben caminar juntos, para lograr los objetivos propuestos a la institución u organización, permitiendo un mejor desarrollo en las habilidades de los trabajadores.

Por lo cual se puede afirmar que, a nivel mundial, en nuestro país y en la ciudad de Trujillo o en cualquier empresa o institución de salud, se debe considerar al recurso humano como talento, y para ello se debe de potenciar sus habilidades y mejorar sus destrezas para así lograr que estos puedan brindar lo mejor de su trabajo y sintiéndose a la vez conformes con lo que realizan.

En nuestro país el Ministerio de Salud, hace referencia en relación a la problemática encontrada, se tiene profesionales con escasa motivación, por la realidad existente, a su vez existe un déficit de personal de salud asistencial en todo el Perú, a lo que se suma la falta de evolución de las capacidades profesionales del personal de salud que labora actualmente, salarios bajos, falta de pagos de todos los beneficios

inherentes al decreto legislativo 1153 (en este año en curso por ejemplo no se llegó a considerar como parte del presupuesto los pagos por concepto de sepelio y luto, ni tampoco se reconoció a los que tenían de 25 a 30 años de servicio ininterrumpido, bonos por concepto de salud pública, deudas por atención primaria así como por atención de alta complejidad).

En el Ministerio de Salud MINSA, la Dirección General de Gestión del Desarrollo de Recursos Humanos (DGGDRH), estima que la problemática se encuentra en la base de los funcionarios y gestores del sector salud, los expertos se relacionan con el campo de la salud, pero no en el área administrativa lo que genera problemas en la administración del talento de los trabajadores que están en el campo de la salud estratégica e importante para su progreso.

El problema en el sector salud muestra los desacuerdos entre el proceso de formación académica universitaria de los futuros profesionales de la salud, y los requerimientos de talento humano solicitados por los diversos servicios de salud y sus respectivas poblaciones. La realidad que causa conflictos de la adaptación de los profesionales de la salud cuando comienzan a trabajar en diferentes instalaciones de salud y, por lo tanto, se convierte en el enfoque de las alternativas de la solución para lograr un mayor nexo con el mundo académico y trabajar a través de la promoción de los profesionales de la salud que se ajusten a los requerimientos de asistencia administrativa y de salud.

Para Crisóstomo las instituciones tienen como objetivo comprender mejor la administración del talento humano para laborar de una manera más eficaz con los trabajadores, por eso es importante comprender el comportamiento del ser humano y sus elementos principales que pudiesen interferir en el normal desenvolvimiento laboral de estos, y afectar directamente la ejecución de los objetivos de la organización.

El Hospital Belén de Trujillo es un establecimiento de salud pública descentralizada del Ministerio de Salud nivel III-1 dedicada a brindar servicios de atención integral extramural e intramural hospitalaria especializada, con énfasis en la prevención, tratamiento, recuperación y rehabilitación de los principales problemas de salud que aquejan a la población en general; y para poder ofrecer estos servicios se apoya en un conjunto de subsistemas administrativos todos ellos integrados al complejo sistema organizacional hospitalario y es asimismo considerado como un hospital de referencia macrorregional especializado y acreditado para la solución de los problemas de salud de la más alta complejidad y que presenta un clima organizacional de gran satisfacción de los usuarios internos y externos según el perfil epidemiológico de toda la región. Sin embargo el Hospital Belén de Trujillo como entidad estatal que brinda atención de salud no es ajena a los diversos problemas que involucran la gestión de talento humano y comportamiento organizacional observado tanto a nivel nacional como internacional razones por las cuales los directivos actuales del Hospital Belén de Trujillo para corregir las deficiencias encontradas en los diferentes servicios concernientes al desenvolvimiento laboral del personal administrativo, la gestión de talento humano debe procurar buscar que todos los trabajadores administrativos mejoren sus capacidades, lo cual se puede lograr a través de la realización de jornadas de adiestramiento y charlas motivacionales con el claro propósito de lograr que los trabajadores se sientan más comprometidos con su institución.

Otro punto a considerar es lo referente a la contratación de los recursos humanos, que deberán ser considerados según los perfiles ideales para cada puesto de trabajo y así lograr un desempeño laboral de calidad. Asimismo, es importante crear una cultura fundamental en toda institución de salud, la cual resulta absolutamente necesario para que los trabajadores administrativos a pesar de tener comportamientos distintos para un mismo evento, sepan cómo actuar en tiempos de crisis como lo es en la actual pandemia del COVID-19.

Frente a esta problemática descrita, la investigación realizada se encamina a establecer la importancia que representa la gestión del talento humano y el comportamiento a nivel organizacional de los trabajadores administrativos en el Hospital Belén de Trujillo, y así poder plantear estrategias novedosas relacionadas a la gestión del talento humano y fundamentalmente brindar aportes que contribuyan a una adecuada toma de decisiones y fundamentalmente disminuir el impacto negativo que generen situaciones de crisis.

Por todo lo expuesto existen suficientes argumentos, para desarrollar la presente investigación sobre todo en la situación actual que nos aqueja, en la que tenemos que hacer frente a los diversos problemas de salud en términos colectivos como lo representa el caso de la actual pandemia del COVID-19.

Asimismo, entre los problemas, se encuentra como problema general ¿De qué manera influye la gestión del talento humano en el comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos del Hospital Belén de Trujillo, 2022? Y como problemas específicos: ¿De qué manera influye el reclutamiento y selección del personal en el comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos del Hospital Belén de Trujillo, 2022?, ¿De qué manera influye el desempeño del personal en el comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos del Hospital Belén de Trujillo, 2022?, ¿De qué manera influye el desarrollo y recompensas del personal en el comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos del Hospital Belén de Trujillo, 2022?

Considerando ello, la presente investigación sustenta su relevancia dado que no existe otra investigación similar llevada en el nivel hospitalario en la Libertad. De igual manera, permitirá generar data más actualizadas de la relación de correspondencia existente entre la gestión del talento humano y el comportamiento organizacional. Asimismo, la investigación proporcionará un diagnóstico actual del área administrativa en el ámbito hospitalario.

Asimismo, la investigación genera un beneficio que se encuentra relacionado al desarrollo de la investigación, en el que se expondrá los diversos enfoques y teorías relacionadas a las variables, considerándose como un estado del arte. De igual manera, los resultados permitirán consolidar y brindar mayor respaldo a las teorías presentadas y seleccionadas para la utilización del instrumento a aplicar, esta investigación beneficiará a todos los trabajadores administrativos que desempeñan actualmente sus labores en el área administrativa, y representa un estudio valioso debido a que los resultados de la misma permitirán conocer las situaciones a mejorar en lo referente a la gestión del talento humano, así como el comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos del Hospital Belén de Trujillo, permitiendo una mayor calidad en el servicio brindado por parte del nosocomio.

Por último, los usuarios del presente estudio serán futuros investigadores debido a que los resultados a obtenerse en la presente investigación podrán servir de hito para futuras investigaciones, de igual manera, podrá brindar como modelo en cuanto las investigaciones similares.

El objetivo general se encuentra: determinar de qué manera influye la gestión del talento humano en el comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos del Hospital Belén de Trujillo, 2022. Y como los objetivos específicos se encuentra: Describir de qué manera influye el reclutamiento y selección en el comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos del Hospital Belén de Trujillo, 2022, Explicar de qué manera influye el desempeño del personal en el comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos del Hospital Belén de Trujillo, 2022, Determinar de qué manera influye el desarrollo y recompensas del personal en el comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos del Hospital Belén de Trujillo, 2022.

Variable independiente: Gestión de talento humano el investigador Chiavenato (2009) lo define como un proceso o acción realizada por una o más personas que permita coordinar las actividades de trabajo de otras personas, con conocimientos,

destrezas y competencias reforzadas, actualizaciones y recompensados en todo momento.

En la investigación podemos encontrar las siguientes dimensiones Dimensiones:

1. Reclutamiento y selección del personal: Para López (2010) está conformado por una secuencia de procesos orientados a cautivar a posibles empleados con las calificaciones y capacidades requeridas para asumir ciertos cargos en la compañía
2. Desempeño del personal: Gonzáles (2005) es el modo en que los trabajadores desempeñan su labor. Es evaluado en las pruebas de rendimiento, que son utilizadas por la gerencia, y se plantean en función a las capacidades de liderazgo, la forma de gestionar los plazos, las capacidades organizacionales y la capacidad productiva. Se evalúa a cada trabajador de modo individual.
3. Desarrollo y recompensa del personal: Thompson (2014) indica que el desarrollo y la recompensa personal origina el incremento del número de personas e impulsa la necesidad de acrecentar la aplicación de conocimientos, habilidades y destrezas imprescindibles para mantener la competitividad de la organización; garantizando que los recursos materiales, financieros y tecnológicos se utilicen con eficiencia y eficacia, y que las personas representen la diferencia competitiva.

Variable dependiente: Comportamiento organizacional, para Sierra (2015) lo conceptua como una materia que busca establecer en qué forma afectan los individuos, grupos, el ambiente, la conducta de las personas en la organización.

Encontrándose las siguientes dimensiones: Aptitudes individuales: Guerrero (2006) lo define como una peculiaridad profunda en los individuos que se vincula, por causalidad, con metas de efectividad y desempeños deseados en un entorno laboral: Aptitudes grupales: Según la PSYCSA se define como la organización de personas que coordinan sus esfuerzos, aportan conceptos y conocimientos,

transfirieren habilidades y toman determinaciones de pleno consenso, Procesos organizacionales: Martínez (2006) señala que dichos procesos son los que establecen una metodología para el manejo de todas las actividades a futuro. Consiste en todo el proceso cronológico de todas las acciones que se requiere.

Con respecto a la variable gestión de talento humano se define operacionamente como el conglomerado de actividades que impulsan a los integrantes de una organización, a contar con conocimientos, o habilidades para lograr sus objetivos. De igual manera, se encontrará medida a través de las dimensiones: reclutamiento y selección del recurso humano, cuyos indicadores son proceso de contratación, convocatoria, instrumentos de selección y perfiles del puesto; el desempeño del personal, que es medida a través de los indicadores técnicas de evaluación y frecuencia de evaluación; por último, la otra dimensión será desarrollo y recompensa del personal, el cual será medido a través de los indicadores compromiso, capacitación, ambiente laboral y recompensas y beneficio sociales. Otro aspecto a considerar es que la valoración de la presente variable será aplicando la escala likert, cuya gradación de valoración es la siguiente:

Tabla 1: *Escala valorativa de la variable gestión de talento humano*

Variable	Escala valorativa
Gestión de talento humano	1 = Totalmente en desacuerdo
	2 = En desacuerdo
	3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo
	4 = De acuerdo
	5 = Totalmente de acuerdo

Fuente: *Elaboración propia.*

En relación a la variable comportamiento organizacional obtiene como definición operacional la consideración del comportamiento de la organización en base a aptitudes individuales, grupales y los procesos organizacionales. Presentando como dimensiones las aptitudes individuales; cuyos indicadores son actitud profesional, actitud personal y aptitud; la dimensión aptitudes grupales se medirá en base a los indicadores comprensión de grupos, dirección de grupos y aptitudes interpersonales; por último, la dimensión procesos organizacionales se medirá en los indicadores comprensión de procesos organizativos, dirección de procesos organizativos y problemas organizativos. De igual manera, se considerará que para que la valoración de la presente variable será aplicando la escala likert, cuya escala de valoración es la siguiente:

Tabla 2: Escala valorativa de la variable comportamiento organizacional.

Variable	Escala valorativa
Comportamiento Organizacional	1 = Totalmente en desacuerdo
	2 = En desacuerdo
	3 = Parcialmente de acuerdo
	4 = De acuerdo
	5 = Totalmente de acuerdo

Fuente: Elaboración propia.

CAPITULO II.

2. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1 Bases teórico - científicas

2.1.1 Definiciones de la Gestión del talento humano

Chiavenato (2009) considera respecto a esta variable, que es una de las pocas directrices requeridas para guiar las particularidades de las gestiones principales con sujetos o recursos, incluidos al momento de reclutar, seleccionar, capacitar, recompensar y calificar su eficacia.

Talledo afirma en torno al talento y su gestión, que estas representan una mejora de gran significación en la gestión de los recursos humanos, donde los mismos son consideradas como trabajadores, directivos o gerentes en la genuina condición de seres humanos, son responsables al actuar con fines institucionales y metas con la mayor eficiencia; debido a que el tratamiento y la orientación deben ser fundamentados genuina base humana.

Blastos sostiene que “es una disciplina que persigue la satisfacción de objetivos organizacionales contando para ello de una estructura y, a través del esfuerzo humano coordinado”.

2.1.2 Características del talento humano

Chiavenato (2009) sostiene que la administración del talento humano se configura a diario como una herramienta insoslayable para el éxito organizacional. Ya que contar

con un personal a disposición, no implica necesariamente contar con un talento. ¿En qué radica la diferenciación entre una persona y el talento? Este último constituye una clase particular de persona. Por lo que no cualquier persona puede ser calificada como talento. Para serlo, se debe contar con alguna característica que potencie la competitividad. Al día de hoy, el talento implica la existencia de 4 competencias:

1. **Conocimiento.** Se vincula con el saber. Resulta del proceso de aprendizaje sobre el mismo aprendizaje, se da de manera ininterrumpida, ya que el conocimiento es el bien máspreciado de este siglo.
2. **Habilidad.** Se vincula con el saber hacer. Implica la utilización de los conocimientos tanto en la resolución de un problema, como para la creación o innovación. Dicho de distinto modo, la habilidad es la capacidad de transformar los conocimientos en resultados.
3. **Juicio.** Consiste en la capacidad de análisis de las situaciones y los contextos. Implica conseguir data e información, contar con una visión crítica para evaluar los hechos, ponderando con equidad y definiendo las necesidades prioritarias.
4. **Actitud.** Representa la capacidad de materializar los planes. Una perspectiva de emprendimiento hace factible lograr y sobrepasar las metas, asumiendo el riesgo, actuando como promotor del cambio, agregando valor, llegando a lo excelso, y con un enfoque profundo en el resultado. Llevando a las personas a lograr el total desarrollo de sus potencialidades.

2.1.3 Tipos de talento

Jericó clasificó los tipos de talento en: directivo, comercial, técnico, operativo, innovado y emprendedor, diferenciándolos por el tipo de capacidad predominante y la envergadura del aporte durante el desempeño de la función. En otras palabras,

que un sujeto pudiese lograr resultados que no son óptimos en algunas áreas o empresas, no resulta definitivo, pudiendo lograrlos en un entorno diferente. Los talentos del tipo emprendedor o innovador son los de mayor importancia, puesto que resultan piezas claves en la evolución favorable de las organizaciones. Todo profesional que cuenta con estos talentos posee las facultades de la innovación, provocación de cambios y reinención de las empresas. Resulta adecuado puntualizar que todo profesional, al margen de su función dentro de la empresa, puede hacerlo. Estos profesionales brindan un valor diferencial a las organizaciones, pero por desgracia son los de menor número en los entornos laborales, y es muy complejo mantenerlos en una compañía que carece de talento organizacional.

2.1.4 Características de la Gestión del talento humano

Según Chiavenato (2009), las grandes modificaciones visualizadas en cada escenario económico de hoy en día, se relacionan estrechamente con la necesidad de entender qué es lo que impacta en el desempeño laboral de los profesionales en su entorno, en lo concerniente con su productividad; entender la naturaleza del conjunto de saberes que deben utilizar, para conseguir óptimos resultados. Dentro de la institución es necesario innovar metodológicamente en cuanto a los métodos de captación y potenciación de los trabajadores, orientado a guiar de manera estratégica el rumbo de la institución, y en pro del éxito esperado. Una correcta gestión de los recursos humanos permite a los trabajadores aplicar sus capacidades al máximo, obteniendo, además del disfrute, la integración al conformar un equipo de trabajo.

Cuesta (2002), la Gestión del talento humano, está caracterizada por trabajar con enfoques de direccionamiento estratégico, con el objetivo de conseguir crear el mayor valor para la empresa. Esto lo hace mediante un conjunto de acciones orquestadas con la misión de excluir a cualquier elemento nocivo en el proceso de mejora de las capacidades ligadas al conocimiento y a la habilidad para conseguir los resultados requeridos en el presente y en un futuro próximo.

2.1.5 Funciones del Talento humano

Según Caballana (2016), son funciones del talento humano las siguientes:

1. **Función empleo:** Brinda a cada organización el recurso humano requerido, en términos cuantitativos y cualitativos, y en el momento preciso, para el desarrollo idóneo del proceso productivo, con una perspectiva orientada hacia la rentabilidad económica. Puede ser de naturaleza sustractiva, generando una disminución en el número de empleados, o de naturaleza aditiva, mediante un incremento de ese número.
2. **Función de administración de personal:** Se encarga de la gestión burocrática, desde el ingreso de cada persona a la organización, hasta su abandono.
3. **Función de retribución:** Consiste en elaborar una estructura de sueldos que motive y resulte equitativo tanto al interior como fuera de la organización.
4. **Función de dirección y desarrollo de los recursos humanos:** Se vincula con la misión de una organización en relación con el crecimiento de los empleados dentro de ella.
5. **Función de relaciones laborales:** Vela por brindar solución a los conflictos.
6. **Función de servicios sociales:** Implica ejecutar ciertas disposiciones de la organización, con el fin de incrementar la calidad de su ambiente laboral.

2.1.6 Procesos de la Gestión del talento humano

Chiavenato (2009), en su obra "Gestión del Talento Humano", describe 06 procesos:

1. Procesos para integrar personas. Representan todos aquellos que se llevan a cabo para el ingreso de nuevo personal a la organización. También se les denomina procesos de abastecimiento de personal (abarca tanto el reclutamiento como la elección del mismo).
2. Procesos para organizar a las personas. Buscan realizar un modelo de toda actividad que los empleados llevarán a cabo en la organización. Esto les servirá a modo de orientación y acompañamiento en su desenvolvimiento. Abarcan tanto las descripciones, los análisis, así como también el diseño de puestos y organización, además de las evaluaciones de los desempeños.
3. Procesos para recompensar a las personas. Conformado por cada proceso orientado a motivar a los empleados, satisfaciendo sus requerimientos individuales más relevantes. Abarca galardones, remuneraciones, alguna prestación o servicio social.
4. Procesos para desarrollar a las personas. Estos mecanismos están orientados a la capacitación y al incremento de las capacidades profesionales y personales. Se relacionan con el programa de comunicación y conformidad, el programa de cambios, los aprendizajes, la gestión del aprendizaje y la competencia, entre otros.
5. Procesos para retener a las personas. Permiten la creación de ambientes psicológicos y contextuales satisfactorios para la realización de labores. Circunscriben a factores muy diversos (las relaciones sindicales, la cultura organizacional, la disciplina, el clima, la higiene, la calidad de vida y la seguridad).
6. Procesos para auditar a las personas. Se refiere a todo procedimiento que permita realizar seguimiento y control a cada actividad de los empleados, a

fin de constatar los resultados. Se toman en consideración tanto los sistemas de información de la administración, como también el banco de data.

2.1.7 Indicadores de la Gestión del talento humano

En virtud a los procesos planteados por Chiavenato (2009), en esta investigación se integraron algunos por ser similares o encontrarse contenidos unos en otros.

Así se obtuvieron estos indicadores:

1. Proceso de incorporación:

Es definido como el tamiz que da acceso a la empresa, de manera exclusiva, a escasas personas, que son percibidas como muy aptas por sus cualidades. Definitivamente, este proceso explora entre los numerosos postulantes, para localizar a los que resultan idóneos para los puestos dentro de la empresa, basándose en sus fortalezas. En esencia, este proceso persigue la eficiencia en el desempeño de los futuros empleados, que se traducirá en eficiencia para la empresa. En caso contrario, se pondría en riesgo un capital sumamente importante: el intelectual.

Vásquez (2006) asume este procedimiento como un acto de clara naturaleza formal, por el que se busca incluir a un nuevo empleado dentro de una empresa, en franca concordancia con necesidades claras (perfiles técnicos y profesionales de quienes asumirán los cargos, que a su vez deberán ser estrictamente calificados por un psicólogo y un especialista en el campo puntual).

2. Capacitación

Constituye el centro de una lucha continua para el perfeccionamiento de aptitudes en los individuos, con una marcada repercusión en el desenvolvimiento de las empresas. Conformar uno de los procedimientos de mayor importancia en la Gestión de Recursos Humanos. Por lo que se debe proveer talento aunado a conocimientos y aptitudes que aseguren un buen ejercicio de la labor.

3. Evaluación

Es un procedimiento cuya finalidad reside en ponderar el valor, las aptitudes y fortalezas de un sujeto, pero más aún, su aporte frente al estado actual de la empresa. En ese sentido, la evaluación del desempeño se transforma en una labor sistematizada que analiza a cada individuo en relación con su puesto, sus objetivos cumplidos, la periodicidad de los mismos y su proyección a futuro.

4. Incentivos.

Se basa en todo premio o galardón, ya sea material o no, que se otorga a todo aquel individuo que tomó la decisión deliberada de formar parte de la empresa, sobresaliendo en el desempeño de sus funciones.

2.1.8. Comportamiento Organizacional

Jiménez (2015), afirma que se encuentra vinculado tanto con la concreción, como con la abstracción de nuestros discursos. En torno a las problemáticas que son el objeto de estudio del comportamiento organizacional. La conducta representa el nivel con mayor concreción y objetividad, ya que se le puede observar y es cuantificable. En segundo lugar, se encuentran las actitudes (tendencias hacia determinadas formas de actuar) de los sujetos. Y, finalmente, los valores, que constituyen el estrato más inmaterial, y guían el sentido del comportamiento. Se

pueden presentar escenarios en los que actuemos de manera coordinada y en franca colaboración con el grupo, así como también, se pueden suscitar situaciones en las que una pugna o debate deleve una actitud menos dada a colaborar. Cabe también la posibilidad realista de presentar una postura de desconfianza al momento de apoyar. Todos estos escenarios permiten ilustrar la dificultad presente al momento de estudiar las organizaciones, en tanto sistemas inconsistentes y con una amplia diferencia entre los discursos que articula y las acciones que materializa. Todo ello se hace aún más complejo si se añaden las jerarquías y los patrones de comportamiento que de ellas se desprenden.

Para Gómez (2013), un sistema está conformado por un conjunto de variables en interdependencia, ya que una variable puede tener impacto en muchas otras, y a su vez, verse influida por muchas de maneja complicada). Así pues, los sistemas de mayor envergadura están integrados de un gran número de subsistemas. Cada sistema requiere algún tipo de materia prima para llevar a cabo un procedimiento, y así conseguir dar un producto. Las relaciones mecanismo – insumo o proceso – producto deben ser constantes y auto sostenibles (deben ser continuos, repetitivos y utilizar la retroalimentación para autorregularse). Un sistema puede brindar un resultado positivo o negativo, además de acarrear externalidades tanto beneficiosas como perjudiciales, con secuelas que se han de manifestar en un mayor o menor lapso de tiempo.

Para Ávalos (2015), considera actualmente como modelos del comportamiento organizacional:

- a. Modelo de custodia: Surge desde el diagnóstico del jefe, ante un evidente sentimiento de incomodidad, falta de seguridad y rencor de los empleados en torno a su figura autoritaria. En contra posición, se articularon estrategias de bienestar social para los empleados, con la misión de mejorar su comodidad. Se basa especialmente en la capacidad económica de la compañía, en términos de posibilidad de ofrecer beneficios. En ese sentido, se gesta una

relación de dependencia del trabajador hacia la empresa. Como su principal ventaja se puede mencionar que proporciona felicidad y tranquilidad a los empleados. Del mismo modo, como su principal desventaja se puede mencionar: no fomenta una motivación real. Los empleados tienen una producción menor a que podrían dar según sus capacidades, y su motivación no alcanza para dar todo de sí. Se encuentran contentos, pero no del todo.

- b. Modelo de apoyo (depende del liderazgo): Por el cual los gerentes propician un ambiente de motivación para los trabajadores y su autoestima, de modo que se vean motivados a alcanzar sus metas en concordancia con las de la empresa.

Es así que, entre algunas definiciones se encuentran:

Cano, una institución es una entidad de naturaleza social que se crea con propósitos específicos, que lograr a través de 3 tipos de patrimonio: el dinero que permite adquirir materiales, materia prima y equipos, el bagaje técnico comprendido por proceso definidos, y el recurso humano, constituido por las aptitudes, el conocimiento y la experticia de los trabajadores. En una empresa, la gestión del recurso humanos es vital, ya que, si se prescinde de ello, no se podría mantener a los empleados, que son el cimiento de la empresa, satisfechos. Tampoco se podría lograr concretizar los objetivos trazados por la institución, debido a que se carecería del esfuerzo de cada empleado.

2.1.9. El sistema organizacional y las políticas de gestión

Para Sierra, todo método organizacional como más específicamente el estándar y los procedimientos de gestión del recurso humano, promueven un ambiente que pueden favorecer o perjudicar el ánimo para algunas conductas positivas. Del mismo modo, afirmó que cuando la oficina que gestiona el recurso humano tiene que notificar un mensaje a los empleados, lo hace basándose en un criterio más preciso

y menos laxo que la gerencia, ya que esta última es más propensa a conductas de mayor apertura. De esto se desprende que, en gran cantidad de ocasiones, haya la percepción de que la oficina de recursos humanos desvirtúe las órdenes brindadas por la gerencia, ya que busca modularlas.

En ese orden de cosas, si la percepción respecto a las disposiciones de la gerencia es de confianza y armonía, puede atribuirse ello a las medidas tomadas por la oficina de gestión de talento humano para su exposición correcta frente a los empleados. De igual manera, Figueroa, puntualizó que la noción de procedimiento es la piedra angular al momento de hablar de sistemas aplicados a las empresas. En un sistema abierto, se establecen nexos de naturaleza sustancial y trascendente para sí mismo. Es por ello que los problemas no se limitan simplemente a determinar una falla en un área, sino más bien, se estudia la raíz de formación de dicha falla en la naturaleza misma del área.

Por otro lado, López (2010), afirmó que los estudios en relación al comportamiento de las organizaciones se conforman de 3 dimensiones: primero, el sujeto, cuya forma de actuar se ve condicionada por la conducta, percepción, actitud, personalidad y aprendizaje; segundo, un sistema personal, que está formado por cada habilidad, experiencia, valor, meta; y finalmente, el desarrollo de la conducta, su orientación hacia los logros, el grupo de trabajo, el estilo de liderazgo, los protocolos y procedimientos.

2.2. Antecedentes

Rojas y Vilchez (2019) en su tesis “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús – Lima, enero 2018” señalan como objetivo principal de su estudio la determinación de la relación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores del establecimiento de salud mencionado anteriormente, presentando

una investigación cuantitativa, de tipo aplicada, diseño no experimental y nivel correlacional.

Umasi (2017) en la tesis titulada “Clima organizacional en trabajadores administrativos del sector salud red de salud san juan de Lurigancho 2016” el objetivo fue percibir el nivel de clima organizacional de los administrativos que trabajan en la red de salud San Juan de Lurigancho. Supervisión; comunicación y condiciones laborales. Dividiéndolo en las dimensiones de autorrealizarse; involucrarse; supervisar, comunicar en torno a las condiciones laborales. La población se constituyó en una totalidad de 101 empleados encuestados. El método de recolección usado fue la encuesta. Concluyéndose en la presente investigación que el clima organizacional en la red de salud San Juan de Lurigancho, desde la apreciación de los encuestados, es promedio.

Gianella (2017) en su tesis intitulada “Gestión del talento humano y productividad laboral en las áreas de enfermería y obstetricia de una Red de salud del sur, 2016” se fijó como misión la determinación de las relaciones entre la Gestión del Talento Humano con el rendimiento Laboral de los departamentos de Enfermería y Obstetricia de una red de salud del sur. Este estudio es de tipo deductivo descriptivo, que contó con una población de 259 participantes, con una muestra de 190 participantes, entre enfermeras y obstetras. En cuanto a la recolección de datos utilizadas fueron los cuestionarios y las encuestas. El resultado mostró que el grueso del grupo (37%) asume que la Gestión de Talento Humano encontrada es de nivel promedio. También se pudo concluir y establecer referente a la Hipótesis General, que la Gestión del Talento Humano está vinculada con la Productividad Laboral de los departamentos de Enfermería y Obstetricia en dicha red de salud del Sur, existiendo un nexo directo y significativo. Así mismo, cabe recalcar que el bagaje de estudios sobre el particular es escaso, sobre todo en el sector salud.

Chávez (2019) en la tesis titulada “Gestión del talento humano y el desarrollo de competencias laborales de los trabajadores administrativos del Seguro Integral de

Salud en San Miguel – Lima” el objetivo general consistió en identificar los vínculos existentes entre la Gestión del Talento Humano y el Desarrollo de Competencias Laborales en los trabajadores administrativos del SIS en San Miguel Lima. La tesis realizada es un trabajo investigativo de tipo descriptivo, cuantitativo, no experimental y prospectivo. La muestra lo constituyó 49 empleados que cubrieron el criterio de inclusión y exclusión. Los datos se recolectaron aplicando como técnica la encuesta. Los resultados demuestran que no existe una relación significativa entre los valores encontrados de la gestión de talento humano y la dimensión de certificación de cada una de las competencias laborales. Como conclusión del estudio se determinó que el vínculo establecido entre Gestión del Talento Humano y las Competencias Laborales es de carácter positivo y existe un vínculo correlacional bajo en el SIS del distrito de san Miguel.

Ñaupari (2019) en la tesis denominada “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Pasco, 2018” planteó como objetivos establecer el vínculo existente entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral del personal en la Dirección Regional de Salud. La población del presente estudio lo constituyeron una totalidad de ciento diez empleados que laboraban en la Dirección Regional de Salud Pasco y el muestreo lo conformaron ochenta trabajadores. Se concluyó que el vínculo que existe entre la gestión del Talento humano con el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Salud Pasco, es directo y de tipo causal, con niveles altos; esto significa que cuando la gestión del talento humano tiene un bajo nivel. El performance laboral será no solvente o medianamente solvente en algunos casos, en tanto que un nivel altamente solvente, hará que el performance laboral cuente también con un nivel alto.

Bernal, Pedraza y Sánchez (2015) en la investigación denominada “El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico” tienen la misión de generar un examen sobre la naturaleza multidimensional, de las particularidades básicas del Clima Organizacional, así como

de la Calidad del Servicio Público de Salud. La población se basó en 82 estudios, tanto teóricos como empíricos, publicados en diferentes países latinoamericanos. Mediante los cuales concluyen que, las perspectivas planteadas en relación con cada concepto, característica o modelo de cuantificación de cada variable estudiada presenta parecido en los estudios, ya que coinciden que la estructura, compromiso, recompensa, riesgo, cordialidad, contribuciones, leyes, conflictos e identidad son las de mayor uso en el proceso evolutivo del clima organizacional para este tipo de entidades.

Santa Eulalia y San Pedro (2012) en su investigación denominada “Clima organizacional en instituciones de atención primaria de salud” presenta como objetivo dar tanto una explicación como brindar una visión en relación a la noción de Clima Organizacional, además de evaluar sus fortalezas para la directiva de la atención primaria. Concluyendo que conocer el Clima Organizaciones en las distintas organizaciones de la atención primaria de salud, brinda una retroalimentación en relación con cada proceso que establece el comportamiento organizacional. Esto permite la implementación de mejoras en la actitud y conducta de cada miembro, como es por ejemplo en el caso de la estructura organizacional o cualquiera de los otros subsistemas que la compone.

Turizo y Ruiz (2020) en su tesis denominada “Análisis del clima organizacional en la prestación de servicios de salud y cómo influye en la calidad de la atención” presenta como objetivo analizar a través de una revisión bibliográfica la incidencia presentada el clima organizacional en relación a la calidad de atención en los establecimientos de salud. Considerando para tal fin como población cuarenta investigaciones vinculadas al tema que nos convoca Enel presente estudio. Concluyendo el impacto que tiene el clima laboral en todos los ámbitos de las organizaciones, al margen de la estabilidad que le resulte factible mostrar.

Cárdenas y Moncada (2021) en su investigación titulada “Clima Organizacional en Médicos y Enfermeras del Hospital de Villavicencio” presentó como propósito

identificar el clima organizacional que se manifiesta en los galenos y el cuerpo de enfermería del Hospital de Villavicencio. Concluyendo que, la circunstancia estresante, las preocupaciones, el temor al contagio del Sars Cov2, así como el incremento de contagio cada día, perjudican el desenvolvimiento de todo trabajador del sector salud dejando de lado el rendimiento y la proactividad, generando perjuicios a los pacientes, la satisfacción de los trabajadores, el rendimiento y el ambiente laboral.

2.3. Definición de términos básicos

2.3.1 Gestión del talento humano:

Según Chávez (2014) es un procedimiento que busca desarrollar e incorporar nuevas personas al grupo de trabajo, además de desarrollar las potencialidades del grupo de trabajo ya conformado.

2.3.2. Comportamiento Organizacional

Ruíz (2009) indica que es cuya forma de actuar se ve condicionada por la conducta, percepción, actitud, personalidad y aprendizaje; segundo, un sistema personal, que está formado por cada habilidad, experiencia, valor, meta; y finalmente, el desarrollo de la conducta, su orientación hacia los logros, el grupo de trabajo, el estilo de liderazgo, los protocolos y procedimientos.

2.3.3. Desempeño laboral

Gonzáles (2005) es el modo en que los trabajadores desempeñan su labor. Es evaluado en las pruebas de rendimiento, que son utilizadas por la gerencia, y se plantean en función a las capacidades de liderazgo, la forma de gestionar los plazos, las capacidades organizacionales y la capacidad productiva. Se evalúa a cada trabajador de modo individual.

2.3.4. Selección del personal

Naranjo (2014) es un procedimiento que busca vincular, mantener, remunerar y lograr los beneficios sociales globales de los empleados, entendiendo, que de ello depende la excelencia en el desempeño de sus labores.

2.3.5. Reclutamiento de personal

Para López (2010) se encuentra conformado por una secuencia de procesos orientados a cautivar a posibles empleados con las calificaciones y capacidades requeridas para asumir ciertos cargos en la compañía.

2.3.6. Aptitudes individuales

Guerrero (2006) lo define como una peculiaridad profunda en los individuos que se vincula, por causalidad, con metas de efectividad y desempeños deseados en un entorno laboral.

2.3.7 Aptitudes grupales

Según la PSYCSA se define como la organización de personas que planifican sus esfuerzos, contribuyen con ideas y conocimientos, transfieren destrezas y toman decisiones de mútuo consenso.

2.3.8 Desarrollo y recompensa del personal

Thompson (2014) indica que el desarrollo y la recompensa personal origina el incremento de la cantidad de personas e impulsa la necesidad de asumir la aplicación de más conocimientos, técnicas y habilidades necesarias para fomentar la competencia al interior de una organización; garantizando que los requerimientos

materiales, económicos y tecnológicos sean utilizados con suma eficiencia y eficacia, y que estas personas simbolicen la ventaja competitiva.

2.3.9 Formación

Escobar (2005) lo define como el compendio de normas planteadas y requeridas, además del modo en se trata a cada empleado, así como también las reuniones que se agende con ellos, adicionalmente del ejemplo del jefe de cada área.

2.3.10 Ambiente laboral

Armijos (2019) lo define como las normas del talento humano que inciden directamente en los empleados, tales como retribuciones y beneficios.

2.3.11 Recursos

Riquelme (2018) indica que es el fundamental elemento con una competitiva ventaja constituyéndose en un esencial componente para diferente tipo de organización. Este elemento es el que se diferencia que haya competitividad, debiendo medirse, debiendo hacerse la medición correspondiente para realizar las comparaciones en la organización para llegar a las metas que han sido establecidas.

2.3.12 Procesos organizacionales

Martínez (2006) señala que dichos procesos son los que establecen una metodología para el manejo de todas las actividades a futuro. Consiste en todo el proceso cronológico de todas las acciones que se requiere.

CAPITULO III

3. MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Hipótesis

3.1.1 Hipótesis general

La gestión del talento humano influye de manera directa y significativa en el comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos del Hospital Belén de Trujillo, 2022.

3.1.2 Hipótesis específicas

1. El reclutamiento y selección influye de manera directa y significativa en el comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos del Hospital Belén de Trujillo, 2022.
2. El desempeño del personal influye de manera directa y significativa en el comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos del Hospital Belén de Trujillo, 2022.
3. El desarrollo y recompensas del personal influye de manera directa significativa en el comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos del Hospital Belén de Trujillo, 2022.

3.2 Tipo y Diseño de Investigación

3.2.1 Tipo de Investigación

El tipo investigación a presentar es aplicada, definida desde la perspectiva de Muntané como aquella que utiliza el conocimiento adquirido, considerando que en la presente investigación los resultados permitirán entender el comportamiento de ambas variables en el Hospital Belén de Trujillo.

3.2.2 Diseño de investigación

El diseño de investigación será no experimental correlacional transversal, el cual se caracteriza por presentar la relación de las variables en su estado natural en un determinado periodo. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

Según Hernández et al. (2014) conceptua a la población del estudio como todos los elementos a estudiarse en una investigación. En la presente investigación está conformada por 131 trabajadores administrativos que laboran actualmente en las diferentes unidades, gerencias y subgerencias del Hospital Belén de Trujillo.

Criterios de inclusión:

- a.** Personal laborando en el año 2022.
- b.** Personal administrativo.
- c.** Personal administrativo contratado con más de 6 meses de permanencia.
- d.** Personal administrativo nombrado.
- e.** Personal laborando en el Hospital Belén de Trujillo.

- f. Personal que brinde su consentimiento de participación en el estudio.

Criterios de exclusión:

- a. Personal que haya laborado parcialmente en el 2022.
- b. Personal que no cuente con un contrato directo con la institución.
- c. Personal no estén se encuentre cómodo o de acuerdo con su participación.

Tabla 3: Número de personal profesional que labora en el *Hospital Belén de Trujillo*.

Población	Masculino	Femenino	Total
Nombrados			
MINSA	43	35	78
Contratados			
CAS	31	22	53
Total	74	57	131

Fuente: Unidad de personal, 2021

3.3.2 Muestra

Según Hernández et al. (2014) define a la muestra como una cantidad de los elementos de la población a considerar para la investigación. Es así que la muestra será tomada en base a la siguiente fórmula:

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

Donde:

n = tamaño de la muestra

Z = Nivel de confianza deseado (95%)

$p = 0.5$

$q = 0.5$

$e = 0.5\%$

$N = 131$

$n = 98$

La muestra en la presente investigación ascenderá a un total de 98 trabajadores administrativos del Hospital Belén de Trujillo.

3.3.3 Muestreo

La presente investigación se considerará el tipo de muestreo probabilístico de tipo aleatorio simple; debido a que cada uno de los elementos tienen la misma opción de ser elegidos.

3.4. Métodos, técnica e instrumentos

Método

Métodos científicos

Encuesta: A través de cuestionarios, administrados por entrevistadores entrenados, se recolectaron los datos a la muestra seleccionada.

Métodos estadísticos

Descriptivos de frecuencia: Se empleará para describir la muestra y el comportamiento de las variables.

Correlacional: Se empleará con la finalidad de determinar la relación de ambas variables.

Técnicas

La técnica de recolección de información es la encuesta, permitiendo obtener información para las variables planteadas en el estudio, el cual se caracteriza por las preguntas que responden la problemática planteada.

Instrumentos

El instrumento a utilizarse para ambas variables es el cuestionario. En el caso de la variable Gestión de talento humano se considerará una elaborada por Pinedo y Quispe (2017) para su investigación de licenciatura, el cual consta de 15 preguntas cerradas, divididas en 3 dimensiones: 6 preguntas en la dimensión reclutamiento y selección del personal, 3 preguntas para la dimensión desempeño del personal y 6 preguntas para la variable desarrollo y recompensa, todas serán medidas mediante la escala de Likert. Para la variable Comportamiento organizacional se considerará el cuestionario.

3.5. Validación y confiabilidad

Validación

Los instrumentos a utilizar para nuestra investigación han sido validados a través de juicio de tres (03) expertos elegidos de los asesores designados por la universidad, quienes emitieron su juicio de valorización brindando su aprobación y para ello se entregó un ejemplar a cada uno de los docentes de la escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Tumbes, con grado de Magister y doctor como lo son el Dr. Ricardo Williams Saldoya Tinedo, la Dra. Gaby Cecilia Navarro Valdivieso y el Mg. Ezequiel Altamirano Jara.

La valoración se estableció mediante la guía de los docentes y a través de matrices que evalúan la coherencia de las variables, objetivos, dimensiones, indicadores

entre otros apartados de la investigación que fueron útiles para la elaboración de los ítems y respuestas. Asimismo, se evaluó la pertinencia, redacción y cuerpo o contenido de los instrumentos, lo que nos permitió obtener la validez del contenido de nuestra escala a utilizar.

Confiabilidad

La confiabilidad del instrumento se obtuvo aplicando una prueba a un grupo piloto compuesto por 10 trabajadores administrativos del Hospital Belén de Trujillo con las mismas características de la muestra, a quienes se les codificaron, se procesó los datos obtenidos y posteriormente se midió la consistencia interna del mismo con el coeficiente de Alfa de Cronbach, obteniéndose para el cuestionario de la variable gestión de talento humano un coeficiente de 0,85, con lo que se pudo determinar que el instrumento es de muy alta confiabilidad.

Tabla 4: Confiabilidad del cuestionario Gestión de talento humano.
Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,850	15

De la misma manera para el cuestionario de la variable gestión de talento humano un coeficiente de 0,942, con lo que se pudo determinar que el instrumento es de muy alta confiabilidad.

Tabla 5: Confiabilidad del cuestionario Comportamiento organizacional.
Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,942	20

3.6. Procesamiento y análisis

Procesamiento

El tipo de software que se utilizará para el procesamiento de los datos obtenidos mediante la aplicación de los cuestionarios será el sistema estadístico Statistical Package for the Social Sciences SPSS en versión su 22, el cual permitirá la aplicación de la estadística inferencial, representada a través de tablas y gráficos que permitan evidenciar el comportamiento de las variables anteriormente propuestas.

Análisis

Para la realización del análisis de la investigación se considerará la relación existente entre ambas variables y sus dimensiones, lo cual nos permitirá comprobar la correlación de las variables a investigar mediante la prueba de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

La presente investigación mantendrá los preceptos del código de ética propuesta por la Universidad Nacional de Tumbes, por lo que, toda la información utilizada en el presente documento será referenciada y citada bajo las normas de referencias de ciencias médicas Estilo Vancouver. Finalmente, por lo que la información proporcionada por los trabajadores administrativos del Hospital Belén de Trujillo. permanecerá en estricta confidencialidad, y solo se utilizará uno en la investigación.

CAPITULO IV

4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Resultados

Tabla 6: *Gestión del Talento Humano.*

Gestión de Talento Humano					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	9	9,2	9,2	9,2
	Medio	73	74,5	74,5	83,7
	Alto	16	16,3	16,3	100,0
	Total	98	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

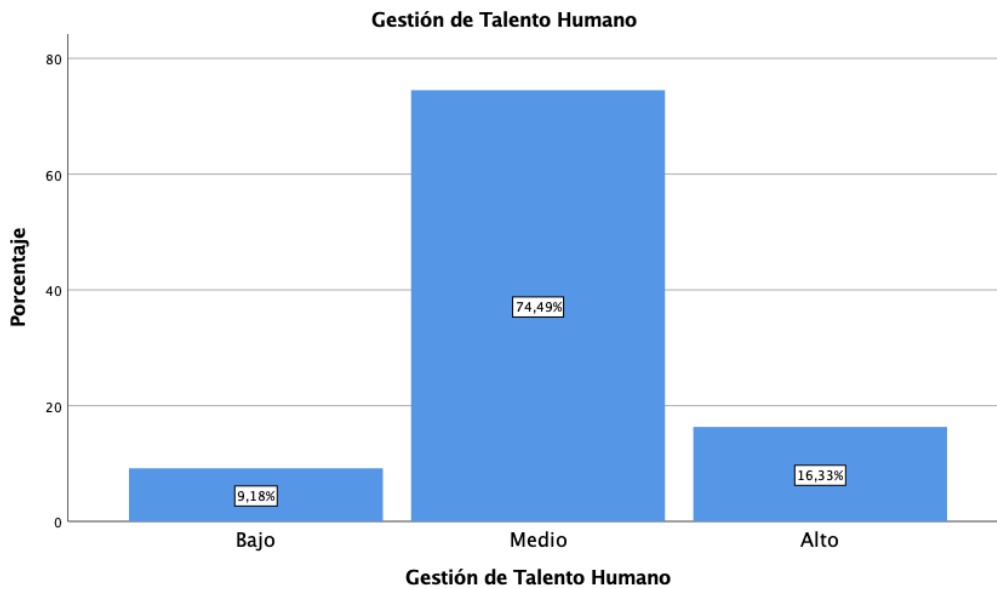


Figura 1: *Gestión de Talento Humano.*

En la tabla 2 y figura 1 se aprecia los niveles relacionados a la variable gestión de talento humano, donde el 9.18% presenta un nivel bajo de gestión, el 74.49%, ascendente a 73 encuestados presenta un nivel medio y el 16.33% presenta un nivel alto de gestión de talento humano.

Tabla 7: Reclutamiento y selección del personal.

Reclutamiento y selección del personal				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	6	6,1	6,1
	Medio	59	60,2	66,3
	Alto	33	33,7	100,0
	Total	98	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia.

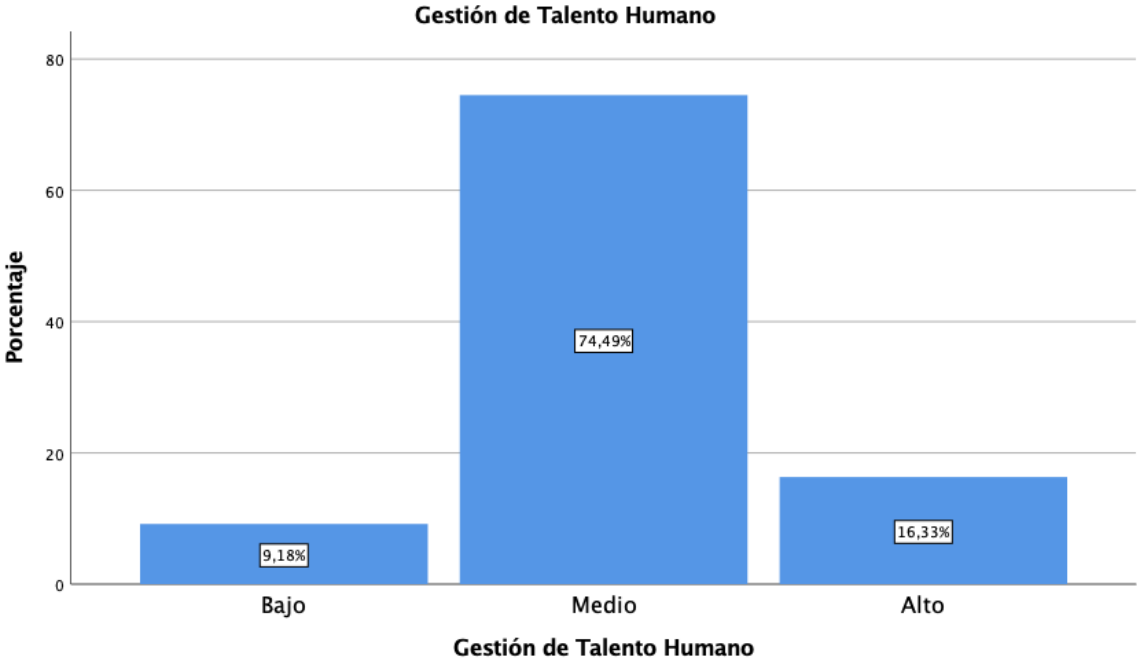


Figura 2: Reclutamiento y selección del personal.

En la tabla 3 y figura 2 se aprecia los niveles relacionados al reclutamiento y selección del personal, el 6.12% presenta un nivel bajo, el 60.20%, ascendente a 59 encuestados, presenta un nivel medio y el 33.67% restante present aun nivel alto de

reclutamiento y selección del personal. Relacionado a factores relevantes como proceso de reclutamiento, medios en los que se publican las convocatorias y métodos de selección del personal.

Tabla 8: Desarrollo y recompensa del personal.

Desarrollo y recompensa del personal					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	4	4,1	4,1	4,1
	Medio	52	53,1	53,1	57,1
	Alto	42	42,9	42,9	100,0
	Total	98	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

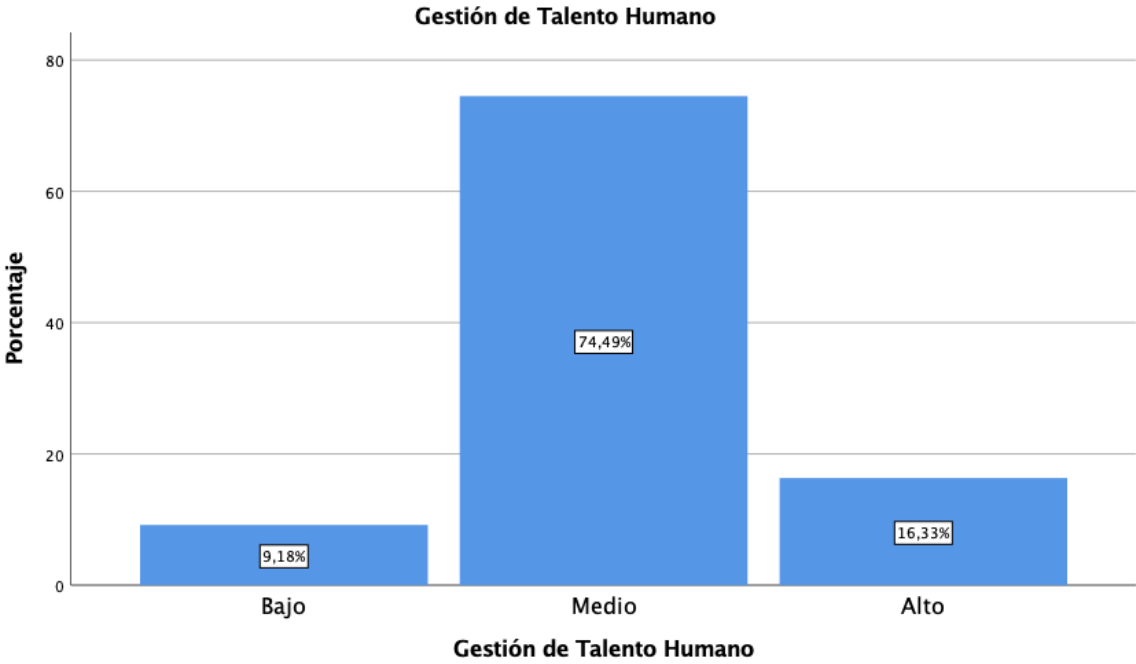


Figura 3: Desarrollo y recompensa del personal.

En la tabla 4 y figura 3 se evidencia el desempeño personal, el 4.08% presenta un nivel bajo, el 53.06%, ascendente a 52 encuestados presentan un nivel medio de desempeño laboral y el 42.86% presenta un nivel alto de desempeño personal. En

los que destaca compensaciones económicas y servicios sociales.

Tabla 9: Desempeño del personal.

Desempeño del personal					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	6	6,1	6,1	6,1
	Medio	53	54,1	54,1	60,2
	Alto	39	39,8	39,8	100,0
	Total	98	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

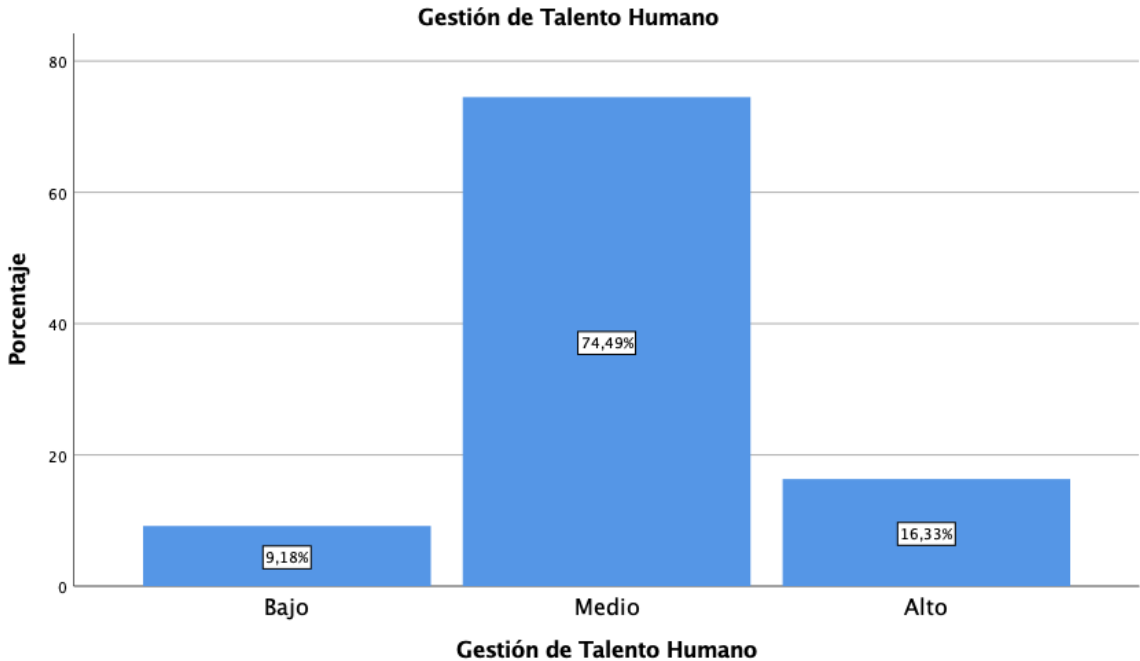


Figura 4: **Desempeño del personal.**

En la tabla 5 y figura 4 presenta el desarrollo y recompensa del personal, el 6.12% presenta un nivel bajo de desarrollo, el 54.08%, ascendente a 53 trabajadores, presentan un nivel medio y el 39.80% presenta un nivel alto. En el que destacan los adecuados mecanismos de comunicación y diálogo.

Tabla 10: Comportamiento Organizacional.

Comportamiento Organizacional					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	12	12,2	12,2	12,2
	Medio	68	69,4	69,4	81,6
	Alto	18	18,4	18,4	100,0
	Total	98	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

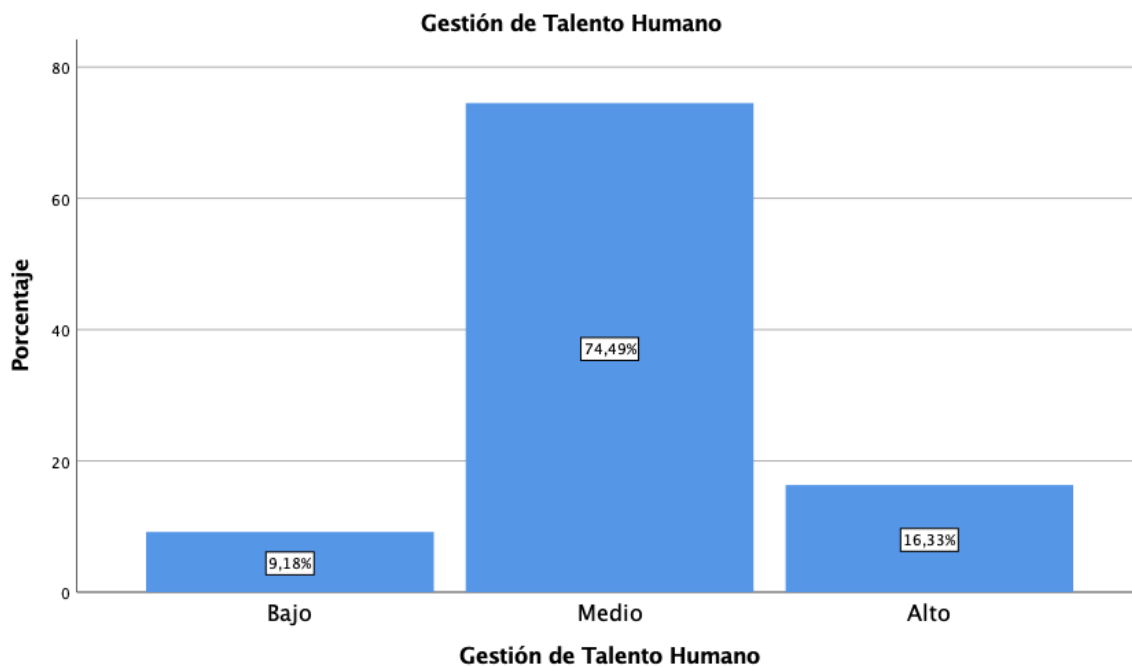


Figura 5: Comportamiento organizacional.

En la tabla 6 y figura 5 se aprecia los niveles de comportamiento organizacional, donde el 12.24% presenta un nivel bajo; el 69.39%, ascendente a 68 trabajadores presenta un nivel medio y el 18.37% presenta un nivel alto de comportamiento organizacional.

Tabla 11: Aptitudes Individuales.

Aptitudes Individuales					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	2	2,0	2,0	2,0
	Medio	54	55,1	55,1	57,1
	Alto	42	42,9	42,9	100,0
	Total	98	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

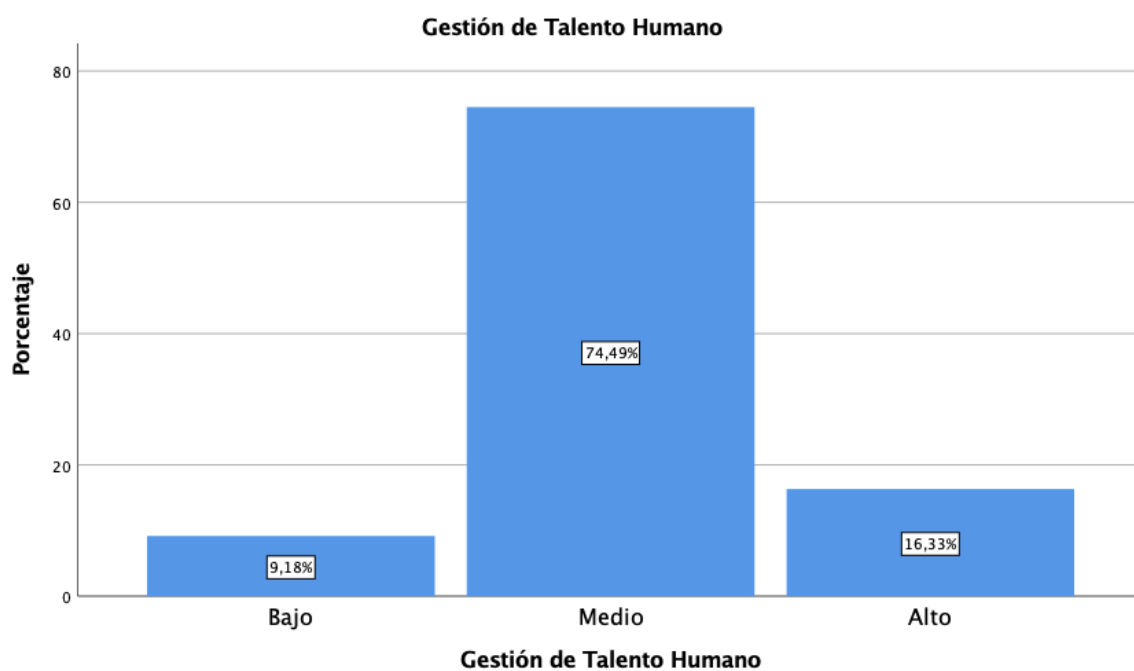


Figura 6: *Aptitudes Individuales*

En la tabla 7 y figura 6 se evidencia las aptitudes individuales, donde el 2.04% presenta un nivel bajo; el 55.10%, ascendente a 54 trabajadores, presenta un nivel medio; y el 43.86% presenta un nivel alto de aptitudes individuales. Considerando como factores más relevantes la capacitación en el cumplimiento de sus funciones y una correcta actitud hacia el desempeño de sus funciones.

Tabla 12: Aptitudes Grupales.

Aptitudes Grupales					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	8	8,2	8,2	8,2
	Medio	62	63,3	63,3	71,4
	Alto	28	28,6	28,6	100,0
	Total	98	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

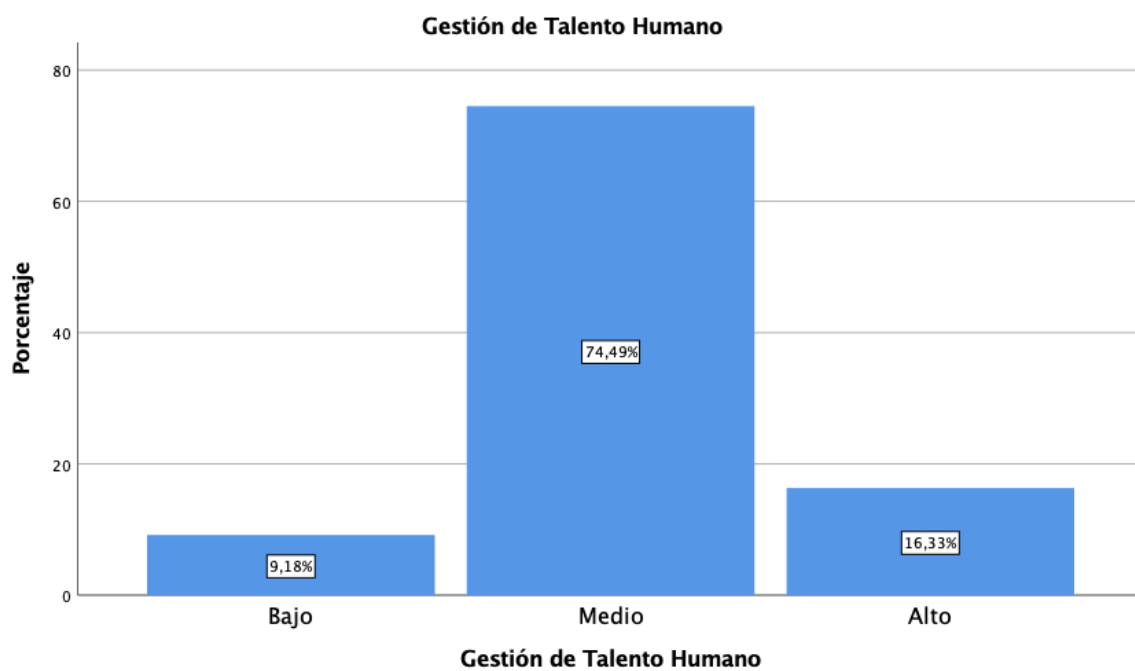


Figura 7: *Aptitudes Grupales.*

En la tabla 8 y figura 7 se aprecia los niveles relacionados a aptitudes grupales donde el 8.36% presenta un nivel bajo; el 63.27%, ascendente a 62 trabajadores, presentan un nivel medio; y el 28.57% restante de los trabajadores presenta un nivel alto. Asimismo, se evidencia que destacan las actitudes positivas con el grupo y el compromiso que guardan con el trabajo.

Tabla 13: Procesos Organizacionales.

Procesos Organizacionales					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	10	10,2	10,2	10,2
	Medio	64	65,3	65,3	75,5
	Alto	24	24,5	24,5	100,0
	Total	98	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

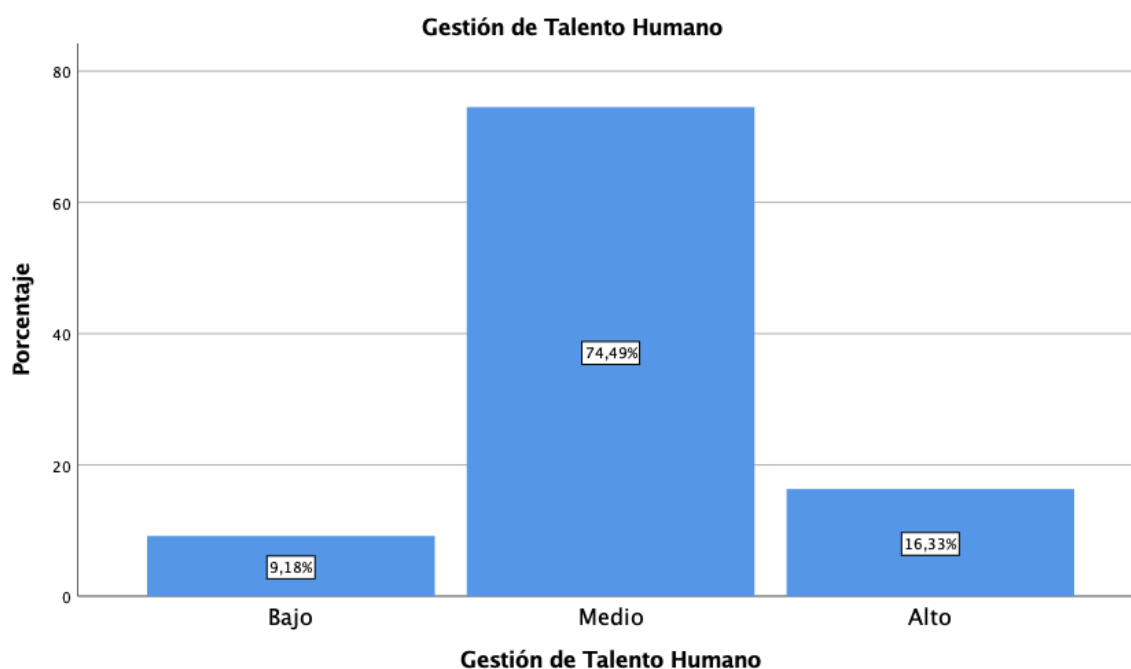


Figura 8. Procesos Organizacionales.

En la tabla 9 y figura 8 se evidencia lo relacionado a los procesos organizacionales. El 10.26% de los trabajadores presenta un nivel bajo en relación a los procesos organizacionales; el 65.31%, ascendente a 64 trabajadores, evidencia un nivel medio; y el 24.49% presenta un nivel alto. Dentro e las respuestas más relevantes se presentan la aplicación correcta tanto de la norma y la solución en la aplicación de sus funciones.

Contrastación de resultados

Ho: La gestión del talento humano no guarda relación directa y significativa en el comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos del Hospital Belén de Trujillo, 2022

Ha: La gestión del talento humano influye de manera directa y significativa en el comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos del Hospital Belén de Trujillo, 2022.

Tabla 14: Hipótesis general.

			Correlaciones	
			Gestión de talento humano	Comportamiento organizacional
Rho de Spearman	Gestión de talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,010**
		Sig. (bilateral)	.	,021
		N	98	98
	Comportamiento Organizacional	Coeficiente de correlación	,010**	1,000
		Sig. (bilateral)	,021	.
		N	98	98

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

Se evidencia un coeficiente de correlación de 0.021, el cual es menor a 5% y un $p = 0.010$ con una significancia en el nivel 0.01 (bilateral). Según ello se puede demostrar que la gestión del talento humano influye de manera directa y significativa en el comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos del Hospital Belén de Trujillo, 2022.

Ho: El reclutamiento y selección no guarda influencia directa y significativa en el comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos del Hospital Belén de Trujillo, 2022.

Ha: El reclutamiento y selección influye de manera directa y significativa en el comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos del Hospital Belén de Trujillo, 2022.

Tabla 15: Hipótesis Específica 1.

Correlaciones			Reclutamiento y selección	Comportamiento organizacional
Rho de Spearman	Reclutamiento y selección	Coeficiente de correlación	1,000	,030*
		Sig. (bilateral)	.	,021
		N	98	98
	Comportamiento organizacional	Coeficiente de correlación	,030*	1,000
		Sig. (bilateral)	,021	.
		N	98	98

* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Se identifica un coeficiente de correlación de 0.030, el cual es menor a 5% y un $p = 0.021$ con una significancia en el nivel 0.01 (bilateral). Con base en ello se puede demostrar que el reclutamiento y selección influye de manera directa y significativa en el comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos del Hospital Belén de Trujillo, 2022.

Ho: El desempeño del personal administrativo no guarda influencia directa y significativa en el comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos del Hospital Belén de Trujillo, 2022.

Ha: El desempeño del personal administrativo influye de manera directa y significativa en el comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos del Hospital Belén de Trujillo, 2022.

Tabla 16: Hipótesis específica 2.

		Correlaciones		
			Desempeño del personal	Comportamiento organizacional
Rho de Spearman	Desempeño del personal	Coefficiente de correlación	de 1,000	,002**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	98	98
	Comportamiento organizacional	Coefficiente de correlación	de ,002**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	98	98

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

En este caso se aprecia un coeficiente de correlación de 0.002, el cual es menor a 5% y un $p = 0.001$ con una significancia en el nivel 0.01 (bilateral). Con lo que se puede demostrar que el desempeño del personal influye de manera directa y significativa en el comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos del Hospital Belén de Trujillo, 2022.

Ho: El desarrollo y recompensas del personal no guarda influencia directa significativa en el comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos del Hospital Belén de Trujillo, 2022.

Ha: El desarrollo y recompensas del personal influye de manera directa significativa en el comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos del Hospital Belén de Trujillo, 2022.

Tabla 17: Hipótesis específica 3.

		Correlaciones		
			Desarrollo y recompensas	Comportamiento organizacional
Rho de Spearman	Desarrollo y recompensas	Coeficiente de correlación	de 1,000	,032
		Sig. (bilateral)	.	,001*
		N	98	98
	Comportamiento organizacional	Coeficiente de correlación	de ,032	1,000
		Sig. (bilateral)	,001*	.
		N	98	98

* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En este caso el coeficiente de correlación es de 0.032, el cual es menor a 5% y un $p = 0.001$ con una significancia en el nivel 0.01 (bilateral). En mérito a ello se puede demostrar que el desarrollo y recompensas influye de manera directa y significativa en el comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos del Hospital Belén de Trujillo, 2022.

4.2 Discusión

La presente investigación logra concluir que existe relación directa y significativa entre las variables gestión de talento humano y comportamiento organizacional; evidenciando una predominancia en el nivel medio, exactamente del 74.5% y del 69.4% para las variables gestión de talento humano y comportamiento organizacional respectivamente. Esta premisa se encuentra reafirmada por lo encontrado por Umasi (2017), quien presenta una percepción promedio del clima organizacional. Asimismo, Chávez (2019), demostró que la gestión de talento humano está relacionada en forma positiva con las competencias laborales y

Gianella (2017) sostiene que la gestión del talento humano está vinculada con la productividad laboral.

En el mismo tenor, se observa que en la presente investigación se encuentra que, los aspectos más relevantes de la variable gestión de talento humano son: proceso de reclutamiento, medios en los que se publican las convocatorias, métodos de selección del personal, mecanismos de comunicación, compensaciones económicas y servicios sociales.

Así también, se evidencia una relación directa y significativa entre el desempeño organizacional y el comportamiento organizacional, donde se presenta que el 54% presenta predomina el nivel medio de desempeño del personal. Dicha premisa se encuentra apoyada por Rojas y Vilchez (2019), quienes indican que existe una relación directa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, en el mismo talante, Ñaupari (2019) concluyó que existe entre la gestión del Talento humano con el desempeño laboral en el personal administrativo; así pues, señala que este último será solvente o medianamente solvente en algunos casos, mientras que un nivel altamente solvente, hará que el desempeño laboral también presente un nivel alto; sin embargo, en la investigación se presenta que solo el 39.8% presenta un nivel alto de desempeño del personal.

En cuanto la variable comportamiento organizacional se encuentra que el personal se encuentra capacitado para el cumplimiento de sus funciones, una correcta actitud hacia el desempeño de sus funciones, existe una actitud positiva con el grupo, son comprometidos con el trabajo, aplican correctamente la norma y la solución entre ellos. Sin embargo, consideran que uno de los principales déficits son la motivación de los hospitales y a veces no existe una adecuada relación interpersonal.

Con base a lo anteriormente mencionado se encuentra que, Bernal, Pedraza y Sánchez (2015) sostienen que la estructura, el compromiso, recompensa, riesgo,

cordialidad, contribuciones, leyes, conflictos e identidad son las de mayor uso en el proceso evolutivo del clima organizacional para este tipo de entidades.

Es así que, la investigación determina que existe una relación directa y significativa entre el desarrollo y recompensas del personal y el comportamiento del personal, donde se evidencia que el 53.06% presenta un nivel medio de desarrollo y recompensas del personal. Dicha premisa se encuentra relacionada con lo indicado por Turizo y Ruiz (2020), quienes evidencian que el clima laboral incide en todos los ámbitos de las organizaciones, pese a la estabilidad que le resulte factible mostrar.

Del mismo modo, en la investigación de Cárdenas y Moncada (2021) se exponen otros aspectos relacionados a la gestión de talento humano como una circunstancia estresante, las preocupaciones, el temor al contagio del Sars Cov2, así como el incremento de contagio cada día, perjudican el desenvolvimiento de todo trabajador del sector salud dejando de lado el rendimiento y la proactividad, generando perjuicios a los pacientes, la satisfacción de los trabajadores, el rendimiento y el ambiente laboral que si bien no son identificados dentro de la investigación también influyen en el comportamiento de las organizaciones.

Pese a las conclusiones obtenidas de la investigación, Chávez (2019) indica que no existe una relación significativa entre los valores encontrados de la gestión de talento humano y la dimensión de certificación de cada una de las competencias laborales, lo cual se puede deber que si bien se encuentra un nivel medio de la gestión talento humano existen factores como la asignación del personal a cargo y el ingreso de los trabajadores no son tan influyentes en el comportamiento de las organizaciones.

CAPITULO V

5. CONCLUSIONES

1. A través de Rho de Spearman, se logró comprobar la hipótesis alternativa, obteniendo un coeficiente de 0.021; concluyendo que, la gestión del talento humano influye de manera directa y significativa en el comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos del Hospital Belén de Trujillo, 2022.
2. Se logró contrastar la hipótesis alternativa, a través de un coeficiente de correlación de 0.021; evidenciando que el reclutamiento y selección influye de manera directa y significativa en el comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos del Hospital Belén de Trujillo, 2022.
3. Se comprobó una correlación directa y significativa entre el desempeño del personal y el comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos del Hospital Belén de Trujillo, 2022; debido a la existencia del coeficiente de correlación de 0.002.
4. Se identificó la existencia de una influencia directa y significativa entre el desarrollo y recompensas y el comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos del Hospital Belén de Trujillo, 2022; donde se aprecia un coeficiente de correlación igual a 0.032.

CAPITULO VI

6. RECOMENDACIONES

1. Formular e implementar un plan de acción en la que cada uno de los trabajadores tengan una actitud positiva en el trabajo y de esta forma poder lograr las metas y objetivos planteados en la institución.
2. Es conveniente que el Jefe de Recursos Humanos del Hospital Belén de Trujillo mejore la experiencia del personal administrativo a través de programas de comunicación; en los que se pueda fomentar el compartir opiniones con la finalidad de que sirvan de sugerencias para la mejora de sus labores.
3. Es necesario la evaluación continua del desempeño de los trabajadores, ya que en caso de detectar alguna falencia al interior de determinadas áreas se podrá aplicar un programa de capacitación que permita mejorar y desarrollar nuevas habilidades al interior de la organización.
4. Establecer programas de capacitaciones continuas para promover el espíritu de competitividad y crecimiento profesional, a fin de fortalecer el desempeño de sus trabajos y obtener mejores resultados en la organización.

CAPITULO VII

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Ávalos, R. (2016). *La Medicina Maestra*. Madrid: Émepe. Disponible en: https://books.google.com.pe/books/about/La_Medicina_Maestra.html?id=i0XItAEACAAJ&redir_esc=y

Armijos, F. (2019). Gestión de administración de los Recursos Humanos. *Revista Universidad y Sociedad*; 11(4), 163 - 170. Recuperado de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400163

Bernal, I., Pedraza, N. y Sánchez, M. (2015). El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico. *Estudios Generales*; 31, 8 - 19. Recuperado de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592314001624>

Blastos, J. (2005). *Tendencias en las políticas del talento humano*. Bogotá: Fondo de Desarrollo Educativo.

Cabanalla, J. (2011). *Introducción a la gestión de los recursos humanos*. México: Trillas.

Cano, A. (2017). *Repercusión del clima organizacional en la calidad de atención del cliente externo del hospital*. [Tesis de posgrado, Universidad Católica de Santa

- María]. Repositorio de Tesis Universidad Católica de Santa María.
<http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/handle/UCSM/6581>
- Cárdenas, A. y Moncada, M. (2021). Clima Organizacional en Médicos y Enfermeras del Hospital de Villavicencio. [Tesis de posgrado, Universidad Cooperativa de Colombia sede Villavicencio]. Repositorio Institucional UCC.
<https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/33133>
- Centro Internacional de Estudios Superiores de Comunicación para América Latina. (2006). *Comunicación Estratégica para las Organizaciones*. Recuperado de:
<https://biblio.flacsoandes.edu.ec/libros/digital/49488.pdf>
- Chávez, A. (2014). Gestión del desempeño en las organizaciones educativas. *Revista Horizonte de la Ciencia*, 4 (6), 7. Recuperado de:
<https://revistas.uncp.edu.pe/index.php/horizontedelaciencia/article/view/212>
- Chávez, D. (2019). *Gestión del talento humano y el desarrollo de competencias laborales de los trabajadores administrativos del Seguro Integral de Salud en San Miguel – Lima*. [Tesis de maestría, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio Institucional USS.
<https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/5605>
- Chiavenato, E. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: McGraw Hill.
- Cristomo, M. (2019). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal asistencial en el Departamento de Farmacia, del Hospital Regional de Huacho* [Tesis de posgrado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Repositorio Institucional UNJFSC.
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/2884>

Cuesta, A. (2002). *Gestión del Conocimiento, Análisis y Proyección de los Recursos Humanos*. La Habana: La academia.

Escobar, M. (2005). Las competencias laborales: ¿La estrategia laboral para la competitividad de las organizaciones?. *Estudios Generales*; 21(96), 31 – 55. Recuperado de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232005000300002

Figueroa, L. (2015). *Relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución gubernamental*. [Tesis de posgrado, Universidad Rafael Landívar]. Repositorio AUSJAL. Recuperado de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Figueroa-Leyvi.pdf>

Guerrero, J. (2006). Calidad de vida y trabajo. Algunas consideraciones sobre el ambiente laboral de la oficina. *ACIMED*; 14(4). Recuperado de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352006000400005

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 de posgrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital Institucional Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8641>

Gómez, R. (2015). Gestión de políticas públicas y salud. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*; 30 (2), 223 - 236. Recuperado de: <https://revistas.udea.edu.co/index.php/fnsp/article/view/12588/0>

González, R. (2005). *Creando valor con la gente*. México: Norma.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6^{ta} Ed.) México: McGraw Hill. Recuperado de: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Jerico, P. (2001) *Gestión del talento humano*. Madrid: Printice Hall. Pearson Educación.

Jiménez, F. (2014). *Salud Pública y envejecimiento problemas de la Geriátría*. Fundación Barrie.

López, J. (2010). *Clima organizacional y satisfacción laboral de profesores del colegio sagrados corazones padres franceses*. [Tesis de maestría, Universidad de Playa Ancha]. Sistema de Bibliotecas de la Universidad de Playa Ancha. <http://genesismex.org/ACTIDOCE/CURSOS/CHILE-CO-OT%2710/TRABAFIN/CLAUDIO%20HINOJOSA.pdf>

López, J. (2010). La selección de personal basada en competencias y su relación con la eficacia organizacional. *Perspectiva*, 1(26), 129 – 152. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425941230007.pdf>

Martinez, J., Soria, R. y López, C. (2006). *Organizaciones y Políticas Públicas*. Sinaloa: Fondo Editorial de Cultura económica

Naranjo, R. (2012). El proceso de selección y contratación del personal en las medianas empresas de la ciudad de Barranquilla. *Pensamiento & Gestión*; 32, 83 – 114. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762012000100005

Ñaupari, K. (2019). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Pasco, 2018* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital Institucional Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/27177>

Organización Mundial de la Salud. (2017). *Recursos humanos para la salud, para todas las personas, en todos los lugares*. Recuperado de: https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_docman&view=download&category_slug=29-es-9250&alias=41533-csp29-10-s-533&Itemid=270&lang=es

Organización Mundial de la Salud. (2020). *Manifiesto de la OMS a favor de una recuperación saludable de la COVID-19*. Recuperado de: <https://www.who.int/es/news-room/feature-stories/detail/who-manifiesto-for-a-healthy-recovery-from-covid-19>

Organización Mundial del Trabajo. (2020). *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella*. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf

Pinedo, C. y Quispe, L. (2017). *La gestión del talento humano y su influencia en la motivación en los colaboradores administrativos de la Empresa Petrex S.A.* [Tesis de posgrado, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio Institucional USIL. http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2829/1/2017_Pinedo_La-gestion-del-talento-humano.pdf

PSYCSA. (2001). *Trabajo en equipo. Material de estudio del curso: Formando el equipo perfecto*. Bilbao, PSYCSA.

- Riquelme, M. (2018). Estrategias organizacionales, web y empresas. Recuperado de: <https://www.webyempresas.com/estrategia-organizacional/>
- Rojas, R. y Vilchez, S. (2018). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús – Lima*. [Tesis de posgrado, Universidad Norbert Wiener]. Repositorio Digital UWIENER. <http://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/handle/123456789/1711>
- Ruiz, K. (2009). *La importancia de la Administración del Desempeño en las Organizaciones*. Recuperado de: <http://www.monografias.com/trabajos16/administracion-del-desempenio/administracion-del-desempenio.shtml>
- Santa Eulalia, J. y Sampedro, B. (2012). Clima organizacional en instituciones de atención primaria de salud. *Revista Médica Electrónica*; 34(5): 606 - 619. Recuperado de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1684-18242012000500011&lng=es.
- Sierra, F. (2015). *Políticas de Comunicación e Integración económica intercontinental*. Ecuador: Ediciones Ciespal
- Talledo, J. (2007). *Nuevos paradigmas en la gestión del talento humano*. Madrid: Tetraedro.
- Tamayo, M. (2002). *El proceso de la investigación científica*. México: Editorial Limusa. Recuperado de: <http://evirtual.uaslp.mx/ENF/220/Biblioteca/Tamayo%20Tamayo-EI%20proceso%20de%20la%20investigación%20cient%C3%ADfica2002.pdf>

Thompson, A. (2004). *Administración Estratégica. Textos y casos* (3^{ra} Ed.). México: McGraw-Hill.

Turizo, A. y Ruiz, Y. (2020). Análisis del Clima Organizacional en la prestación de servicios de salud y cómo influye en la calidad de la atención. [Tesis de posgrado, Universidad Santiago de Cali]. Repositorio Universidad Santiago de Cali.

<https://repository.usc.edu.co/bitstream/handle/20.500.12421/5068/ANÁLISIS%20DEL%20CLIMA.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Ugarte, C. (2016). *Balances y Retos de los Recursos Humanos en Salud en el Perú*. MINSA. Recuperado de:

https://www.observatoriorh.org/sites/default/files/webfiles/fulltext/2016/reu_andino_oct/peru.pdf.

Umasi, J. (2017). *Clima organizacional en trabajadores administrativos del sector salud red de salud san juan de Lurigancho 2016* [Tesis de posgrado, Universidad de San Martín de Porres]. Repositorio Académico USMP. <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/2820>

Vásquez, A. (2006). *Estrategias de incorporación del personal en las organizaciones laborales*. Santiago de Chile: UCCH.

Zagastizabal, L. (2018). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en trabajadores del Hospital II Es Salud Huamanga, 2017* [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital Institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/20573>.

CAPITULO VIII

8. ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Población y muestra	Metodología
<p>Problema general</p> <p>¿De qué manera influye la gestión del talento humano en el comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos del Hospital Belén de Trujillo, 2021?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar de qué manera influye la gestión del talento humano en el comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos del Hospital Belén de Trujillo, 2021.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>La gestión del talento humano influye de manera directa y significativa en el comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos del Hospital Belén de Trujillo, 2021.</p>			
<p>Problemas específico</p> <p>¿De qué manera influye el reclutamiento y selección del personal en el comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos del Hospital Belén de Trujillo, 2021?</p> <p>¿De qué manera el desempeño del personal en el comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos del Hospital Belén de Trujillo, 2021?</p> <p>¿De qué manera influye el desarrollo y recompensas del personal en el comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos del Hospital Belén de Trujillo, 2021?</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>Describir de qué manera influye el reclutamiento y selección en el comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos del Hospital Belén de Trujillo, 2021.</p> <p>Explicar de qué manera influye el desempeño del personal en el comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos del Hospital Belén de Trujillo, 2021.</p> <p>Determinar de qué manera influye el desarrollo y recompensas del personal en el comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos del Hospital Belén de Trujillo, 2021.</p>	<p>Hipótesis específicas</p> <p>El reclutamiento y selección influye de manera directa en el comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos del Hospital Belén de Trujillo, 2021.</p> <p>El desempeño del personal influye de manera directa en el comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos del Hospital Belén de Trujillo, 2021.</p> <p>El desarrollo y recompensas del personal influye de manera directa en el comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos del Hospital Belén de Trujillo, 2021.</p>	<p>Variable independiente:</p> <p>Gestión de talento humano.</p> <p>Variable dependiente:</p> <p>Comportamiento organizacional</p>	<p>Población:</p> <p>131 trabajadores administrativos del Hospital Belén de Trujillo.</p> <p>Muestra:</p> <p>98 trabajadores administrativos del Hospital Belén de Trujillo.</p>	<p>Tipo investigación:</p> <p>Aplicada.</p> <p>Diseño: No experimental</p>

Anexo 2: Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Valoración	Escala de medición
Variable independiente: Gestión de talento humano	Proceso o acción realizada por una o más personas para coordinar las actividades de trabajo de las personas, con conocimientos, habilidades y competencias reforzadas, actualizaciones y recompensados en todo momento. (Chiavenato, 2009)	Conjunto de actividades que impulsan a las personas de una organización, que cuentan con conocimientos, o habilidades para lograr sus objetivos.	Reclutamiento y selección del personal	1. Proceso de Contratación. 2. Convocatoria. 3. Instrumentos de selección. 4. Perfiles del Puesto.	1 = Totalmente en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4 = De acuerdo 5 = Totalmente de acuerdo	Escala ordinal: Buen nivel Regular nivel Bajo nivel
			Desempeño del personal	1. Técnicas de evaluación. 2. Frecuencia de evaluación.		
			Desarrollo y recompensa del personal	1. Compromiso. 2. Capacitación. 3. Ambiente laboral. 4. Recompensas y beneficio sociales		
Variable dependiente: Comportamiento Organizacional	Materia que busca establecer en qué forma afectan los individuos, grupos, el ambiente, el comportamiento de las personas en la organización.	Considera el comportamiento de la organización en base a aptitudes individuales, aptitudes grupales y procesos organizacionales.	Aptitudes individuales	1. Actitud profesional. 2. Actitud personal. 3. Aptitud.	1 = Totalmente en desacuerdo. 2 = En desacuerdo. 3 = Parcialmente de acuerdo. 4 = De acuerdo. 5 = Totalmente de acuerdo	Escala ordinal: Buen nivel Regular nivel Bajo nivel
			Aptitudes grupales.	1. Comprensión de grupos. 2. Dirección de grupos. 3. Aptitudes interpersonales.		
			Procesos organizacionales.	1. Comprensión de procesos organizativos. 2. Dirección de procesos organizativos. 3. Problemas organizativos.		

Anexo 3: Instrumento de investigación

Cuestionario Gestión de talento humano

Estimado trabajador: a continuación, usted encontrará un cuestionario que permitirá medir la percepción del clima organizacional en su centro laboral. Son cinco escalas. Le agradeceremos que lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (x), solo una alternativa, la que mejor coincida con su punto de vista al respecto. Conteste cada una de las proposiciones planteadas. No hay respuestas buenas ni malas.

1 Totalmente en desacuerdo 2. En Desacuerdo, 3.Ni de acuerdo ni en desacuerdo

4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo

N°	Ítems	Escala				
	Dimensión 1: Reclutamiento y selección del personal	1	2	3	4	5
1	¿Conoce la base en cuanto al proceso de reclutamiento y convocatoria de la empresa?					
2	¿Considera que fue adecuado los medios por el cual se enteró de la existencia de la vacante?					
3	¿Considera que fue adecuado su proceso de reclutamiento?					
4	¿Considera que el proceso de selección que experimentó al ingresar fue el adecuado?					
5	¿Considera que es adecuado los métodos usados para la selección del personal?					
6	¿Considera que la asignación de personal en un cargo de cualquier nivel en la empresa se realiza teniendo en cuenta una identificación previa de criterios, requisitos o perfiles del cargo?					
	Dimensión 2: Desempeño del personal	1	2	3	4	5
7	¿Conoce la misión, visión, valores, organigrama de la empresa?					
8	¿Cuándo ingresó le fue entregado algún documento donde se especifican los elementos indispensables para el desarrollo de las funciones del puesto, políticas y responsabilidades que le permitieran obtener un mejor desempeño de su labor?					
9	¿Cree que los mecanismos de comunicación y diálogo son adecuados y permanentes que permitan mantener un ambiente laboral saludable en la institución?					
	Dimensión 3: Desarrollo y recompensa del personal	1	2	3	4	5
10	¿El proceso que se aplica para la medición de su desempeño es efectuado de manera técnica, objetiva y clara?					
11	¿Los periodos de aplicación de evaluación de su desempeño son frecuentes?					
12	¿La aplicación de la evaluación de su desempeño permite identificar niveles de actuación deseados, necesidades de formación y expectativas del personal de la institución?					
13	¿El objetivo de la evaluación es medir su desempeño como una continuación de una capacitación o entrenamiento?					
14	¿El programa de compensación económica es el adecuado?					
15	¿El programa de servicios sociales que se maneja le parece el más adecuado?					

Cuestionario Comportamiento organizacional

Estimado trabajador: a continuación, usted encontrará un cuestionario que permitirá medir la percepción de clima organizacional en su centro laboral. Son cinco escalas. Le agradeceremos que lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (x), solo una alternativa, la que mejor coincida con su punto de vista al respecto. Conteste cada una de las proposiciones planteadas. No hay respuestas buenas ni malas.

- 1 Totalmente en desacuerdo 2. En Desacuerdo, 3.Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo.

N	ÍTEMS	ESCALA				
Dimensión 1: Aptitudes Individuales		1	2	3	4	5
1	¿Considera usted que tienen una actitud positiva los profesionales administrativos?					
2	¿Considera usted que el personal administrativo de salud del hospital esta apto para cumplir sus funciones encomendadas?					
3	¿Considera usted que el personal administrativo muestra una buena actitud hacia su trabajo?					
4	¿Considera usted que la aptitud del personal administrativo tiene implicancia con la calidad de atención de salud que brinda el hospital?					
5	¿Considera usted que hay una buena predisposición de cada personal administrativo en busca de la mejora de la calidad de atención de salud?					
6	¿Considera usted que el hospital motiva a todos los trabajadores administrativos a cumplir con lograr una buena calidad de atención de salud?					
Dimensión 2: Aptitudes Grupales		1	2	3	4	5
7	¿Considera usted que existe una actitud positiva hacia el grupo de los profesionales administrativos del hospital?					
8	¿Usted comprende a fondo los objetivos del grupo dentro del hospital?					
9	¿Usted considera que existe un adecuado trabajo en equipo dentro del hospital?					
10	¿Considera usted que el personal administrativo del hospital se encuentra bien organizados?					
11	¿Considera usted que existe una buena relación interpersonal entre usted y sus compañeros de trabajo?					
12	¿Considera usted que los trabajadores administrativos se sienten comprometidos con el cumplimiento de los objetivos del hospital?					
Dimensión 3: Procesos Organizacionales		1	2	3	4	5
13	¿Considera usted que el personal administrativo del hospital comprende fácilmente las normas dadas dentro del hospital?					
14	¿Considera usted que el personal administrativo aplica correctamente las normas dadas dentro del hospital?					

N	ÍTEMS	ESCALA				
Dimensión 1: Aptitudes Individuales		1	2	3	4	5
15	¿Considera usted que el personal administrativo del hospital posee habilidades interpersonales?					
16	¿Considera usted que el personal administrativo soluciona adecuadamente los problemas presentados dentro del hospital?					
17	¿Considera usted que el personal administrativo del hospital hace un correcto manejo de los problemas suscitados dentro del hospital?					
18	¿Considera usted que el personal administrativo del hospital da solución oportuna de los problemas suscitados dentro del hospital?					
19	¿Considera usted que es eficaz la solución de los problemas suscitados dentro del hospital?					
20	¿Considera usted que el personal administrativo del hospital maneja oportunamente el plan de contingencia en su hospital?					

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR ESPECIALISTA

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

DIMENSIÓN 1:	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias	
RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
1. ¿Conoce la base en cuanto al proceso de reclutamiento y convocatoria de la empresa?								
2. ¿Considera que fue adecuado los medios por el cual se enteró de la existencia de la vacante?								
3. ¿Considera que fue adecuado su proceso de reclutamiento?								
4. ¿Considera que el proceso de selección que experimentó al ingresar fue el adecuado?								
5. ¿Considera que es adecuado los métodos usados para la selección del personal?								
6. ¿Considera que la asignación de personal en un cargo de cualquier nivel en la empresa se realiza teniendo en cuenta una identificación previa de criterios, requisitos o perfiles del cargo?								
DIMENSIÓN 2:	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias	
DESEMPEÑO DEL PERSONAL	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
7. ¿Conoce la misión, visión, valores, organigrama de la empresa?								
8. ¿Cuándo ingresó le fue entregado algún documento donde se especifican los elementos indispensables para el desarrollo de las funciones del puesto, políticas y responsabilidades que le permitieran obtener un mejor desempeño de su labor?								

9. ¿Cree que los mecanismos de comunicación y diálogo son adecuados y permanentes que permitan mantener un ambiente laboral saludable en la institución?								
DIMENSIÓN 3:	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias	
DESARROLLO Y RECOMPENSA DEL PERSONAL	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
10. ¿El proceso que se aplica para la medición de su desempeño es efectuado de manera técnica, objetiva y clara?								
11. ¿Los periodos de aplicación de evaluación de su desempeño son frecuentes?								
12. ¿La aplicación de la evaluación de su desempeño permite identificar niveles de actuación deseados, necesidades de formación y expectativas del personal de la institución?								
13. ¿El objetivo de la evaluación es medir su desempeño como una continuación de una capacitación o entrenamiento?								
14. ¿El programa de compensación económica es el adecuado?								
15. ¿El programa de servicios sociales que se maneja le parece el más adecuado?								

- Opinión de aplicabilidad: Aplicable () Aplicable después de corregir ()
No aplicable ()
- Apellidos y nombres del validador: Saldoya Tinedo, Ricardo Williams
- DNI del juez validador: 80522672
- Especialidad del validador: Ingeniero Pesquero.
- Fecha: 11 de noviembre del 2021.
- Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
- Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.



Dr. Ricardo W. Saldoya Tinedo
DNI 80522672

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR ESPECIALISTA

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

DIMENSIÓN	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias	
	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
1: APTITUDES INDIVIDUALES								
1. ¿Considera usted que tienen una actitud positiva los profesionales administrativos?								
2. ¿Considera usted que el personal administrativo de salud del hospital está apto para cumplir sus funciones encomendadas?								
3. ¿Considera usted que el personal administrativo muestra una buena actitud hacia su trabajo?								
4. ¿Considera usted que la actitud del personal administrativo tiene implicancia con la calidad de atención de salud que brinda el hospital?								
5. ¿Considera usted que hay una buena predisposición de cada personal administrativo en busca de la mejora de la calidad de atención de salud?								
6. ¿Considera usted que el hospital motiva a todos los trabajadores administrativos a cumplir con lograr una buena calidad de atención de salud?								

DIMENSIÓN	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias	
	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
2: APTITUDES GRUPALES								
7. ¿Considera usted que existe una actitud positiva hacia el grupo de los profesionales administrativos del hospital?								
8. ¿Usted comprende a fondo los objetivos del grupo dentro								

del hospital?								
9. ¿Usted considera que existe un adecuado trabajo en equipo dentro del hospital?								
10. ¿Considera usted que el personal administrativo del hospital se encuentra bien organizados?								
11. ¿Considera usted que existe una buena relación interpersonal entre usted y sus compañeros de trabajo?								
12. ¿Considera usted que los trabajadores administrativos se sienten comprometidos con el cumplimiento de los objetivos del hospital?								

DIMENSIÓN	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias	
	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
3: PROCESOS ORGANIZACIONALES								
13. ¿Considera usted que el personal administrativo del hospital comprende fácilmente las normas dadas dentro del hospital?								
14. ¿Considera usted que el personal administrativo aplica correctamente las normas dadas dentro del hospital?								
15. ¿Considera usted que el personal administrativo del hospital posee habilidades interpersonales?								
16. ¿Considera usted que el personal administrativo soluciona adecuadamente los problemas presentados dentro del hospital?								
17. ¿Considera usted que el personal administrativo del hospital hace un correcto manejo de los problemas suscitados dentro del hospital?								

18. ¿Considera usted que el personal administrativo del hospital da solución oportuna de los problemas suscitados dentro del hospital?							
19. ¿Considera usted que es eficaz la solución de los problemas suscitados dentro del hospital?							
20. ¿Considera usted que el personal administrativo del hospital maneja oportunamente el plan de contingencia en su hospital?							

- Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir ()
No aplicable ()
- Apellidos y nombres del validador: Saldoya Tinoco, Ricardo Williams
- DNI del juez validador: 80522872
- Especialidad del validador: Ingeniero Pesquero.
- Fecha: 11 de noviembre del 2021.
- Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
- Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.



Dr. Ricardo W. Saldoya Tinoco
DNI 80522872

Anexo 4

Constancia de Validación

Yo, Ricardo Williams Saldoya Tinedo, con DNI N° 80522672, Doctor en Planificación Pública y Privada, Maestro en Ingeniería ambiental, de Profesión Ingeniero Pesquero, desempeñándose actualmente como Docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Tumbes.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos:

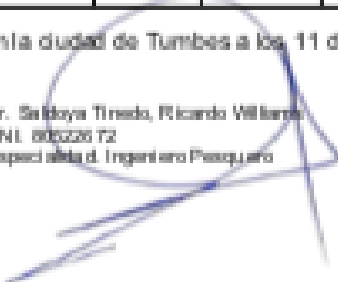
Questionario Gestión de talento humano y comportamiento organizacional

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Questionario aplicado a los trabajadores administrativos del Hospital Belén de Trujillo, 2021.	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia				X	
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Tumbes a los 11 días del mes de noviembre de dos mil veintuno.

Dr. Saldoya Tinedo, Ricardo Williams
DNI: 80522672
Especialista de Ingeniero Pesquero



Gestión del talento humano y el comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos del hospital Balmín,
Trujillo, 2021

Ficha de evaluación del instrumento: Cuestionario

Indicadores	Criterios	Deficiente				Regular				Buena				Muy Buena				Excelente				Otra
		0-20		21-40		41-60		61-80		81-100		101-120		121-140		141-160						
Aspectos de evaluación		0	5	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
1. Claridad	Esta bien usado con un lenguaje apropiado																					79
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observable																					79
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																					79
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																					79
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad																					79
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los diferentes temas del tema de la investigación																					79
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos- científicos de la investigación																					79
8. Coherencia	Tiene relación entre variables e indicadores.																					79
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación.																					79

INSTRUCCIONES: Este instrumento sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del instrumento que se está validando.
Debe colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Tumbes a los 11 días del mes de noviembre de dos mil veintiuno.

Dr. Saldoya Tinado, Ricardo Williams

DNI 80522672

Especialidad: Ingeniero Pesquero



Firma del experto informante

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR ESPECIALISTA

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

DIMENSIÓN 1:	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias	
RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL	SI	No	SI	No	SI	No	SI	No
1. ¿Conoce la base en cuanto al proceso de reclutamiento y convocatoria de la empresa?								
2. ¿Considera que fue adecuado los medios por el cual se enteró de la existencia de la vacante?								
3. ¿Considera que fue adecuado su proceso de reclutamiento?								
4. ¿Considera que el proceso de selección que experimentó al ingresar fue el adecuado?								
5. ¿Considera que es adecuado los métodos usados para la selección del personal?								
6. ¿Considera que la asignación de personal en un cargo de cualquier nivel en la empresa se realiza teniendo en cuenta una identificación previa de criterios, requisitos o perfiles del cargo?								
DIMENSIÓN 2:	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias	
DESEMPEÑO DEL PERSONAL	SI	No	SI	No	SI	No	SI	No
7. ¿Conoce la misión, visión, valores, organigrama de la empresa?								
8. ¿Cuándo ingresó le fue entregado algún documento donde se especifican los elementos indispensables para el desarrollo de las funciones del puesto, políticas y responsabilidades que le permitieran obtener un mejor desempeño de su labor?								

9. ¿Cree que los mecanismos de comunicación y diálogo son adecuados y permanentes que permitan mantener un ambiente laboral saludable en la institución?								
DIMENSIÓN 3:	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias	
DESARROLLO Y RECOMPENSA DEL PERSONAL	SI	No	SI	No	SI	No	SI	No
10. ¿El proceso que se aplica para la medición de su desempeño es efectuado de manera técnica, objetiva y clara?								
11. ¿Los periodos de aplicación de evaluación de su desempeño son frecuentes?								
12. ¿La aplicación de la evaluación de su desempeño permite identificar niveles de actuación deseados, necesidades de formación y expectativas del personal de la institución?								
13. ¿El objetivo de la evaluación es medir su desempeño como una continuación de una capacitación o entrenamiento?								
14. ¿El programa de compensación económica es el adecuado?								
15. ¿El programa de servicios sociales que se maneja le parece el más adecuado?								

- Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir ()
No aplicable ()
- Apellidos y nombres del validador: Navarro Valdiviazo, Gaby Cecilia.
- DNI del juez validador: 17918443
- Especialidad del validador: Licenciado en enfermería
- Fecha: 10 de enero del 2022.
- Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

- **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
- **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.



.....
Firma del experto informante

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR ESPECIALISTA

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

DIMENSIÓN	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias	
	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
1: APTITUDES INDIVIDUALES								
1. ¿Considera usted que tienen una actitud positiva los profesionales administrativos?								
2. ¿Considera usted que el personal administrativo de salud del hospital esta apto para cumplir sus funciones encomendadas?								
3. ¿Considera usted que el personal administrativo muestra una buena actitud hacia su trabajo?								
4. ¿Considera usted que la aptitud del personal administrativo tiene implicancia con la calidad de atención de salud que brinda el hospital?								
5. ¿Considera usted que hay una buena predisposición de cada personal administrativo en busca de la mejora de la calidad de atención de salud?								
6. ¿Considera usted que el hospital motiva a todos los trabajadores administrativos a cumplir con lograr una buena calidad de atención de salud?								

DIMENSIÓN	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias	
	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
2: APTITUDES GRUPALES								
7. ¿Considera usted que existe una actitud positiva hacia el grupo de los profesionales administrativos del hospital?								
8. ¿Usted comprende a fondo los objetivos del grupo dentro								

del hospital?								
9. ¿Usted considera que existe un adecuado trabajo en equipo dentro del hospital?								
10. ¿Considera usted que el personal administrativo del hospital se encuentra bien organizados?								
11. ¿Considera usted que existe una buena relación interpersonal entre usted y sus compañeros de trabajo?								
12. ¿Considera usted que los trabajadores administrativos se sienten comprometidos con el cumplimiento de los objetivos del hospital?								

DIMENSIÓN	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias	
	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
3: PROCESOS ORGANIZACIONALES								
13. ¿Considera usted que el personal administrativo del hospital comprende fácilmente las normas dadas dentro del hospital?								
14. ¿Considera usted que el personal administrativo aplica correctamente las normas dadas dentro del hospital?								
15. ¿Considera usted que el personal administrativo del hospital posee habilidades interpersonales?								
16. ¿Considera usted que el personal administrativo soluciona adecuadamente los problemas presentados dentro del hospital?								
17. ¿Considera usted que el personal administrativo del hospital hace un correcto manejo de los problemas suscitados dentro del hospital?								

18. ¿Considera usted que el personal administrativo del hospital da solución oportuna de los problemas suscitados dentro del hospital?								
19. ¿Considera usted que es eficaz la solución de los problemas suscitados dentro del hospital?								
20. ¿Considera usted que el personal administrativo del hospital maneja oportunamente el plan de contingencia en su hospital?								

- Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir ()
No aplicable ()
- Apellidos y nombres del validador: Navarro Valdiviezo, Gaby Cecilia.
- DNI del juez validador: 17918443
- Especialidad del validador: Licenciado en enfermería
- Fecha: 10 de enero del 2022.
- Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
- Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.


 Dra. Gaby C. Navarro Valdiviezo

 CIP 14101
 Firma del experto informante

Anexo 4

Constancia de Validación

Yo, Gaby Cecilia Navarro Valdiviezo con DNI N° 43849098, Doctora en educación – Maestra en Salud Pública - MBA, de Licenciado en enfermería, con título de especialista mención: Gerencia en salud, Docente de amplia trayectoria en ciencias de la salud.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos:

Cuestionario Gestión de talento humano y comportamiento organizacional

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario aplicado a los trabajadores administrativos del Hospital Belén de Trujillo, 2021.	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
1. Claridad				x	
2. Objetividad				x	
3. Actualidad				x	
4. Organización				x	
5. Suficiencia				x	
6. Intencionalidad				x	
7. Consistencia				x	
8. Coherencia				x	
9. Metodología				x	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Tumbes a los 11 días del mes de noviembre de dos mil veintiuno.

Mg. Navarro Valdiviezo, Gaby
Cecilia
DNI. 43849098
Especialidad Lic. en enfermería



Firma del experto informante

**Gestión del talento humano y el comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos del hospital Belén,
Trujillo, 2021**

Ficha de evaluación del instrumento : Cuestionario

Indicadores	Criterios	Deficiente				Regular				Buena				Muy Buena				Excelente				Obs
		0-20		21-40		41-60		61-80		81-100		101-120		121-140		141-160						
Aspectos de evaluación		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Está formulado con un lenguaje apropiado																79					
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observable																79					
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																79					
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																79					
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad																79					
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																79					
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos - científicos de la investigación																79					
8. Coherencia	Tiene relación entre variables e indicadores																79					
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																79					

INSTRUCCIONES: Este instrumento sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Tumbes a los 11 días del mes de noviembre de dos mil veintuno.

Mg. Navarro Valdiviezo, Gaby Cecilia

DNI. 43849098

Especialidad. Lic. en enfermería



Ps. Dg. Mg. C. Navarro Valdiviezo
CEP 14021

Firma del experto informante

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR ESPECIALISTA

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

DIMENSIÓN 1:	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias	
RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
1. ¿Conoce la base en cuanto al proceso de reclutamiento y convocatoria de la empresa?								
2. ¿Considera que fue adecuado los medios por el cual se enteró de la existencia de la vacante?								
3. ¿Considera que fue adecuado su proceso de reclutamiento?								
4. ¿Considera que el proceso de selección que experimentó al ingresar fue el adecuado?								
5. ¿Considera que es adecuado los métodos usados para la selección del personal?								
6. ¿Considera que la asignación de personal en un cargo de cualquier nivel en la empresa se realiza teniendo en cuenta una identificación previa de criterios, requisitos o perfiles del cargo?								
DIMENSIÓN 2:	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias	
DESEMPEÑO DEL PERSONAL	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
7. ¿Conoce la misión, visión, valores, organigrama de la empresa?								
8. ¿Cuando ingresó le fue entregado algún documento donde se especifican los elementos indispensables para el desarrollo de las funciones del puesto, políticas y responsabilidades que le permitieran obtener un mejor desempeño de su labor?								

9. ¿Cree que los mecanismos de comunicación y diálogo son adecuados y permanentes que permitan mantener un ambiente laboral saludable en la institución?								
DIMENSIÓN 3:	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias	
DESARROLLO Y RECOMPENSA DEL PERSONAL	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
10. ¿El proceso que se aplica para la medición de su desempeño es efectuado de manera técnica, objetiva y clara?								
11. ¿Los periodos de aplicación de evaluación de su desempeño son frecuentes?								
12. ¿La aplicación de la evaluación de su desempeño permite identificar niveles de actuación deseados, necesidades de formación y expectativas del personal de la institución?								
13. ¿El objetivo de la evaluación es medir su desempeño como una continuación de una capacitación o entrenamiento?								
14. ¿El programa de compensación económica es el adecuado?								
15. ¿El programa de servicios sociales que se maneja le parece el más adecuado?								

- Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir ()
No aplicable ()
- Apellidos y nombres del validador: Altamirano Jara, Ezequiel
- DNI del juez validador: 00215398
- Especialidad del validador: Licenciado en Obstetricia
- Fecha: 07 de enero del 2022.
- Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

- Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
- Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.



Mg. Ezequiel Altamirano Jara
.....
Firma del experto informante

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR ESPECIALISTA

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

DIMENSIÓN	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias	
	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
1: APTITUDES INDIVIDUALES								
1. ¿Considera usted que tienen una actitud positiva los profesionales administrativos?								
2. ¿Considera usted que el personal administrativo de salud del hospital esta apto para cumplir sus funciones encomendadas?								
3. ¿Considera usted que el personal administrativo muestra una buena actitud hacia su trabajo?								
4. ¿Considera usted que la actitud del personal administrativo tiene implicancia con la calidad de atención de salud que brinda el hospital?								
5. ¿Considera usted que hay una buena predisposición de cada personal administrativo en busca de la mejora de la calidad de atención de salud?								
6. ¿Considera usted que el hospital motiva a todos los trabajadores administrativos a cumplir con lograr una buena calidad de atención de salud?								

DIMENSIÓN	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias	
	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
2: APTITUDES GRUPALES								
7. ¿Considera usted que existe una actitud positiva hacia el grupo de los profesionales administrativos del hospital?								
8. ¿Usted comprende a fondo los objetivos del grupo dentro								

del hospital?								
9. ¿Usted considera que existe un adecuado trabajo en equipo dentro del hospital?								
10. ¿Considera usted que el personal administrativo del hospital se encuentra bien organizados?								
11. ¿Considera usted que existe una buena relación interpersonal entre usted y sus compañeros de trabajo?								
12. ¿Considera usted que los trabajadores administrativos se sienten comprometidos con el cumplimiento de los objetivos del hospital?								

DIMENSIÓN	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias	
	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
3: PROCESOS ORGANIZACIONALES								
13. ¿Considera usted que el personal administrativo del hospital comprende fácilmente las normas dadas dentro del hospital?								
14. ¿Considera usted que el personal administrativo aplica correctamente las normas dadas dentro del hospital?								
15. ¿Considera usted que el personal administrativo del hospital posee habilidades interpersonales?								
16. ¿Considera usted que el personal administrativo soluciona adecuadamente los problemas presentados dentro del hospital?								
17. ¿Considera usted que el personal administrativo del hospital hace un correcto manejo de los problemas suscitados dentro del hospital?								

de los problemas suscitados dentro del hospital?								
19. ¿Considera usted que es eficaz la solución de los problemas suscitados dentro del hospital?								
20. ¿Considera usted que el personal administrativo del hospital maneja oportunamente el plan de contingencia en su hospital?								

- Opción de aplicabilidad: Aplicable (X) No aplicable ()
- Apellidos y nombres del validador: Altamirano Jara, Ezequiel
- DNI del juez validador: 00215398
- Especialidad del validador: Licenciado en obstetricia.
- Fecha: 07 de enero del 2022.
- Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
- Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.



 Mg. Ezequiel Altamirano Jara

Anexo 4

Constancia de Validación

Yo, Ezequiel Altamirano Jara, con DNI N° 00215398, Maestro en Docencia universitaria, de Profesión Licenciado en obstetricia, desempeñándose actualmente como Docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Tumbes.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos:

Questionario Gestión de talento humano y comportamiento organizacional

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Questionario aplicado a los trabajadores administrativos del Hospital Belén de Trujillo, 2021	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia				X	
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Tumbes a los 07 días del mes de enero del dos mil veintidós.

Mg. Altamirano Jara, Ezequiel
DNI: 00215398
Especialidad: Lic. en obstetricia
E-Mail: ezequielaltamirano@gmail.com



Firma del experto informante

Gestión del talento humano y el comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos del hospital Bata, Tumbes, 2021

Ficha de evaluación del instrumento: Cuestionario

Indicadores	Criterios	Evaluación					Criterio	OBS
		Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente		
		0-20	21-40	41-60	61-80	81-100	0-100	
Aspectos de evaluación	Esta versión con el siguiente objetivo							
1. Claridad	Esta expresado en verbos en tercera persona							
2. Objetividad	Algunos adjetivos tienen que estar en la investigación							
3. Actualidad	Evitar una opinión propia en la investigación							
4. Organización	Comprobar los aspectos técnicos en el título y el texto							
5. Suficiencia	Abrir los puntos de vista de la investigación							
6. Intermediosidad	Resaltar en algunas partes - contenido de la investigación							
7. Coherencia	Trabaja en una versión y no en otra							
8. Coherencia	Trabaja en una versión y no en otra							
9. Metodología	La metodología aplicada a la investigación							
RESTRICCIONES:	Este instrumento sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, utilidad del instrumento que se está elaborando							
	Observar la puntuación que considere pertinente a los aspectos enunciados.							

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Tumbes a los 07 días del mes de enero de dos mil veintidós.

Mg. Alantriano Jara, Ezequiel

DNI: 00215398

Especialidad Lic. en Odontología

E-Mail: ezequieljara@gmail.com



Mg. Ezequiel Alantriano Jara



FICHA

CONSOLIDADO DE INFORMES DE OPINIÓN DE EXPERTOS

PROYECTO: "Gestión del talento humano y comportamiento organizacional"

N°	CRITERIOS	PUNTAJE DEL EXPERTO		
		DR. Cesar Al Alvarado	DR. Ricardo Salazar Toranzo	DR. Gaby Cecilia Huamani Yauli
1.	NOMBRE DEL PROYECTO: El título del proyecto permite entender y comprender el problema existente.	80	80	80
2.	PROBLEMÁTICA DETECTADA: Describe claramente el problema y sus variables causales.	80	80	80
3.	FUNDAMENTACIÓN La fundamentación explica por qué es necesario realizar el proyecto.	80	80	80
4.	OBJETIVO GENERAL: Está formulado con claridad y precisión.	80	80	80
5.	Expresa la intención del investigador de resolver el problema planteado.	80	80	80
6.	Contiene las unidades de análisis y las mismas variables del proyecto en estudio.	75	80	80
7.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS: Están expresados en verbo infinitivo.	80	80	80
8.	Describen las acciones que dan cumplimiento al objetivo general.	80	80	80
9.	COBERTURA O POBLACIÓN DESTINATARIA Comprende la cantidad de beneficiados en términos de mínimo y máximo.	80	80	80
10.	EN CUANTO A LOS AGENTES RESPONSABLES Precisa con objetividad al personal directo e indirecto que se beneficiará del proyecto.	80	80	80

11.	EN CUANTO A LA ORGANIZACIÓN DEL PROGRAMA Existe armonía lógica entre la conceptualización del programa y las expectativas de logro que persigue.	88	88	90
12.	EN CUANTO A LOS CONTENIDOS PROGRAMÁTICOS Existe coherencia entre los contenidos, actividades y tiempo previstos para el logro del objetivo general.	90	88	88
13.	EN CUANTO A LA ESTRATEGIA Precisa todas las acciones de manera secuencial a desarrollar.	88	90	88
14.	EN CUANTO A LA METODOLOGÍA Expresa y detalla el posicionamiento teórico del proyecto.	88	90	88
15.	EN CUANTO A LOS MEDIOS Y MATERIALES Comprende la utilización de la logística y elementos físicos a utilizar.	80	88	88
16.	EN CUANTO A LOS CRITERIOS DE EVALUACIÓN Enuncia de manera clara y precisa los logros deseables al cual se debe llegar al finalizar el proyecto.	88	88	88
17.	EN CUANTO A LA BIBLIOGRAFÍA Especifica siguiendo las normas APA la literatura utilizada para el desarrollo de las actividades que describe el proyecto.	80	88	88
18.	EN CUANTO AL ASPECTO GLOBAL Existe correspondencia lógica entre la naturaleza del proyecto, objetivos y contenidos.	90	88	88
	TOTALES:			
	MEDIA DE VALIDACIÓN:	88		

Fuente: Informes de expertos sobre validez y aplicabilidad del PROYECTO.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Si es aplicable para los objetivos propuestos.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Lugar y fecha: Tumbes,

Absuelta por informantes en el mes de enero del 2022.

Firmas



Dr. Ricardo W. Saldoya Tinedo
CEP 14101



MS. Ezequiel Altamirano Jara



Dr. Ricardo W. Saldoya Tinedo
DNI 80522672

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
----	----	----	----	----	----	----	----	----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

