



**Universidad
Norbert Wiener**

Escuela de Posgrado

“Relación entre gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de salud del Centro Materno Infantil Virgen del Carmen – Chorrillos, 2021”

Tesis para optar el grado académico de Maestro de Gestión en Salud

Autora: Ocupa Cabrera, Estrella Magali


Código Orcid: 0000-0003-3693-7682

Asesor: Dr. Misael Erikson, Maguiña Palma

Código Orcid: 0000-0002-4545-7413

LIMA – PERÚ

2021

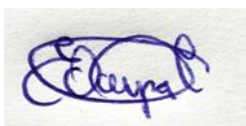
 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01

FECHA: 08/11/2022

Yo, **OCUPA CABRERA ESTRELLA MAGALI** Egresado(s) de la Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico **“RELACIÓN ENTRE GESTION DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DEL CENTRO MATERNO INFANTIL VIRGEN DEL CARMEN – CHORRILLOS, 2021”** Asesorado por el docente: Misael Erikson Maguiña Palma Con DNI 41974596 Con ORCID <https://orcid.org/0000-0002-4545-7413> tiene un índice de similitud de (11) (ONCE)% con código oid: **14912: 235470692** verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....
Firma de autor 1

Nombres y apellidos del Egresado
 Estrella Magali Ocupa Cabrera
 DNI: 27734876

.....
Firma de autor 2

Nombres y apellidos del Egresado
 DNI:



Dr. Misael Erikson Maguiña Palma
 DNI: 41974596

.....
Firma

Nombres y apellidos del Asesor:
 Misael Erikson Maguiña Palma
 DNI: 41974596

Lima, 24 de mayo de 2023

Tesis

“Relación entre gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de salud del Centro Materno Infantil Virgen del Carmen – Chorrillos, 2021”

Línea de investigación

Gestión en Salud

Asesor:

Dr. Misael Erikson Maguiña Palma

Código Orcid: 0000-0002-4545-7413

Dedicatoria

Agradezco a Dios por el maravilloso regalo de la vida, la familia, por su permanente guía, protección y sus eternas bendiciones en todo momento, permitiéndome alcanzar con éxito las metas trazadas.

A mis amados padres en el cielo, mi infinito agradecimiento por su apoyo incondicional, bendiciones, sus constantes oraciones y su preocupación para que siga superándome y cumpla con mis objetivos profesionales. Hoy son mis ángeles, que desde el cielo seguirán guiando mis pasos, este logro va para ustedes, los amo hasta el infinito.

A mis queridos hermanos, les agradezco su constante apoyo moral y sus buenos deseos; a mi esposo y a mi adorado hijo Hansel Gabriel, por su paciencia y comprensión durante este tiempo de estudio. Gracias totales.

Agradecimiento

A la universidad Norbert Wiener por su acogida para el desarrollo de este grado académico.

A mis maestros que me han acompañado en esta ruta de nuevos aprendizajes, conocimientos, experiencias que han motivado el logro de los objetivos propuestos.

A mi asesor porque gracias a sus orientaciones y acompañamiento en este proceso investigativo, he podido concluir de forma satisfactoria con este producto académico.

Índice general

Dedicatoria	iv
Agradecimiento.....	v
Índice.....	vi
Tablas.....	viii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
Introducción.....	1
CAPITULO I: EL PROBLEMA	3
1.1 Planteamiento del problema.....	3
1.2 Formulación del problema	5
1.2.1 Problema general.....	¡Error! Marcador no definido.
1.2.2 Problemas específicos	¡Error! Marcador no definido.
1.3 Objetivos de la investigación	¡Error! Marcador no definido.
1.3.1 Objetivo general.....	¡Error! Marcador no definido.
1.3.2 Objetivos específicos	¡Error! Marcador no definido.
1.4 Justificación de la investigación	¡Error! Marcador no definido.
1.4.1 Teórica.....	¡Error! Marcador no definido.
1.4.2 Metodologica	7
1.4.3 Práctica.....	¡Error! Marcador no definido.
1.5 Limitaciones de la investigación.....	¡Error! Marcador no definido.
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	8
2.1 Antecedentes de la investigación	8
2.2 Bases teóricas.....	18
2.3 Formulación de hipótesis	24
2.3.1 Hipótesis general.....	24
2.3.2 Hipótesis específicas	25
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....	28
3.1. Método de investigación	28
3.2. Enfoque investigativo	28
3.3. Tipo de investigación.....	288
3.4. Nivel de Investigación	28
3.5 Diseño de la investigación	29
3.6. Población, muestra y muestreo	29

3.7. Muestra.....	29
3.9. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	30
3.7.1. Técnica	30
3.9.2. Descripción	31
3.9.3. Validación	32
3.9.4. Confiabilidad.....	34
3.10. Procesamiento y análisis de datos.....	34
3.11. Aspectos éticos.....	34
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS ... ;Error!	
Marcador no definido.	
4.1 Resultados.....	;Error! Marcador no definido.
4.1.1. Análisis descriptivo de resultados	;Error! Marcador no definido.
4.1.2. Prueba de hipótesis.....	;Error! Marcador no definido.
4.1.3. Discusión de resultados.....	;Error! Marcador no definido.
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES ... ;Error! Marcador no	
definido.	
5.1 Conclusiones.....	;Error! Marcador no definido.
5.2 Recomendaciones	;Error! Marcador no definido.
REFERENCIAS	;Error! Marcador no definido.
ANEXOS	;Error! Marcador no definido.
Anexo1: Matriz de consistencia.....	;Error! Marcador no definido.
Anexo 2: Instrumentos.....	55
Anexo 3: Validez del instrumento (<i>si el curso lo indica o para egresados</i>)	;Error!
Marcador no definido.	
Anexo 4: Confiabilidad del instrumento (<i>si el curso lo indica o para egresados</i>)	
.....	;Error! Marcador no definido.
Anexo 5: Formato de consentimiento informado	;Error! Marcador no definido.
Anexo 6: Carta de aprobación de la institución para la RECOLECCIÓN DE DATOS,	
PUBLICACIÓN DE LOS RESULTADOS, USO DEL NOMBRE .;	Error! Marcador
no definido.	
(<i>solo para egresados</i>)	
Anexo 7: Informe del asesor de Turnitin <i>solo para egresados</i> ..	;Error! Marcador no
definido.	

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Población de la investigación	29
Tabla 2. Baremos de la variable Gestión del talento humano.....	33
Tabla 3 Baremos de la variable Desempeño laboral.....	33
Tabla 4. Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable Gestión del talento humano y sus dimensiones.....	36
Tabla 5. Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable Desempeño laboral y sus dimensiones.....	36
Tabla 6. Prueba de hipótesis: Hipótesis general.....	37
Tabla 7. Prueba de hipótesis: Hipótesis Específicas.....	38
Tabla 8. Prueba de hipótesis: Hipótesis Específicas.....	39

Resumen

El presente trabajo de investigación titulado Relación entre Gestión del Talento humano y el Desempeño laboral del personal de salud del Centro Materno Infantil Virgen del Carmen – Chorrillos, 2021, tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de salud del Centro Materno Infantil Virgen del Carmen – Chorrillos, 2021. Metodología: Estudio tipo aplicada, enfoque cuantitativo, descriptivo, correlacional, diseño no experimental y corte transversal. Población: estuvo conformada por un total de 160 integrantes, todos fueron recursos humanos que laboran en el centro de salud. Se utilizó 2 cuestionarios para el recojo de la información: Gestión de la calidad que consta de 2 dimensiones: Selección del personal y Capacitación del personal con 9 ítems. Desempeño laboral que, consta de 2 dimensiones: Calidad del trabajo y Trabajo en equipo con 14 ítems, ambos instrumentos con una escala de Likert fueron validados por 5 juicios de expertos y alcanzaron una confiabilidad de Alfa de Cronbach de 0.8 y 0.9 respectivamente. Resultados: el estudio permitió evidenciar la existencia de una correlación positiva entre ambas variables y sus respectivas dimensiones, las cuales fueron tabuladas posteriormente a través de gráficos y cuadros.

Palabras clave: Gestión de Talento humano, Desempeño laboral, Personal de salud.

Abstract

The present research work entitled Relationship between Human Talent Management and Work Performance of the health personnel of the Centro Materno Infantil Virgen del Carmen - Chorrillos, 2021, had the objective of determining the relationship between human talent management and the work performance of the health personnel of the Centro Materno Infantil Virgen del Carmen - Chorrillos, 2021. Methodology: Applied study, quantitative, descriptive, correlational, non-experimental and cross-sectional design. Population: it consisted of a total of 160 members, all of whom were human resources working in the health center. Two questionnaires were used to collect information: Quality management, which consists of two dimensions: Personnel selection and personnel training with 9 items. Work performance, which consists of 2 dimensions: Quality of work and Teamwork with 14 items, both instruments with a Likert scale were validated by 5 expert judgments and reached a Cronbach's Alpha reliability of 0.8 and 0.9 respectively. Results: the study showed the existence of a positive correlation between both variables and their respective dimensions, which were subsequently tabulated through graphs and tables.

Keywords: Human talent management, Work performance, Health personnel.

INTRODUCCIÓN

La gestión del talento humano es un proceso integral que se enfoca en la captación, desarrollo y conservación del recurso humano más talentosos de una institución, porque su interés principal es identificar a los empleados con mayor potencial, motivarlos y mantenerlos comprometidos con la organización. En este sentido, la gestión es esencial para el éxito de las instituciones porque tendrá un equipo altamente capacitado y motivado. En el caso del personal de salud, la gestión del talento es esencial debido a la naturaleza de la labor de los profesionales, quienes requieren formación y capacitación permanente para estar a la vanguardia de los avances clínicos y tecnológicos. Además, es primordial contar con un equipo comprometido y entregado al quehacer laboral que es muy exigente y demandante, generando estrés y problemas socioemocionales (1).

En la actualidad, existen diversas tendencias sobre gestión del talento humano y que pueden ser aplicadas en el sector salud, algunas de estos estilos incluyen el uso de tecnología para la formación y capacitación de los empleados, la implementación de programas de bienestar físico y de salud mental, y la promoción de un ambiente de trabajo inclusivo y diverso. En resumen, la gestión del talento humano es fundamental para el desempeño laboral del personal de salud, y su aplicación adecuada puede contribuir significativamente al éxito de cualquier organización en el sector de la salud (2).

Al respecto, la presente investigación tuvo como finalidad establecer la relación entre gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de salud del Centro Materno Infantil Virgen del Carmen – Chorrillos, 2021. El estudio se desarrolló en las instalaciones del centro de salud con el propósito de buscar la conexión entre las variables planteadas, con el fin de obtener información relevante sobre su incidencia en el personal

asistencial y administrativo de la institución y analizar en qué medida estas contribuyen a la mejora de su labor. Asimismo, buscará optimizar los recursos humanos y materiales de la institución, con el objetivo de presentar oportunas propuestas de mejora que redunden en beneficio de los empleados y del propio Centro de salud. Los hallazgos encontrados permitirán proponer estrategias de mejora oportunas que serán de carácter práctico y podrán ser compartidas con los anexos a la jurisdicción, como parte de la promoción de programas de capacitación e inserción del personal a la institución.

El estudio consta de cinco capítulos: Capítulo I contiene el planteamiento y formulación del problema, el objetivo general y específicos, la justificación y limitaciones del estudio. Capítulo II contiene el marco teórico, donde encontraremos los antecedentes y las bases teóricas de la investigación. Capítulo III contiene la metodología, donde se delimita el método, el enfoque, tipo, nivel y diseño, la población, muestra y muestreo, técnicas e instrumentos de recolección de datos, validación, confiabilidad, procesamiento y los aspectos éticos de la investigación. Capítulo IV contiene la presentación y discusión de los resultados, la contrastación de hipótesis y la discusión de resultados. Capítulo V conformada por las conclusiones, las recomendaciones y los anexos.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

La gestión del talento surgió como la posibilidad para administrar los recursos humanos de las instituciones de manera efectiva y eficiente, siendo importante comprender cómo ésta afecta el desempeño laboral de los empleados y afecta el éxito en la organización. Según la Organización Internacional del Trabajo (2017) el talento humano es inherente al individuo y debe ser comprendido como un fin y un medio para el desarrollo de los países de América Latina y el Caribe, porque es el ingrediente esencial para un empoderamiento con crecimiento inclusivo y sostenible en el tiempo, que genere empleo digno y trabajo decente para todos (3). Además, la UNESCO (2015) resaltó que las estrategias implementadas en las áreas de recursos humanos, busca que la organización cuente con un personal competente, experimentado y motivado que les permita responder eficazmente a los objetivos establecidos (4).

Al respecto, el Banco Mundial (2018) enfatizó que el 30% de las empresas que brindan servicios, tienen problemas en el desempeño de sus trabajadores, aun sabiendo que el capital humano es trascendente para la estabilidad mundial, debiendo conservarse pensando en las próximas generaciones (5). La CEPAL (2017) evidencia en América Latina y el Caribe una situación de retraso en comparación con otros países del continente, pero a pesar de los años de desigualdad entre países estas se han reducido a consecuencia del trabajo conjunto en regiones, (6). Además, Furstenberg et al. (2021), señaló que el país de Kenia sufre una oferta inestable de profesionales con buen desempeño laboral a causa de la mala gestión del recurso humano y los bajos salarios, el 87% de las empresas tienen dificultades para contratar a personas con

destacadas habilidades profesionales, y el 72% de las empresas reportan brechas en destacadas competencias profesionales (7).

En el Perú, Ascencios Trujillo (2017) evidenció en su estudio correlación moderada entre la gestión del talento y el desempeño laboral en el personal de salud, poniendo de manifiesto que, para lograr el cumplimiento de los indicadores expuestos, debe establecerse un seguimiento y control permanente que permitan alcanzar la calidad de los servicios prestados a nivel institucional (8). Al respecto, Fasabi Mamani (2018) refiere que la gestión del talento humano en las empresas, es la piedra principal para aseverar el éxito mediante el logro de objetivos, donde al trabajador no solo le corresponde ganar un salario justo, sino que debe ser capacitado y entrenado para aumentar productividad (9).

Asimismo, Manpower Group (2018) menciona que en el Perú el 43% del empresariado peruano, no pueden identificar las habilidades y competencias que requieren los trabajadores. Al respecto, los datos estadísticos de la encuesta sobre escasez de Talento-Perú, 2020, evidencian que un 54% de las empresas no encuentran entre los postulantes el perfil que buscan para sus equipos, mostrando un 53 % al 55% en dificultades para conseguir empleados capacitados y con las habilidades adecuadas (10). No obstante, el Minsa (2020) realiza dos veces al año de forma obligatoria, la evaluación del desempeño laboral, donde efectúa el reclutamiento y la selección del personal, mediante procesos de convocatorias establecidas para el análisis del currículum vitae y la entrevista personal, valorando la formación académica y las capacitaciones, más no el nivel de competitividad de los candidatos (11).

En relación a la problemática antes descrita, la presente investigación se encaminó en identificar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de salud del Centro Materno Infantil Virgen del Carmen, Chorrillos, pues los resultados permitirán fortalecer la calidad del trabajo y el trabajo en equipo de los colaboradores. Además, en la institución la oficina de RRHH no se ha renovado adecuadamente en los últimos años, priorizando decisiones políticas en los cargos jefaturales, y dejando evidenciar enormes brechas en capacitación del personal en 70%, equipos médicos 15% y cumplimiento de metas en 65%, lo cual repercute en la escasa identificación laboral del personal, falta de motivación, insuficiente auto exigencia, falta de creatividad e iniciativa, en relación al desempeño laboral. Finalmente, la investigación tuvo como propósito analizar la temática para comprender la problemática y efectuar recomendaciones para la mejora e implementación de adecuadas estrategias para la toma oportuna de decisiones.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de salud del Centro Materno Infantil Virgen del Carmen, Chorrillos, 2021?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la calidad del trabajo del personal de salud, del Centro Materno Infantil Virgen del Carmen, Chorrillos, 2021?

¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el trabajo en equipo del personal de salud, del Centro Materno Infantil Virgen del Carmen, Chorrillos, 2021?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Identificar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de salud, del Centro Materno Infantil Virgen del Carmen, Chorrillos, 2021.

1.3.2 Objetivos específicos

Identificar la relación entre la gestión del talento humano y la calidad de trabajo del personal de salud, del Centro Materno Infantil Virgen del Carmen, Chorrillos, 2021

Identificar la relación entre la Gestión del talento humano y el Trabajo en equipo del personal de salud del Centro Materno Infantil Virgen del Carmen, Chorrillos, 2021

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica

Esta investigación se realizará con el propósito de aportar al conocimiento existente sobre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, cuyos resultados podrán sistematizarse en el diseño de un marco teórico actualizado para ser incorporado en la toma de decisiones y la mejora de estos indicadores de la práctica hospitalaria, ya que se estaría demostrando que estas variables mejoran el desempeño laboral.

1.4.2 Metodológica

Para el logro de los objetivos del estudio, se realizará un proceso metodológico sistematizado y ordenado mediante la utilización de técnicas de investigación cuantitativa orientadas al análisis y síntesis, con el fin de conocer la problemática y mejorar la gestión del talento humano y el desempeño laboral

1.4.3 Práctica

La investigación se realiza porque existe la necesidad de mejorar el nivel de desempeño de la competencia trabajo en equipo en el personal de enfermería del Centro Materno Infantil Virgen del Carmen, para el planteamiento de estrategias para incrementar la gestión del talento humano y la productividad laboral.

1.5 Limitaciones de la investigación

Una de las limitaciones para la realización de la investigación fue la pandemia Covid-19, la cual limitó el contacto directo con los colaboradores para el llenado de las encuestas, motivo por el cual se utilizó diversos medios de comunicación como las redes sociales. Además, la no autorización del médico jefe del Centro a pesar de haber solicitado con tiempo los permisos, y la falta de apoyo de los trabajadores para el llenado de las encuestas por temor a las represalias de los directivos. En este sentido, el cuestionario fue redactado en el Google Form y enviado a los participantes mediante un link de acceso para su llenado.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

Internacionales

Curiel Narváez (2022) en su investigación cuyo objetivo fue analizar la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los Centros de Desarrollo Infantiles en el Distrito de Riohacha. Un estudio con enfoque cuantitativo, tipo aplicado, explicativo y corte transversal. La recolección de información fue en tiempo específico, la muestra probabilística estableció a 224 trabajadores. Los resultados obtenidos lograron analizar los factores que influyen en el desempeño laboral, y se concluyó con las recomendaciones para el mejoramiento continuo de los Centros de Desarrollo Infantiles en el Distrito de Riohacha (12).

Villegas y Sumba (2022) en su investigación cuyo objetivo fue establecer la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de Educación – Puerto López. (Ecuador). Un estudio de método sintético, inductivo, analítico, deductivo, bibliográfico y estadístico, con aplicación de entrevistas y encuestas. Los resultados obtenidos evidenciaron que el desempeño laboral en las áreas del Distrito de Educación es regular, a su vez se comprobó, que la falta de gestión del talento humano en sus procesos como el reclutamiento, selección, inducción, capacitación, motivación y evaluación de desempeño, se concluyó que el talento humano dentro de una institución es el activo más importante para cumplir los objetivos y la institución no brinda las herramientas para que este pueda desempeñarse eficientemente (13).

Martínez et al. (2021) su investigación cuyo objetivo fue identificar la incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral en el sector bancario en la ciudad de Sincelejo. La metodología utilizada fue tipo de investigación descriptiva, con diseño no experimental, aplicando como técnica de recolección de fuente primaria mediante un cuestionario. En cuanto a los resultados, se evidenció, de manera particular, cuál es la percepción que tienen los empleados acerca de Gestión del Talento Humano en el sector terciario de la economía, y describir la correlación entre la gestión del talento del personal y su desempeño profesional dentro de la organización. Se concluye, acerca de la importancia de la gestión del talento humano dentro del desempeño laboral en el Sector Bancario en la ciudad de Sincelejo (14).

Moreno Rivera (2021), en su estudio cuyo objetivo fue establecer la relación gestión de talento humano y desempeño profesional en las instituciones de salud del Nivel I, en la Policía Nacional, Guayaquil, Ecuador, 2020. Una indagación básica, enfoque cuantitativo, diseño descriptivo correlacional. La muestra la integraron 71 usuarios internos. Los resultados fueron analizados en una hoja de cálculo Excel y tabulados de acuerdo al programa SPSS-V22 y, para luego establecerse en tablas con sus respectivos porcentajes y frecuencias. Se concluyó en el presente estudio que las variables gestión del talento humano y desempeño laboral reflejaron un índice de correlación positiva moderada de 0,570 y un nivel de significancia estadística de 0,000 siendo menor al valor de 0,05; significando la aceptación de la hipótesis alterna (15).

Sarmiento De la Torre (2017) en su investigación con la finalidad de identificar la concordancia entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal que labora en la Universidad Central del Ecuador. Una indagación descriptiva, de

trabajo de campo, recopilación de información, método de inducción, con una muestra de 235 trabajadores. Los resultados evidenciaron un porcentaje alto de descontento del personal en correspondencia a las evaluaciones sobre desempeño laboral, dado que los trabajadores los consideran como mecanismos punitivos, no como oportunidades de progreso, dejando a relucir las debilidades existentes en la institución en relación a la gestión de talento humano. Se concluyó que la evaluación de desempeño no es un proceso que permite crecer profesionalmente a los trabajadores, puesto que no se relaciona con las funciones que desempeñan y no existe en la institución una cultura de evaluación (16).

Igualmente, Flores et al. (2017) en su estudio cuyo objetivo fue analizar la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal que labora en el Ayuntamiento Las Sabanas, departamento de Matanzas, semestre 2016-I. Se empleó un método mixto, con una muestra de 39 trabajadores. Los resultados muestran que el reclutamiento y selección de personal no guarda relación con las exigencias requeridas, no cumpliéndose con las normas institucionales y el reglamento interno. Se concluyó que el proceso de reclutamiento y selección de personal no va acorde con los requerimientos de la institución, evidenciando ineficiencia en los procesos realizados por el personal administrativo (17).

Al respecto, López et al. (2016) en su estudio cuyo objetivo fue valorar la gestión del talento humano en una institución de salud cubana. Una investigación con metodología evaluativa, se empleó un muestreo intencional con 32 trabajadores del Centro especializado ambulatorio de Cienfuegos. Los resultados evidenciaron una percepción positiva y moderada del personal de la institución de salud, en conexión

con la gestión del talento humano en un 78.1%, además, el 40% de los directivos encuestados no se hallan en su puesto por las posibilidades que este le ofrece para el desarrollo de sus capacidades como líder. Se concluyó en la necesidad de realizar mediciones que favorezcan establecer conexiones entre las dimensiones y componentes para la evaluación de la gestión del talento humano, y sus influencias en el éxito de las organizaciones con énfasis en las personas (18).

Además, Chávez et al. (2015) en su trabajo que tuvo como finalidad establecer un modelo de gestión por competencias del talento humano en el Hospital Básico Píllaro en los profesionales de enfermería, para mejorar la calidad de los servicios desde un enfoque ciudadano, garantizando de esta manera la calidad de servicio y el cumplimiento de los objetivos del milenio, objetivos del Plan Nacional del Buen Vivir, objetivos institucionales y política públicas establecidas. Una investigación de metodología de campo, tipo descriptiva, correlacional, con un muestreo probabilístico de 339 pacientes y personal de enfermería. Los resultados evidenciaron que el 52% considera la calidad de atención como buena, aunque el personal no la realiza por desconocimiento y la escasa competencia profesional. Se concluyó que un modelo de gestión por competencias implica cambios rotundos en el accionar del departamento de enfermería, con la finalidad de liderar los procesos con enfoques participativos de gestión (19).

Al respecto, Llano y Rivera (2015) en su investigación cuyo propósito fue mejorar el desempeño laboral en colaboradores de la Florícola AGROGANA S.A. con la implementación de una técnica de gestión que exponga significativos resultados para favorecer a la compañía que produce y comercializa flores. La metodología fue un

estudio de campo y una revisión bibliográfica. Los resultados evidenciaron diversas falencias en base a las actividades del talento humano que la empresa realiza, donde desafortunadamente no tienen estructurados los procesos que actualmente utilizan en cuanto al manejo del personal. Se concluyó que las funciones que desempeña cada trabajador no están acorde a sus conocimientos, por ende, las políticas de ascenso de personal que utiliza la Florícola, no son tomadas en cuenta continuamente, por lo que genera una debilidad para la misma por la falta de incentivos y capacitaciones (20).

Asimismo, Ponce Ponce (2015) en su estudio cuyo objetivo fue relacionar la gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral, de los empleados adscritos al Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos, Universidad Tecnológica Equinoccial, Quito Ecuador. Una investigación que evidencia hallazgos importantes en sus resultados, pues la evaluación del desempeño laboral refleja un 51,09% de nivel excelente, un 38,24% de rango muy bueno, un 8,43% satisfactorio y un 1,07% con niveles regulares e insuficientes. Conclusiones: El estudio manifiesta que casi la totalidad del personal del Ministerio de justicia, no ingresa a laborar por estimación o logro de méritos, sin embargo, la mayoría de estos trabajadores si cuenta con el conocimiento y la experiencia necesaria para el puesto; además en la mayoría de los casos, las brechas de capacitación del personal administrativo son atendidas por la institución y finalmente, los servidores públicos, obtuvieron en el estudio diversas calificaciones de desempeño laboral (21).

Nacionales

Cubas et al, (2022) en su investigación cuyo objetivo fue determinar la relación entre la gestión de talento humano con el desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza (UNTRM). Se utilizó una

metodología cuantitativa, analítica, relacional, prospectiva, observacional y transversal; la población constó con 75 empleados administrativos. Se encontraron resultados que corroboraron un 54.7% en el nivel expectativas de mejoramiento y compromiso en equipo colaborativo para alcanzar la eficacia, desde el trabajo responsable y el logro de las metas. El 50.7% evidencia interés y compromiso por involucrarse en los objetivos institucionales y la búsqueda de crecimiento profesional. Concluyeron estableciendo conexión entre las variables analizadas ($X^2= 11.8$) y $p = 0.03 < 0.05$. Con lo que prevalece la importancia de identificar las personas adecuadas, reteniendo el talento humano e impulsarlo mediante planes de capacitación y perfeccionamiento en base en su evaluación de desempeño (22).

Ramírez Vértiz (2022) En su investigación cuyo objetivo fue establecer la correlación entre la Gestión del talento humano y el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Oficina de Abastecimiento del Ministerio de Salud, servicio de Adquisiciones y Programación, Lima 2022. Una publicación descriptiva, no experimental y correlacional, con una muestra integrada con 40 trabajadores. Los resultados obtenidos de la aplicación de la encuesta de acuerdo a la variable 1. Gestión del talento humano vs variable 2. Desempeño laboral del personal, se puede concluir que existe una correlación positiva perfecta significativa entre las variables de estudio, la Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del Área de Adquisiciones y Programación de la Oficina de Abastecimiento del Ministerio de Salud, Lima 2022, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula o de investigación y se rechaza la hipótesis alterna de investigación (23).

Fernandini Chávez (2022), En su investigación cuyo objetivo fue determinar la conexión entre gestión del talento humano y rendimiento laboral del personal de la Micro Red Usquil – Otuzco, 2021. Una indagación tipo no experimental, cuantitativa, corte transeccional, descriptivo y correlacional, Los resultados determinaron que los trabajadores en gestión del talento humano lograron un 59.6%, estableciéndose como regular, pero se observó poca influencia del rendimiento profesional que alcanzó un 45.6% que equivale a regular. En referencia a las dimensiones, en gestión del talento señalando al aspecto de reclutamiento y selección de personal se encontró un 52,6%, en desarrollo y capacitación laboral un 50.9%; en compensación se halló un 36.8%, las cuales equivalen a niveles regulares. Además, en rendimiento del personal se encontró un regular 50.9%. Se concluyó que existe una relación significativa ($p < 0.05$) entre la gestión del talento humano y el rendimiento laboral en el personal de salud de la Micro Red Usquil-Otuzco (24).

Según, Crisóstomo Salvatierra (2019) en el estudio cuyo objetivo fue determinar la influencia de los procesos de gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores del área de Farmacia, Hospital Regional de Huacho. Se empleó una metodología no experimental, corte transversal, correlacional-causal, con una población de 35 trabajadores. Resultados: en la variable gestión del talento humano se evidencia que un 20% no impulsa el compartir los conocimientos con los demás trabajadores, el 31,4% refiere un deficiente liderazgo y el 68,6% manifiesta escasa actitud emprendedora. La variable desempeño laboral muestra que el 60% refiere escasa satisfacción de deseos y necesidades, el 28,6% refiere escasas habilidades para la solución de problemas. Se concluyó que la gestión del talento humano influye en el

desempeño laboral y el conocimiento influye significativamente en el desempeño laboral del personal asistencial de manera significativa (25).

Silvestre Orihuela (2019), en su estudio cuyo objetivo fue determinar la relación de la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los trabajadores del establecimiento de Salud Mariscal Castilla, Rímac, Lima, 2019. La metodología utilizada fue cuantitativo, descriptivo de alcance correlacional, no experimental, correlacional. Los resultados evidenciaron índices favorables en la práctica de actividades sobre capacitación de competencias que el establecimiento efectúa, en conexión con el manejo del personal. Se concluyó mostrando una conexión positiva entre gestión y desempeño profesional de los empleados del establecimiento de salud, evidenciándose una considerable correlación de Pearson 0.534. De igual modo, la gestión del talento humano, tiene una relación positiva con el trabajo en equipo (26).

Campos y Torres (2019) el estudio planteó el propósito de establecer la correlación entre gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de enfermería del hospital nacional 2 de mayo, Lima, Perú. Un estudio descriptivo, corte transversal, cuantitativo, correlacional. La población estuvo integrada por 32 profesionales de enfermería. Los resultados revelaron que las enfermeras que laboran en el centro hospitalario, están satisfechas con el manejo y gestión que se realiza al recurso humano, consciente que esto influye de forma habitual en su desempeño profesional. Asimismo, posterior al contraste de las hipótesis planteadas en el estudio, se concluyó que si existe una asociación directa y moderada entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral (27).

Según Jara Martínez (2018), en su indagación que tuvo como finalidad establecer la prevalencia de la gestión del talento humano para la mejora de la gestión pública y el desempeño laboral del personal del área de administración del Ministerio de Salud, Lima, Perú, 2018. Se utilizó en la investigación la metodología hipotético deductivo, fue no experimental, y transversal. Los resultados permitieron consolidar que ante un coeficiente R2 de Nagelkerke de 44,4% y 28,4%, la gestión del talento humano evidenciada fue adecuada, incidiendo en el mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral de los trabajadores de la Administración central del Ministerio de Salud estudiada (28).

Según, Vílchez Paz (2018), en su estudio cuyo objetivo fue establecer la conexión entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los empleados de la PSSCJ. Metodología: pesquisa aplicada, cuantitativo, correlacional, no experimental. La muestra estuvo formada por 50 profesionales del área. Los resultados revelaron que existe relación estadísticamente significativa según $p=0,000$ entre las variables gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del PSSCJ, existe relación estadísticamente significativa según $p=0,007$ entre gestión del talento humano y la calidad del trabajo del desempeño laboral de los trabajadores del PSSCJ; por último, existe relación estadísticamente significativa según $p=0,007$ entre gestión del talento humano y el trabajo en equipo del desempeño laboral del personal del PSSCJ (29).

Ramos Jacinto (2018) en su investigación tuvo como propósito establecer la correlación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los profesionales médicos del hospital municipal Los Olivos, Lima. Una exploración tipo básica, nivel correlacional, cuantitativo, no experimental. La muestra estuvo

compuesta por 50 profesionales de medicina del hospital municipal. Resultados: se comprobó una correlación moderada entre las variables analizadas, gestión de talento humano y desempeño laboral, alcanzando un Rho Spearman 0.413; igualmente se evidenció un p-valor de 0,003, reflejando que es menor a 0,01. Se concluyó que existe una marcada relación significativa entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral del personal médico del hospital municipal (30).

También, Asencios Trujillo (2016) en su estudio cuya finalidad fue comprobar el vínculo de la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del hospital nacional Hipólito Unanue, Perú. Un estudio cuantitativo, correlacional, transversal, no experimental; la población fueron 135 servidores administrativos nombrados del régimen laboral 276. Los resultados según la variable gestión del talento humano alcanza del personal administrativos un regular 67%, un 17% alto y un bajo 16%. En la variable desempeño laboral, un 47% de los trabajadores administrativos la perciben como alto, un 39% la distinguen como regular, y un 14 (14%) la califican como bajo. Se concluyó que si hubo correlación moderada en las variables examinadas. En admisión del personal y desempeño laboral se evidencia una correlación positiva. En capacidades y desempeño laboral se logra una relación positiva moderada, y en la compensación de personal y el desempeño laboral una correlación positiva (31).

Finalmente, Del Castillo Méndez (2016) en su estudio cuyo propósito fue establecer la dependencia de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los empleados de la municipalidad de Chaclacayo, Lima Una investigación cuantitativa, tipo básico, descriptiva, correlacional; con una población de 82

trabajadores administrativos. Los resultados dieron una positiva relación de las variables con un resultado 0.775, con una significancia bilateral $p=0.000 < 0.05$, rechazándose la hipótesis nula y aceptando la general. Se concluyó que el delegar responsabilidades mejora la productividad y la unidad de los trabajadores, el incentivo remunerativo, el entorno laboral con mejor limpieza, iluminación, ventilación y comodidad. Además, la inversión en innovación tecnológica mejora los resultados e incrementa la productividad, puesto que las empresas deben ser cada vez más competitivas y para ello necesitan innovar utilizando nuevas tecnologías (32).

2.2 Bases teóricas

La gestión institucional de los recursos humanos es la encargada de la conducción y dirección del personal profesional, el cual debe enfocarse en los cuatro aspectos esenciales: la planeación, la organización, desarrollo y la coordinación eficaz del personal que labora en cualquier tipo de organización. Igualmente, se encarga de suministrar el valor agregado al capital humano como, alinear al personal con los objetivos institucionales, fomentar el compromiso en relación a la visión, misión y valores, desarrollar y aportar estrategias para asegurar a los colaboradores que son la enorme fuerza laboral (31).

Desde esta perspectiva, **la variable Gestión del talento humano se sustenta en la teoría de Chiavenato (2011)** quien establece que está determinada por aquellos colaboradores que influyen de manera positiva en beneficio de la institución y en la productividad de cualquier organización, son aquella fuerza humana que representa el talento humano, porque escudriñan en todo el proceso del momento laboral para implementar, desplegar e incorporar a la empresa a todos aquellos recursos que

considera que tienen las competencias necesarias y que espera desarrollen de mejor forma, el desempeño de sus funciones (31).

Asimismo, enfatiza que el talento humano es la competencia que desarrolla la persona talentosa y perspicaz para lograr encontrar el modo de resolver las dificultades en una determinada labor, haciéndolas responsablemente mediante el empleo de aptitudes, habilidades, destrezas y experiencias propias. Cabe señalar que, no solo se requiere de esfuerzo o dedicación para la ejecución de cualquier actividad humana, sino que necesita de otros elementos que son esenciales para el funcionamiento del individuo como: las competencias profesionales, conocimientos, motivación, interés, vocación, potencialidades, estado de salud, etc. (31).

Por otro lado, los procesos claves que se distinguen dentro de la gestión del talento humano son: La Planificación de recursos humanos, que es el influjo estratégico propiamente dicho del plan de reconocimiento y custodia del talento individual, que debe conciliar con dos aspectos disímiles: La visión colectiva que engloba la práctica de los recursos, la pirámide de las jerarquías, el avance normal del empleo y las condiciones profesionales de los trabajadores. Las necesidades individuales que agrupa la adquisición de nuevas competencias profesionales, la protección de derechos, los modelos individuales y la posibilidad de ser responsables del progreso individual. Igualmente, el Reclutamiento es la capacidad para atraer y contratar personas idóneas para los puestos laborales claves, pues un reclutamiento práctico necesita de una estrategia adecuada (31).

La incorporación a la institución de recurso humano capacitado, le permite renovarse e innovar, lo cual es provechoso y rentable. Al respecto, en el plan estratégico germina la ejecución y el crecimiento de los objetivos trazados, los cuales pueden ser cuantificados para el logro de metas y propósitos, pero sujetos a revisión. Además, las evaluaciones 360° son un mecanismo que permite analizar integralmente los resultados laborales, donde el desarrollo del liderazgo dentro del ámbito laboral permite que las actividades se enfoquen en los objetivos, para la mejora de la calidad de competencias y destrezas de los trabajadores; pues el desarrollo profesional facilita el logro de metas relacionadas con proyectos de logros personales, es decir, planificación de carrera (31).

Los programas de reconocimiento, consideran a los individuos y los diversos equipos pueden ser observados y motivados de forma regular, pues colaboran para el éxito de la organización a través de lineamientos, acciones y premios. Competencias, son los estilos, comportamientos, peculiaridades, habilidades y atributos de personalidad que diferencian a los empleados exitosos. Retención, es el esfuerzo ordenado y metódico que no solo se enfoca en retener a los mejores talentos de las organizaciones, sino que también busca establecer y fomentar un ambiente laboral asequible, acogedor y entusiasta (31).

El talento y la competencia están integradas por los equipos de alta calidad, que están enfocados en percibir y reconocer los talentos individuales y combinar este potencial con la estrategia del equipo. Un entorno de sana competencia (círculo del potencial) permite enfocarnos en brindar a cada persona y a todo el equipo de trabajo, los conocimientos precisos para saber hacer (círculo del conocimiento), los elementos

necesarios y oportunos para poder hacer (círculo de los recursos) y las motivaciones indispensables para lograr hacer (círculo de la motivación), lo que finalmente ayude a generar mayor responsabilidad y el compromiso necesario para situar en valor todo ese talento (círculo del compromiso) (31).

Al respecto, Chiavenato I. (2011) enfatiza que el talento humano incluye no solo esfuerzos o actividades humanas, sino también otros factores que dotan a la actividad de diversas formas: conocimiento, experiencia, motivación, interés profesional, talento, actitud, capacidad, potencialidad, salud. Además, la gestión de recursos humanos se enfoca en descubrir, destacar, resaltar y retener a las personas de alto potencial, al permitir que cada trabajador desarrolle sus propias habilidades de acuerdo con los objetivos de la organización, con lo cual se beneficia la empresa y el personal (31). En este sentido, establece que la gestión del talento es un proceso que considera las habilidades, capacidades y conocimientos del personal, porque mejoran, renuevan y recompensan continuamente el desempeño laboral. La divide en 2 dimensiones:

Dimensión 1: Selección de personal, es un proceso dinámico mediante el cual la empresa puede elegir el puesto más adecuado entre diferentes candidatos para que puedan ocupar esa vacante. Esto forma parte de la necesidad de contratar nuevos empleados porque el puesto está vacante o se ha creado un nuevo puesto, donde se incluye la captación de talento hasta la selección final de los profesionales más cualificados que puedan aportar el mayor valor a la empresa. En este sentido, este tipo de evaluación está relacionada con el registro de los datos personales en el CV y la entrevista personal para la selección de personal (31).

Dimensión 2: Capacitación de personal, este es el enfoque del desarrollo exitoso, donde debe enfatizarse que la capacitación y el desarrollo de los empleados son

diferentes a los nuestros, ahora y en el futuro. La capacitación es para alcanzar las fortalezas y los buenos resultados que la organización espera, porque estos logros pueden permitir que los empleados solucionen rápida y eficazmente los contratiempos que sufrieron durante el desarrollo de las labores asignadas, del mismo modo, la importancia de la formación es aumentar los conocimientos, las habilidades, las habilidades, la motivación y las actitudes. Por otro lado, busca alcanzar situaciones que favorezcan el clima laboral, el desarrollo profesional, la mejora de condiciones laborales, reconocer y motivar a los empleados (31).

Igualmente, considera que las competencias laborales están integradas por los diversos conocimientos, valores, intereses, habilidades, aptitudes, rasgos u otras características personales, que son condiciones personales esenciales para el desarrollo de las diversas actividades que definen el desempeño laboral de las personas. Todo colaborador debe poseer un conjunto de habilidades básicas para desarrollar sus actividades en la empresa, las cuales se verán reflejadas en el trabajo diario o en situaciones de prueba, pero es importante adquirir y sumar nuevas habilidades, lo cual es fundamental para el éxito de la empresa, porque en lugar de invertir en capacitaciones que no pueden satisfacer las necesidades reales de la organización (31).

En cuanto a la **variable Desempeño laboral, está cimentada en la teoría de Chiavenato I. (2011)** subraya que en la calidad del servicio que realizan los empleados de la organización, las habilidades profesionales juegan un papel esencial en el manejo de las habilidades y el fortalecimiento de las relaciones interpersonales, que inciden directamente en los objetivos institucionales. Además, el desempeño laboral es la eficacia que muestra el trabajador y donde se entrelazan las competencias

profesionales que ayudan al logro del éxito y los resultados de la organización, dado que son elementos que las personas emplean para una labor sobresaliente. Al respecto, establece 2 dimensiones que son: (31).

Dimensión 1. Calidad del trabajo, cobra cada vez mayor importancia en los diversos estudios del desempeño del mercado laboral, porque es un factor fundamental dentro de las instituciones al permitir la mejora continua del desempeño de los trabajadores y, en consecuencia, el éxito efectivo de la organización (31) (32).

Además, la valoración del desempeño profesional es un instrumento utilizado para verificar el nivel de logro de metas propuestas a nivel individual, sistemática, objetiva e integral el comportamiento profesional y el logro del desempeño o resultados (son, hacen y logran las personas), dado que es una herramienta provechosa para saber si el problema existe. En cuanto a la integración de los empleados en la organización, determina los tipos de deficiencias y problemas del personal evaluado, sus fortalezas, posibilidades y habilidades (31).

En la **Dimensión 2.** Trabajo en equipo, hace referencia a un grupo de personas asignadas o autoasignadas bajo el liderazgo de una persona responsable, que será establecida en función de sus habilidades y competencias específicas, las cuales ayudarán a alcanzar el logro de los objetivos determinados (31).

Al respecto, Vílchez Paz sostiene que un equipo de trabajo está integrado por un grupo de personas que realizan tareas comunes, las conectan, las organizan y las guían para lograr objetivos comunes. De esto, se puede inferir que, con el desarrollo articulado del trabajo en equipo, se pueden alcanzar las metas propuestas y el cumplimiento de los objetivos que se mueven en la misma dirección en beneficio de la organización (24) (29).

Sin embargo, el desempeño laboral alude al rendimiento del trabajo en relación a las actividades que desarrolla la persona en el marco de sus funciones laborales, las cuales son tareas elementales y requeridas de acuerdo a su puesto, en el contexto de acciones laborales específicas, con el fin de considerar la acreditación de su idoneidad. Para valorar esta idoneidad, debemos reconocer que surge de la concepción de evaluación por desempeño, que se adjudica dentro del contexto del control humano y se apoya en el planteamiento de estrategias de gestión por competencias laborales, para generar servicios de calidad que puedan dar satisfacción a las necesidades y cumplimiento a los proyectos y programas (24).

En consecuencia, La Torre fundamentó que las competencias están enmarcadas en fundamentos y aspectos del carácter, noción de uno mismo, reacciones o valores, conocimientos, habilidades cognitivas y de conducta, teniendo con ello la posibilidad de ser mezclados para un buen desarrollo durante sus labores; también las competencias están vinculadas con el desarrollo profesional y en la parte afectiva mejoran la comunicación, empatía, de igual modo, la parte cognitiva compara el juicio de sí mismo, bases teóricas y la práctica del día a día (33).

2.3 Formulación de hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

Ha: Existe relación entre gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de salud, del Centro Materno Infantil Virgen del Carmen, Chorrillos, 2021.

2.3.2 Hipótesis específicas

Ha: Existe relación entre gestión del talento humano y la calidad de trabajo, del personal de salud del Centro Materno Infantil Virgen del Carmen, Chorrillos, 2021.

Ha: Existe relación entre gestión del talento humano y el trabajo en equipo, del personal de salud del Centro Materno Infantil Virgen del Carmen, Chorrillos, 2021

2.4. Variables y operacionalización

Matriz operacional de la Variable 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Definición Operacional: Se medirá la gestión del talento humano a través de 2 dimensiones: selección de personal y capacitación de personal que se evaluará mediante la escala Likert.

<i>Dimensión</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Ítems</i>	<i>Escala de medición</i>	<i>Niveles y Rangos (Valor final)</i>
Selección de personal	Datos personales en el CV	1	Ordinal	Niveles Alto 37-45 Medio 21-36 Bajo 9-20
	Entrevista personal	2		
	Contratación de personal	3, 4		
Capacitación de personal	Capacitación de personal	1, 2, 3		
	Presupuesto para capacitación	4		
	Planes o programas capacitación	5		
(V. independiente)				

Matriz operacional de la Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL

Definición Operacional: Se medirá el desempeño laboral a través de 2 dimensiones: Calidad del trabajo y Trabajo en equipo que se evaluará a través de la escala de Likert

<i>Dimensión</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Item</i>	<i>Escala de medición</i>	<i>Niveles y Rangos (Valor final)</i>
Calidad del trabajo	Responsabilidad y puntualidad Promoción de Iniciativas Compromiso Institucional Presentación personal Creatividad y toma de decisiones Conocimiento de procesos de atención	1, 2, 3, 4, 5, 6	Ordinal	Niveles Alto 57-70 Medio 35-56 Bajo 14-32
Trabajo en equipo	Clima laboral Calidad de los servicios Incremento de productividad Clima laboral favorable Garantizar la calidad de los servicios Aumento de productividad Logro de objetivos Liderazgo de trabajo de equipo	1,2,3,4,5,6,7,8		
(V. dependiente)				

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Método de investigación

La investigación se desarrolló mediante el método científico, el cual comprende un conjunto de procedimientos sistemáticos para alcanzar una meta, analizar un problema o un fenómeno concreto, mediante una secuencia de pasos para crear nuevo conocimiento que servirá de base para nuevos estudios sobre el tema. Además, se empleó el método deductivo porque se plantearon las hipótesis, para lograr nuevos razonamientos y conclusiones lógicas a partir de los enunciados establecidos (34).

3.2. Enfoque investigativo

El estudio fue de enfoque cuantitativo porque estuvo basado en evidencias, cada etapa precede a la siguiente, no pudiéndose saltar los pasos, pues la secuencia del método científico es estricta. Además, el recojo de información y su análisis fue mediante la estadística numérica para establecer los modelos de acción de las unidades de estudio (34).

3.3. Tipo de investigación

La investigación fue tipo aplicada, teniendo como único fin el beneficio de la sociedad, al buscar traducir teorías y conceptos en procesos prácticos y sencillos para beneficio de la comunidad, con lo cual se pretende alcanzar nuevos conocimientos destinados a resolver problemas prácticos (35).

3.4. Nivel de la Investigación

El nivel fue descriptivo-correlacional pues tiene como objetivo comprender la correlación o el grado de dependencia entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto concreto o específico (34); (35).

3.5. Diseño de la investigación

El Diseño de la indagación fue no experimental, porque no hubo manipulación intencional de las variables de estudio, ya que serán solamente analizadas y observadas en su estado natural, Asimismo, fue de corte transversal porque los datos conseguidos fueron en un solo momento, con el propósito de demostrar el significado de las variables y su nivel de influencia entre ellas. (34); (35).

3.6. Población

La población: es el conjunto de contextos, casos o entidades que coinciden según las especificaciones (34). La población del estudio estará integrada por 160 personas, quienes desarrollan actividades asistenciales y administrativas en el C.M. I. Virgen del Carmen, considerando la coyuntura social de post pandemia.

3.7. Muestra

Estuvo conformada por el 100% de la población, la cual comprendió 160 trabajadores del centro de salud cuya edad promedio fue 40 años, de ambos sexos.

Tabla 1

PERSONAL	N° DE PERSONAS
Asistencial	115
Administrativo	30
Limpieza	5
Vigilancia	5
Choferes	5
TOTAL	160

Fuente: Lista de personal del C.M.I. Virgen del Carmen

3.7.1 Criterios de inclusión y exclusión

Criterios de inclusión

-Personal asistencial y administrativo nombrado o contratado del centro de salud.

- Personal con un tiempo mínimo de servicio de 03 meses laborando en el centro.
- Personal que desea participar libre y voluntariamente del estudio.

Criterios de exclusión

- Personal administrativo y asistencial nombrado o contratado, con un tiempo laboral menor a 03 meses en el C.M.I Virgen del Carmen.
- Personal que se encuentra de vacaciones o descanso médico durante el estudio.
- Personal que no desee participar de la investigación.

3.8. Muestreo.

El muestreo fue no probabilístico por conveniencia, porque no fue necesario realizar cálculo estadístico alguno, para elegir a la muestra del estudio; al contrario, la selección de partícipes se realizó según la conveniencia y el objetivo de la indagación (34).

3.9. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.9.1. Técnica

La técnica empleada en la investigación para la recolección de datos fue la entrevista, el cual se efectuó mediante la aplicación del cuestionario estructurado, con el fin de conocer la opinión sobre la gestión del talento y el desempeño laboral de los colaboradores del C.M.I. Virgen del Carmen.

La variable 1: Gestión del talento humano tiene 2 dimensiones, selección del personal (4) y capacitación del personal (5), con un total de 9 ítems. El puntaje global será en 3 niveles: Alto (45-31 pts.), Medio (30-15 pts.), Bajo (14-0 pts.); además, en relación a las dimensiones tenemos: D1 nivel Alto (12-9 pts.), Medio (8-4 pts.), Bajo (3-0 pts.) y D2 nivel Alto (15-11 pts.), Medio (10-5 pts.), Bajo (4-0 pts.)

La variable 2: Desempeño laboral consta de dos dimensiones: calidad de trabajo (6) y trabajo en equipo (8) que hacen un total de 14 ítems; cuyo puntaje global de las variables se dividió en tres niveles: Alto (70-47 pts.), Medio (46-24 pts.), bajo (23-0 pts.). En las dimensiones tenemos: D1 nivel Alto (40-27 pts.), Medio (26-14 pts.), Bajo (13-0 pts.) y D2 nivel Alto (30-21 pts.), Medio (20-10 pts.), Bajo (9-0 pts.)

3.9.2. Descripción de instrumentos.

Ficha técnica del instrumento: Gestión del talento humano, según se indica: (36)

Población: 160 trabajadores

Tiempo: 2 meses

Momento: En el momento de descanso del personal de salud.

Lugar: Centro Materno Infantil Virgen del Carmen-Chorrillos

Validez: Por 5 juicios de expertos.

Fiabilidad: Alfa de Cronbach 0.8.

Tiempo de llenado: 20 min.

Número de ítems: 9

Dimensiones: Dimensión 1: Selección de personal (1,2,3,4)

Dimensión 2: Capacitación de personal (5,6,7,8,9)

Alternativas de respuesta: Totalmente en desacuerdo, En desacuerdo, Ni de acuerdo Ni en desacuerdo, De acuerdo, Totalmente de acuerdo

Baremos de la variable: Alto, Medio, Bajo.

Ficha técnica del instrumento: DESEMPEÑO LABORAL, según se indica: (36)

Población: 160 trabajadores

Tiempo: 2 meses

Momento: En el momento de descanso del personal de salud.

Lugar: Centro Materno Infantil Virgen del Carmen-Chorrillos

Validez: Por 5 juicios de expertos

Fiabilidad: Alfa de Cronbach 0.9.

Tiempo de llenado: 20 min.

Número de ítems: 14

Dimensiones: Dimensión 1: Calidad del trabajo (10,11,12,13,14,15)

Dimension2: Trabajo en equipo (16,17,18,19,20,21,22,23)

Alternativas de respuesta: Totalmente en desacuerdo, En desacuerdo, Ni de acuerdo Ni en desacuerdo, De acuerdo, Totalmente de acuerdo.

Baremos (niveles, grados) de la variable: Alto, Medio, Bajo.

3.9.3. Validación de instrumentos

El cuestionario que se utilizó pertenece a la autora Inca A. (2015), que realizó la validación con 03 especialistas en el tema, quienes expresaron opinión sobre la redacción y el contenido del mismo. La confiabilidad alcanzada en el Alfa de Cronbach fue 0.9, según el programa estadístico SPSS 22, lo cual lo categoriza como excelente (36). Asimismo, la presente investigación utilizó el instrumento: Gestión del talento humano y Desempeño laboral, cuya dinámica de validación está expuesta en el anexo 3.7.2.

Para certificar los criterios antes mencionados en el estudio, se realizarán los siguientes procedimientos:

- a) Validación contenido: se realizó entregando la carpeta de validación a los expertos, el cual se llevó a cabo por 5 especialistas en el tema (ver anexo).
- b) Validación de constructo: se realizó mediante el análisis factorial para confirmar la correlación de las variables: Gestión del talento humano y sus 02 dimensiones:

D1: Selección de personal (ítems 1,2,3,4) D2: Capacitación de personal (ítems 6,7,8,9,10); Desempeño laboral y sus 2 dimensiones: D3: Calidad de trabajo (ítems 10,11,12,13,14,15) y D4: trabajo en equipo (ítems 16,17,18,19,20,21,22,23).

c) Se realizó la validación de pertinencia para corroborar la congruencia de las preguntas y finalmente, los instrumentos alcanzaron una validez de 0.8 y 0.9 respectivamente.

Además, el baremo (categorización) calculará la escala de puntuaciones por medio de percentiles, que permitirá su medición e interpretación de cada uno de ellas. Los niveles o grados fueron: Alto, Medio y Bajo para ambos cuestionarios.

Tabla 2

Variable 1	Gestión del talento	Selección de personal	Capacitación de personal
Bajo	9-20	4-8	5-10
Medio	21-36	9-16	11-16
Alto	37-45	17-20	17-25

Tabla 3

Variable 2	Desempeño laboral	Calidad del trabajo	Trabajo en equipo
Bajo	14-32	6-12	8-20
Medio	36-56	13-23	21-34
Alto	57-70	24-30	35-50

El cuestionario del estudio fue adaptado al contexto y está conformado por 23 ítems, donde se consideró a ambas variables las alternativas de respuesta de la escala de Likert (Totalmente en desacuerdo, En desacuerdo, Ni de acuerdo Ni en desacuerdo, De acuerdo, Totalmente de acuerdo).

Para el recojo de los datos se abordará a los trabajadores durante su horario de refrigerio, con la finalidad de no afectar su desempeño durante las horas de trabajo,

a quienes se les entregará un consentimiento informado donde se le explicará los objetivos del estudio y posteriormente, el cuestionario para su respectivo llenado.

3.9.4. Confiabilidad de instrumentos

Para asegurar la representatividad y la consistencia interna de los instrumentos propuestos en el estudio, se aplicó el Alfa de Cronbach alcanzando los cuestionarios: Gestión del talento humano una fiabilidad de 0.8 y Desempeño laboral un 0.9, respectivamente.

3.10. Procesamiento y análisis de datos

La investigación se llevará a cabo en Centro Materno Infantil Virgen del Carmen, Chorrillos, donde inicialmente mediante documento al médico responsable, se solicitará la respectiva autorización para la ejecución del estudio y se empleará un documento Word para la transcripción del proyecto y otros documentos a redactar. Para la conformación de la base de datos, se trabajará un Excel para elaborar los gráficos y preparar las tablas de frecuencia, además de elaborar el cálculo del tamaño de la muestra. Asimismo, en los resultados estadísticos e inferenciales, se considerará un valor Alfa de 0,05, los cuales serán trabajados en el estadístico SPSS para la elaboración de gráficos y figuras.

3.11. Aspectos éticos

El presente estudio se ciñó a las normas establecidas por la universidad Norbert Wiener, sobre trabajos de investigación, declarando la fiabilidad de la información obtenida, el irrestricto respeto por la ideología cultural, religiosa, moral y la estimación por el intelecto humano. Además, el estudio recogió información de los colaboradores participes de la investigación de manera confidencial, que fue debidamente procesada, sin ninguna modificación o alteración.

Igualmente, consideró las políticas nacionales e internacionales, sobre el respeto a los principios éticos establecidos en el Informe Belmont, los cuales fueron considerados para el desarrollo de la encuesta, con pleno respeto a la autonomía de

los sujetos de estudio, pues cada participante aceptó libremente y voluntariamente llenar el cuestionario, como lo establece la Ley N° 29733 sobre la protección de datos personales (37).

Finalmente, se entregó el consentimiento informado a los participantes, con la finalidad de dejar constancia de su decisión personal y donde se respetó irrestrictamente los siguientes principios:

Principio de no maleficencia: Se respetó la integridad mental y física de los trabajadores y la imagen del centro de salud.

Principio de justicia: Todos los colaboradores tuvieron la misma oportunidad de participar del estudio y en igualdad de condiciones.

El principio de autonomía: Se respetó el derecho a la autodeterminación y la elección de sus propias decisiones en función a sus motivaciones, es decir, cada trabajador decidirá su aceptación según sus propios intereses, deseos y creencias.

Beneficio: Se aclaró las dudas del personal antes del llenado del instrumento (34).

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1. Resultados

4.1.1 Análisis descriptivo de resultados

Tabla 4

Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable Gestión del talento humano y sus dimensiones.

Niveles	Gestión del talento humano		Dimensión 1: Selección de personal		Dimensión 2: Capacitación del personal	
	N	%	N	%	N	%
Bajo	4	2.50	6	3.75	5	3.13
Medio	110	69.0	117	73.0	45	28
Alto	46	28.75	37	23.13	110	69
Total	160	100	160	100	160	100

Interpretación: La tabla 4 evidencia en la variable gestión del talento un 69% en nivel medio y un 28.75% en nivel alto. La dimensión selección de personal muestra un 73% en nivel medio y en capacitación un 69% en nivel alto.

Tabla 5

Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable Desempeño laboral y sus dimensiones

Niveles	Desempeño laboral		Dimensión 1: Calidad del trabajo		Dimensión 2: Trabajo en equipo	
	N	%	N	%	N	%
Bajo	1	0.63	5	3.13	6	3.77
Medio	112	70.0	81	51.0	121	76.0
Alto	46	28.93	74	46.25	32	20.0
Total	160	100	160	100	160	100

Interpretación: La tabla 2 muestra en la variable desempeño laboral un 70% en nivel medio y un 28.93% en nivel alto. Las dimensiones calidad del trabajo y trabajo en equipo, evidencian un 51% y 76% en nivel medio, respectivamente

4.1.2. Prueba de hipótesis: Hipótesis general

Ho: No existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral.

H1: Existe relación entre gestión del talento humano y el desempeño laboral.

Nivel de significancia

Si $P_{valor} < 0.05$ se rechaza la Ho

Si $P_{valor} > 0.05$ se acepta la Ha

Estadístico de prueba

Se aplicó la prueba Rho de Spearman porque las variables delineadas son de naturaleza cualitativa y de escala ordinal.

Tabla 4

Hipótesis	Variable*/ Dimensiones	Rho Spearman	Significancia Bilateral	Nivel
Hipótesis General	Gestión del talento humano Desempeño laboral	,382	,001	Correlación positiva

Toma de Decisión: Se decide rechazar la Ho porque el Pvalor (,001), es menor al valor de la significancia (0.05), se evidencia que los resultados mantienen una conducta no paramétrica y no tienen una distribución normal. Por lo expuesto se concluye que la hipótesis la gestión del talento se correlaciona positivamente con el desempeño laboral del personal de salud del Centro Materno Infantil.

Interpretación: La tabla 4 señala que el índice de eficiencia del modelo aplicado resulta aceptable, por lo que se establece que Pvalor (,001) resultante de las variables de estudio es un buen indicador y es menor a la significancia (0.05). Asimismo, la significancia revela la aceptación de la Ha y rechazar la Ho, en consecuencia, la gestión del talento humano se relaciona de forma positiva con el desempeño laboral del personal del Centro Materno Infantil

Prueba de hipótesis:

Hipótesis Específicas

Ho: No existe relación entre la gestión del talento humano y la calidad de trabajo

H1: Existe relación entre la gestión del talento humano y la calidad de trabajo.

Nivel de significancia

Si $P_{valor} < 0.05$ se rechaza Ho.

Si $P_{valor} > 0.05$ se admite la Ha.

Estadístico de prueba

Se aplica la prueba de Rho de Spearman porque las variables expuestas son de naturaleza cualitativa y de escala ordinal.

Tabla 5

Hipótesis	Variable*/ Dimensiones	Rho Spearman	Significancia Bilateral	Nivel
Hipótesis Especificas	Gestión del talento humano Calidad de trabajo	,460	,001	Correlación positiva

Toma de decisión: Se decide rechazar la Ho, dado que el Pvalor ($,001$), es menor al valor de la significancia (0.05), pues los resultados encontrados conservan una conducta no paramétrica y no mantienen una distribución normal. Lo expresado permite afirmar que la hipótesis gestión del talento se correlaciona positivamente con la calidad de trabajo del personal de salud del Centro Materno Infantil.

Interpretación: La tabla 5 nos muestra que el índice de eficiencia del modelo aplicado resulta admisible, porque el valor de probabilidad Pvalor ($,001$) de las variables examinadas es menor al valor de la significancia (0.05), lo cual es significativo. Además, el análisis de significación confirma la aceptación de la Ha y rechazar la Ho, como tal, la gestión del talento humano se relaciona de forma positiva con la calidad de trabajo.

Prueba de hipótesis:

Hipótesis Específicas

Ho: No existe relación entre la Gestión del talento humano y el Trabajo en equipo

H1: Existe relación entre la Gestión del talento humano y el Trabajo en equipo.

Nivel de significancia

Si Pvalor<0.05 se rechaza Ho

Si Pvalor>0.05 no se rechaza Ho

Estadístico de prueba

Se aplica la prueba de Rho de Spearman porque las variables planteadas son de naturaleza cualitativa y de escala ordinal

Tabla 6

Hipótesis	Variable*/ Dimensiones	Rho Spearman	Significancia Bilateral	NIVEL
Hipótesis Específicas	Gestión del talento humano Trabajo en equipo	,269	,001	Correlación positiva

Toma de decisiones: Se decide rechazar la Ho, dado que el Pvalor (,001), es mayor a la significancia (0.05), lo cual evidencia que los resultados hallados guardan una conducta no paramétrica y no preservan una distribución normal. Por tanto, se confirma que la hipótesis gestión del talento se correlaciona de forma positiva con el trabajo en equipo del personal de salud del Centro Materno Infantil.

Interpretación: La tabla 6 expone que la eficiencia del modelo aplicado resulta aceptable, puesto que el valor de la probabilidad Pvalor (,001) derivado de las variables desarrolladas, es menor a la significancia (0.05), siendo moderado. El definitiva, el análisis de significación indica la aceptación de la Ha y rechazar la Ho, como tal, la gestión del talento humano se relaciona con el trabajo en equipo.

4.1.3 Discusión de resultados

Actualmente, la gestión del talento humano está enfocada a la captación, motivación y capacitación del personal para fortalecerlos en alto potencial para la empresa, con el objetivo de retener a los mejores talentos. Para analizar la gestión del talento humano, se pueden considerar indicadores como la estrategia organizacional, las tendencias actuales y la necesidad de un modelo funcional, como también enfoques como la gestión por competencias y la planificación y sucesión de empleados. Además, la gestión de talento humano se exterioriza mediante la identificación del colaborador con la institución y el aporte que pueden fomentar para su crecimiento y desarrollo (31) ;(32).

En alusión a la hipótesis general existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de salud del Centro Materno Infantil Virgen del Carmen, Chorrillos, 2021. Los resultados evidenciaron correlación positiva ($Rho=0,382$) y una significancia bilateral ($,001$), estableciendo que, una mejor gestión del recurso humano incrementa el desempeño laboral del personal, con lo cual se acepta la hipótesis planteada en la investigación y se impugna hipótesis nula. Resultados que difieren con la investigación realizada por Crisóstomo Salvatierra, quien encontró la existencia de una correlación positiva perfecta en los resultados ($Rho 0.93$) subrayando que la gestión del talento humano influye de manera significativa en el desempeño laboral del personal asistencial (23).

Desde la perspectiva teórica de Chiavenato, la gestión del talento humano hoy en día, es una de las mejores herramientas de administración dado que, permite optimizar los disímiles procesos que realiza la empresa, pues favorece la mejora del desempeño laboral de los colaboradores en las funciones y obligaciones que desarrollan en sus áreas de trabajo (31). En este sentido, la gestión del talento humano es una función esencial para el logro de competencias, quien aún en esta época de globalización y constantes cambios tecnológicos, se ha vuelto un desafío imprescindible para las instituciones de salud que buscan tener un alto margen de competitividad (25).

Asimismo, señala que dentro de la dinámica organizacional de las instituciones, la gestión del talento humano está identificada como un componente estratégico básico, porque permite la incorporación de nuevas competencias que renuevan y resaltan el desempeño laboral, como es el caso donde se desarrolla el Centro de salud Materno Infantil Virgen del Carmen, Chorrillos, donde los directivos buscan fomentar el nivel de competencias individuales, considerando las necesidades operativas que puedan garantizar el desarrollo profesional y la administración del personal al saber que hacer o lo que pueden hacer (31).

Por otro lado, en referencia a la hipótesis específica existe relación entre la Gestión del talento humano y la calidad de trabajo del personal de salud del Centro Materno Infantil Virgen del Carmen, Chorrillos. Los resultados alcanzados mostraron correlación positiva ($Rho=0,460$) y una significancia bilateral ($,001$); reafirmando que una buena gestión del talento humano incide de manera preponderante en la calidad del trabajado, con lo cual se acepta la hipótesis diseñada en el estudio y la hipótesis se rechaza. Resultados que difieren con los encontrados en la investigación de Inca Allcahuamán, quien encontró la existencia de una correlación positiva considerable ($Rho 0.64$), entre las variables analizadas (36).

En este sentido, la Teoría de Chiavenato enfatiza en la importancia de la gestión del talento humano como un enfoque estratégico y holístico para administrar el recurso más valioso de una organización, lo cual influirá de manera sistemática en la calidad laboral. Además, establece que la implementación de los procesos estratégicos debe darse desde una definición precisa y clara de la misión de la institución, con la finalidad de resaltar la gestión del recurso humano, asegurar una buena gestión y un buen desarrollo de competencias del personal, acorde con los objetivos propuestos (31).

En consecuencia, el desempeño laboral se ve afectado cuando no se implementan responsablemente los procesos estratégicos dentro de la institución, pues estos permiten asegurar recursos humanos idóneos y realizar las actividades laborales explícitas (7). Una buena gestión de talento humano implica la formación de una sucesión de disposiciones para lograr el compromiso de los

colaboradores con la empresa y el compromiso de la empresa con sus colaboradores, donde se debe considerar mayor productividad, trato justo y una mejor formación profesional (8).

Cabe señalar que, el éxito de toda gestión se realizará bajo un control eficaz de habilidades, conocimiento, destreza y aptitudes que el talento humano pretende, porque son la clave del éxito por la participación activa del recurso humano, pues el desarrollo de los procesos estratégicos es fundamental para el cumplimiento de los objetivos (29). Por consiguiente, las instituciones buscan conocer mejor la gestión del talento humano, para trabajar de manera efectiva con los colaboradores, donde se pretende comprender el comportamiento humano y conocer los factores que afectan el desempeño laboral, porque repercute en el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales (32).

Por otro lado, en mención a la hipótesis específica existe entre la Gestión del talento humano y el trabajo en equipo del personal de salud del Centro Materno Infantil Virgen del Carmen. Los resultados comprobaron una relación positiva ($Rho=0,269$) y una significancia bilateral ($,001$), con lo cual se establece que un buen manejo de los recursos humanos desarrolla un mejor trabajo en equipo del personal, en definitiva, se impugna la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna de la investigación. Resultados que difieren con lo encontrado por Inca Allcahuamán, quien en su estudio halló una correlación positiva considerable $Rho 0.61$ entre selección de personal y el trabajo en equipo (36).

Al respecto, Vílchez Paz asevera que un equipo laboral es un conjunto de personas que realizan un trabajo común, lo cual los vincula, los organiza y los orienta hacia objetivos comunes y compartidos. De ello, se infiere que el desarrollo articulado del trabajo en equipo permite alcanzar los objetivos propuestos, enfocándose todos hacia una misma dirección en beneficio de la organización (30). Igualmente, Jara Martínez manifiesta que, un colaborador comprometido con la empresa genera un cierto valor para la misma, siendo importante fomentar un nivel de compromiso, pero es un tanto difícil averiguar sobre el nivel que poseen, ya que puede ser subjetivo (26).

Finalmente, las instituciones deben implementar prácticas y políticas efectivas de custodia de talento, como programas de reconocimiento, compensación y oportunidades de crecimiento profesional, para asegurar que los talentosos permanezcan comprometidos y motivados en la organización a largo plazo (31). Además, se debe desarrollar un nivel de responsabilidad, para que esto suceda hay que capacitar y así lograr que cada colaborador sepa cuál es el objetivo de la organización, y cuál es su rol dentro de la misma, esto ayudará a que se sientan parte de la empresa y tengan un sentido de pertenencia profundo, así evitar un alto índice de rotación y lograr una mayor estabilidad y seguridad para los integrantes de la empresa (23).

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

PRIMERO: Los resultados arrojaron un coeficiente de Rho Spearman de 0.382 y un Pvalor $0.001 < 0.05$, evidenciando que la gestión del talento se relaciona de forma positiva con el desempeño laboral del personal de salud del Centro Materno Infantil Virgen del Carmen, Chorrillos, 2021, lo cual demuestra que no deben existir limitaciones para fortalecer la gestión de talento humano en los trabajadores.

SEGUNDO: Los resultados arrojaron un coeficiente de Rho Spearman de 0.46 y un Pvalor $0.001 < 0.05$, la gestión del talento se relaciona de forma positiva con la calidad de trabajo del personal de salud del Centro Materno Infantil Virgen del Carmen, Chorrillos, 2021. Asimismo, los resultados nos permiten señalar la necesidad de capacitaciones al personal para elevar la calidad de trabajo, lo cual favorece la calidad de los servicios que se presta al paciente.

TERCERO: Los resultados arrojaron un coeficiente de Rho Spearman de 0.269 y Pvalor $0.001 < 0.05$. Por tanto, la gestión del talento se relaciona de manera positiva con el trabajo en equipo del personal de salud del Centro Materno Infantil Virgen del Carmen, Chorrillos, 2021. Al respecto, es importante destacar la necesidad de promover las capacitaciones para fortalecer el trabajo en equipo colaborativo.

5.2. Recomendaciones

PRIMERO: Se sugiere al director y al jefe del personal de salud del Centro Materno Infantil Virgen del Carmen, promover de manera responsable la gestión del talento humano, basada en una formación de competencias a través de las capacitaciones continuas, para mejorar la calidad de los servicios que presta al paciente, así como también elevar relacionados al desempeño laboral.

SEGUNDO: Dada la importancia que tiene el trabajo de gestión de la enfermera jefe en los servicios hospitalarios, es necesario establecer un sistema de trabajo participativo con la finalidad de poder desarrollar un efectivo trabajo en equipo, asintiendo las dudas, aportes y sugerencias del enfermero asistencial para la realización del servicio y lograr las metas establecidas.

TERCERO: Se recomienda retroalimentar los resultados del estudio con los demás centros de salud y hacer una línea de trabajo en el análisis de la gestión del talento humano y el desempeño laboral, desarrollando cursos de actualización y propuestas de intervención a partir de las características de la calidad de trabajo y trabajo en equipo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Muñante (2023). Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la consulta externa Hospital IV, Augusto Hernández Mendoza Ica. <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/11489>
2. Ramírez et al. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. Información tecnológica, 30(6), 167-176. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>
3. Organización Internacional del Trabajo. Desarrollar el talento humano para enfrentar desafíos del futuro del trabajo. 2017. Disponible en: <http://ilo.org/global/standards/lang--es/index.htm>.
4. UNESCO. Panorama regional: América Latina y el Caribe. Informe Mundial de Seguimiento de la EPT 2015. Disponible en: <http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/FIELD/Santiago/pdf/La-EFTP-en-LAC-perspectiva-regional-2030.pdf>
5. Banco Mundial. Acerca del Proyecto de Capital Humano. 2018. Disponible en: <https://www.bancomundial.org/es/publication/human-capital/brief/about-hcp>
6. CEPAL. La dotación de capital humano de América Latina y el Caribe.2017. Disponible en: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/11071-la-dotacion-capital-humano-america-latina-caribe>
7. Fürstenberg, N., Alfes, K., & Shantz, A. (2021). Meaningfulness of work and supervisory-rated job performance: A moderated-mediation model. Human Resource Management, 60(6), 903–919. <https://doi.org/10.1002/HRM.22041>
8. Asencios Trujillo, C.(2016). Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unánue. Lima, 2016. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/5314>

9. Fasabi Mamani V. (2018). Relación del área de Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los empleados de la empresa Tobiano E.I.R.L. en Arequipa.2018. Disponible en: https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/5176/3/IV_FIN_108_TE_Fasabi_Mamani_2018.pdf.
10. Manpower Group. (2018). Encuesta de escasez de talento https://www.manpowergroup.com.mx/wps/wcm/connect/manpowergroup/4430dc7b-8606-450c-a35-eea4662609b6/MG_EscasezdeTalentoPanama2018.pdf?MOD=A
11. Ministerio de Salud (MINSA). Mejorar el desempeño del personal de salud para una atención de calidad. Programa de Apoyo a la Reforma del Sector Salud PARSALUD II [Internet]. Lima, Perú; [citado el 23 de julio 2020]; Disponible en: http://www.parsalud.gob.pe/phocadownloadpap/documentos/publicaciones-institucionales/HOJAS%20INFOR_4rhus.pdf
12. Curiel Narvárez Y. (2022) Gestión de talento humano en el desempeño laboral de los centros de desarrollo infantiles del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar de Riohacha DETC. Disponible en: <https://repositoryinst.uniguajira.edu.co/handle/uniguajira/494>
13. Villegas y Sumba (2022) Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del distrito de educación 13d03 jipijapa - puerto López, Ecuador. Disponible en: <http://Repositorio.Unesum.Edu.Ec/Handle/53000/4628>

14. Martínez Álvarez, J; Martínez Álvarez, M y Vives Egea, J. (2021). Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en el sector bancario en la ciudad de Sincelejo. Corporación Universitaria del Caribe - CECAR. Disponible en: <https://repositorio.cecar.edu.co/handle/cecar/2176>
15. Moreno Rivera (2021). Gestión del talento humano y desempeño laboral en centros de salud de primer nivel de la Policía Nacional, Guayaquil, 2020 Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/60744>
16. Sarmiento De la Torre (2017). Relación entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral del área central de la Universidad Central del Ecuador. Escuela politécnica Nacional. Ecuador. Disponible en: <https://bibdigital.epn.edu.ec/handle/15000/17091>
17. Flores Pauth, M., Velásquez Betanco, N., Gómez Rugama, M. (2017). Incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la Alcaldía Las Sabanas Municipio del departamento de Madriz en el primer semestre 2016. Disponible en: <https://repositorio.unan.edu.ni/4298/1/17778.pdf>.
18. López-Puig P, Díaz-Bernal Z, Segredo-Pérez A, Pomares-Pérez Y. (2016). Evaluación de la gestión del talento humano en entorno hospitalario cubano. Revista Cubana de Salud Pública [Internet]. 2016 [citado 6 Abr 2023]; 43 (1). Disponible en: <http://www.revsaludpublica.sld.cu/index.php/spu/rt/printerFriendly/751/810>
19. Chávez Yépez, H.; Reinoso Lara, M. (2015) Gestión por Competencias del talento humano y la calidad de servicio en el departamento de Enfermería del Hospital Básico Píllaro, Ecuador. Disponible en: <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/13269>

20. Llanos, y Rivera (2015). Sistema de Gestión de talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la florícola Agrogana A.A. de la Parroquia Joseguango bajo provincia de Cotopaxi en el período 2014 – 2015. Unidad Académica de Ciencias Administrativas y Humanísticas. UTC. Latacunga. Disponible en: <http://repositorio.utc.edu.ec/handle/27000/2192>
21. Ponce Ponce B. (2015). La Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en el ministerio de justicia, derechos humanos y cultos planta central- Quito. 2014. [Tesis en internet] Ecuador: Universidad Tecnológica Equinoccial, Quito- Ecuador 2014 [citado el 21 de mar 2018]. 141 p. http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/12797/1/59157_1.pdf
22. Cubas Medina N., Gonzales Llontop L., Díaz Torres M., Polo Escobar B., De La Cruz Alvarado R., Gonzáles Paco E., & Cubas Medina J. (2022). Gestión del talento humano y desempeño laboral en los trabajadores administrativos, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza-Amazonas. Revista Científica Pakamuros, 10(2), 56 - 68. Disponible en: <http://revistas.unj.edu.pe/index.php/pakamuros/article/view/286/387>
23. Ramírez Vertiz J. (2020). Gestión del Talento Humano y su Relación con el Desempeño Laboral del Personal del Área de Adquisiciones y Programación de la Oficina de Abastecimiento del Ministerio de Salud, Lima 2022. Disponible en: <http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/6034>

24. Fernandini Chávez J. (2021). Gestión del talento humano y rendimiento laboral en el personal de salud de la Micro Red Usquil - Otuzco, 2021. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/92092>
25. Crisóstomo Salvatierra M. (2019). Gestión del Talento Humano y Desempeño laboral del personal asistencial en el departamento de Farmacia, Hospital Regional de Huacho. 2018. Disponible en: <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/2884>
26. Silvestre Orihuela L. (2019). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del centro de salud Mariscal Castilla, distrito del Rímac-2019. Disponible en: <http://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/2470>
27. Campos Bazán L. y Torres Torres F. (2019). Gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos adultos del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2019. Disponible en: <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/5610>
28. Jara Martínez A. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral de los trabajadores de la Administración central del Ministerio de Salud, 2018. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/29058775014.pdf>
29. Vílchez Paz S. (2018). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud sagrado corazón de Jesús – Lima, enero 2018. Universidad Norbert Wiener. Disponible en: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/1711>

30. Ramos Jacinto G. (2018). Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de Medicina del Hospital Municipal de los Olivos, Lima, 2017. Disponible en: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/16619>
31. Asencios Trujillo C. (2016). Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unánue. Lima, 2016. URI. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/5314>
32. Del Castillo Méndez A. (2017). La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo - 2016. (Tesis para optar el grado académico de maestra en gestión pública), Lima, Perú. Disponible en: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8939?locale-attribute=es>
33. Chiavenato I. (2011). Administración de Recursos Humanos. 9ª ed. México, Mc Graw – Hill; 2011. Disponible en: <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>
34. Farné S. (2012), Calidad del empleo en América Latina a principios del siglo XXI. Colombia.2012. Disponible en: http://white.lim.ilo.org/spanish/260ameri/oitreg/activid/proyectos/actrav/actividades regionales/2012/documentos/obj04_act04_2012_economiaiinformal_stefano_calidad empleo.pdf
35. La Torre Navarro M. (2012). La gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral: Universidad de Valencia, Valencia - España. 2012 [citado el 23 de julio 2017]. 282 p. Disponible en: https://www.tesisenred.net/handle/10803/81889?fbclid=IwAR2Icdi5mpQsOtv01-N_T2uWwwZcJCVwNbXtDGtBXNsSGo_R2OnBnmS1xAY#page=1

36. Hernández-Sampieri et al. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta.* Disponible en: http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abu_so/Articulos/SampieriLasRutas.pdf.
37. Ñaupas et al. (2018). Metodología de la investigación cuantitativa - cualitativa y redacción de la tesis. Disponible en: <https://docplayer.es/145397428-Metodologia-de-la-investigacion.html>
38. Inca Allcahuamán, K. (2015). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Andahuaylas, 2015. Universidad Nacional José María Arguedas, Perú. Disponible en: <http://repositorio.unajma.edu.pe/handle/123456789/232>
39. Diario el peruano (2013). Reglamento de la Ley N° 29733. Ley de protección de datos personales. Decreto Supremo N° 003-2013-JUS- 2013. Disponible en: <https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0036/ley-proteccion-datos-personales.pdf>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Consistencia

TÍTULO: Relación Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de Salud Del Centro Materno Infantil Virgen Del Carmen – Chorrillos, 2021

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema General</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de salud del Centro Materno Infantil Virgen del Carmen, Chorrillos, 2021?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la calidad del trabajo del personal de salud, del Centro Materno Infantil Virgen del Carmen, Chorrillos, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el trabajo en equipo del personal de salud, del Centro Materno Infantil Virgen del Carmen, Chorrillos, 2021?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de salud, del Centro Materno Infantil Virgen del Carmen, Chorrillos, 2021.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la calidad de trabajo del personal de salud, del Centro Materno Infantil Virgen del Carmen, Chorrillos, 2021</p> <p>Determinar la relación entre la Gestión del talento humano y el Trabajo en equipo del personal de salud del Centro Materno Infantil Virgen del Carmen, Chorrillos, 2021</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de salud del Centro Materno Infantil Virgen del Carmen, Chorrillos, 2021.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existe relación entre la gestión del talento humano y la calidad del trabajo del personal de salud, del Centro Materno Infantil Virgen del Carmen, Chorrillos, 2021.</p> <p>Existe relación entre la gestión del talento humano y el trabajo en equipo del personal de salud, del Centro Materno Infantil Virgen del Carmen, Chorrillos, 2021.</p>	<p>Variable 1. Gestión del Talento</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Selección de personal</p> <p>Capacitación de personal</p> <p>Variable 2. Desempeño laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Calidad del trabajo en equipo</p> <p>Trabajo en equipo</p>	<p>Tipo de Investigación: Aplicada</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Nivel: Descriptivo</p> <p>Alcance: Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental, corte transversal</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Población: 160 trabajadores</p>

Anexo 2: Instrumentos

Instrumento de recolección de datos

ENCUESTA:

Estimado Compañero (a):

Le agradecemos anticipadamente por su colaboración, dar su opinión sobre el Centro Materno Infantil Virgen del Carmen, para el trabajo de investigación titulado: “RELACIÓN ENTRE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DEL CENTRO MATERNO INFANTIL VIRGEN DEL CARMEN – CHORRILLOS, 2021”

Por favor no escriba su nombre, es anónimo y confidencial.

Responda las alternativas de la respuesta según corresponda. Marque con una “X” la alternativa de respuesta que se adecue a su criterio.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo					
1	2	3	4	5					
N° de Ítems	VARIABLE 1 GESTIÓN DEL TALENTO				Escala de Valoración				
	DIMENSION 1: SELECCIÓN DE PERSONAL				1	2	3	4	5
1	Los datos personales que contiene el currículum vitae evidencian el perfil profesional para la selección del trabajador.								
2	La entrevista personal califica las competencias profesionales (conocimiento, habilidades y destrezas) en la interacción y comunicación con el entrevistador.								
3	La selección de personal se enfoca en contratar personas idóneas para el puesto de trabajo.								
4	El establecimiento de salud evalúa los registros de las contrataciones del personal y de acuerdo a ello asigna las capacitaciones del personal								
	DIMENSIÓN 2: CAPACITACIÓN DE PERSONAL				1	2	3	4	5
5	La capacitación es una prioridad para que el personal actualice sus conocimientos con la finalidad de elevar su desempeño laboral.								
6	El personal de salud se capacita por política del establecimiento								
7	El personal de salud se capacita por sus propios medios								
8	El presupuesto asignado para capacitación de personal genera oportunidades de perfeccionamiento para el desempeño laboral.								
9	Los planes o programas de capacitación aseguran fortalecer las competencias para el desempeño laboral.								

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL

DIMENSIÓN 1: CALIDAD DEL TRABAJO		1	2	3	4	5
10	La responsabilidad y la puntualidad del personal son evaluadas en el Centro Materno					
11	El Centro Materno promueve las iniciativas del trabajador dentro de las áreas laborales					
12	El Centro Materno reconoce las iniciativas del trabajador dentro de las áreas laborales					
13	La presentación personal distingue y representa la imagen institucional					
14	El personal de salud utiliza su creatividad para la resolución de problemas					
15	El personal de salud toma de decisiones oportunas para la resolución de problemas					
DIMENSIÓN 2: TRABAJO EN EQUIPO		1	2	3	4	5
16	Desde su experiencia laboral el trabajo en equipo promueve un clima laboral favorable.					
17	Los equipos de trabajo tienen el objetivo de garantizar la calidad de los servicios que se ofrecen dentro del Centro Materno.					
18	El personal de salud conoce los procesos de atención para el cumplimiento oportuno de sus actividades en el Centro Materno.					
19	El trabajo en equipo incrementa la productividad y responde a las necesidades y demandas de los usuarios.					
20	Prevalece el compromiso institucional por encima de las actividades laborales					
21	El trabajo en equipo responde de manera oportuna a las necesidades del usuario					
22	El trabajo en equipo permite el logro de objetivos institucionales.					
23	El liderazgo dentro de los equipos de trabajo está orientado al logro de metas institucionales.					

GRACIAS POR SU COLABORACION

Anexo 3: Validez del Instrumento

Formato de Validación por Jueces Expertos (1)

Proyecto: “RELACIÓN ENTRE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DEL CENTRO MATERNO INFANTIL VIRGEN DEL CARMEN – CHORRILLOS, 2021”

Estimado(a) experto(a), yo **Ocupa Cabrera Estrella Magali**, estoy realizando la validación de mi instrumento(s) para realizar la tesis de la maestría en **Gestión en Salud** en la UPNW, por ello le solicito completar el consentimiento de participación en el anexo 1 y el instrumento completo en el anexo 2. A continuación se presenta información básica sobre el estudio:

1. Conceptos:

V1: Gestión del talento humano

Proceso o acción emprendida por una o más personas para coordinar las actividades laborales de las personas, dotados de conocimientos, habilidades y competencias que son reforzados, actualizados y recompensados de forma constante. Chiavenato, I. 2007.

V2: Desempeño laboral

Es la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral Chiavenato, I. 2002.

2. Objetivo general

Determinar la relación entre la Gestión del talento humano y Desempeño laboral del personal de salud del Centro Materno Infantil Virgen del Carmen, Chorrillos, 2021

Objetivos específicos

Establecer la relación entre la Gestión del talento humano y Calidad de trabajo del personal de salud del Centro Materno Infantil Virgen del Carmen, Chorrillos, 2021

Establecer la relación entre la Gestión del talento humano y Trabajo en equipo del personal de salud del Centro Materno Infantil Virgen del Carmen, Chorrillos, 2021.

3. Dimensiones:

V1 D1: Selección de personal

D2: Capacitación de personal

V2 D1: Calidad de trabajo

D2: Trabajo en equipo

En la **Ficha de validación** marque con un aspa lo que considere en cada criterio (el instrumento completo para su análisis, se encuentra en el **Anexo 2**

Ficha de Validación por Jueces Expertos
ESCALA DE CALIFICACIÓN

Estimado (a): **Mónica Elisa Meneses La Riva**

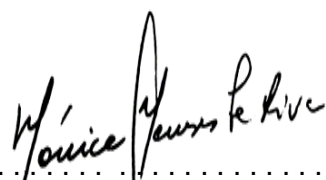
Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se le solicita dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos que se adjunta:

Marque con una (X) en SI o NO, en cada criterio según su opinión.

CRITERIOS	SI	NO	OBSERVACIÓN
1. El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	X		
2. El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio.	X		
3. La estructura del instrumento es adecuada.	X		
4. Los ítems del instrumento responden a la Operacionalización de la variable.	X		
5. La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	X		
6. Los ítems son claros y entendibles.	X		
7. El número de ítems es adecuado para su aplicación.	X		

SUGERENCIAS:

.....
.....



.....
FIRMA DEL JUEZ EXPERTO (A)

Constancia de validación

Lima, 21 de agosto del 2020.

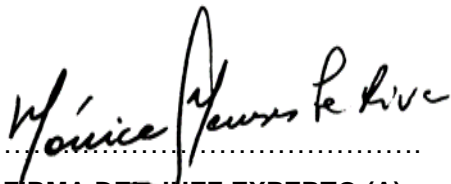
Quién suscribe, **Mónica Elisa Meneses La Riva**, mediante el presente dejo constancia de mi participación en la evaluación por Juicio de expertos del presente instrumento denominado “Escala para la Gestión de Talento Humano y el Desempeño laboral”, cuyos resultados se encuentran en la Ficha de evaluación correspondiente.

Atentamente,

Nombres completos: Mónica Elisa Meneses La Riva.

Profesión: Enfermera

Maestría/Doctorado: Doctorado en Gobernabilidad y Salud Pública

A handwritten signature in black ink, reading "Mónica Elisa Meneses La Riva". The signature is written in a cursive style and is positioned above a horizontal dotted line.

FIRMA DEL JUEZ EXPERTO (A)

Validación por Jueces Expertos (2)

Proyecto: “RELACIÓN ENTRE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DEL CENTRO MATERNO INFANTIL VIRGEN DEL CARMEN – CHORRILLOS, 2021”

Estimado(a) experto(a), yo **Ocupa Cabrera Estrella Magali**, estoy realizando la validación de mi instrumento(s) para realizar la tesis de la maestría en **Gestión en Salud** en la UPNW, por ello le solicito completar el consentimiento de participación en el anexo 1 y el instrumento completo en el anexo 2. A continuación se presenta información básica sobre el estudio:

4. Conceptos:

V1: Gestión del talento humano

Proceso o acción emprendida por una o más personas para coordinar las actividades laborales de las personas, dotados de conocimientos, habilidades y competencias que son reforzados, actualizados y recompensados de forma constante. Chiavenato, I. 2007.

V2: Desempeño laboral

Es la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral Chiavenato, I. 2002.

5. Objetivo general

Determinar la relación entre la Gestión del talento humano y Desempeño laboral del personal de salud del Centro Materno Infantil Virgen del Carmen, Chorrillos, 2021

Objetivos específicos

Establecer la relación entre la Gestión del talento humano y Calidad de trabajo del personal de salud del Centro Materno Infantil Virgen del Carmen, Chorrillos, 2021

Establecer la relación entre la Gestión del talento humano y Trabajo en equipo del personal de salud del Centro Materno Infantil Virgen del Carmen, Chorrillos, 2021.

6. Dimensiones:

V1 D1: Selección de personal

D2: Capacitación de personal

V2 D1: Calidad de trabajo

D2: Trabajo en equipo

En la **Ficha de validación** marque con un aspa lo que considere en cada criterio (el instrumento completo para su análisis, se encuentra en el **Anexo 2**

Ficha de Validación por Jueces Expertos
ESCALA DE CALIFICACIÓN

Estimado (a): **María Noemí Horna Oblitas**

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se le solicita dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos que se adjunta:

Marque con una (X) en SI o NO, en cada criterio según su opinión.

CRITERIOS	SI	NO	OBSERVACIÓN
1. El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	X		
2. El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio.	X		
3. La estructura del instrumento es adecuada.	X		
4. Los ítems del instrumento responden a la operacionalización de la variable.	X		
5. La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	X		
6. Los ítems son claros y entendibles.	X		
7. El número de ítems es adecuado para su aplicación.	X		

SUGERENCIAS:

Considerar más ítems con respecto a la variable Desempeño laboral para contar con mayor información.....



María Noemí Horna Oblitas
DNI: 27716813

FIRMA DEL JUEZ EXPERTO (A)

Constancia de validación

Lima, 20 de agosto del 2020.

Quién suscribe, **Horna Oblitas María Noemí**, mediante el presente dejo constancia de mi participación en la evaluación por Juicio de expertos del presente instrumento denominado “Escala para la Gestión de Talento Humano y el Desempeño laboral”, cuyos resultados se encuentran en la Ficha de evaluación correspondiente.

Atentamente,

Nombres completos: María Noemí Horna Oblitas.

Profesión: Enfermera

Maestría/Doctorado: Maestría en Administración de la Educación.



María Noemí Horna Oblitas
DNE: 27716813

FIRMA DEL JUEZ EXPERTO (A)

Validación por Jueces Expertos (3)

Proyecto: “RELACIÓN ENTRE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DEL CENTRO MATERNO INFANTIL VIRGEN DEL CARMEN – CHORRILLOS, 2021”

Estimado(a) experto(a), yo **Ocupa Cabrera Estrella Magali**, estoy realizando la validación de mi instrumento(s) para realizar la tesis de la maestría en **Gestión en Salud** en la UPNW, por ello le solicito completar el consentimiento de participación en el anexo 1 y el instrumento completo en el anexo 2. A continuación se presenta información básica sobre el estudio:

7. Conceptos:

V1: Gestión del talento humano

Proceso o acción emprendida por una o más personas para coordinar las actividades laborales de las personas, dotados de conocimientos, habilidades y competencias que son reforzados, actualizados y recompensados de forma constante. Chiavenato, I. 2007.

V2: Desempeño laboral

Es la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral Chiavenato, I. 2002.

8. Objetivo general

Determinar la relación entre la Gestión del talento humano y Desempeño laboral del personal de salud del Centro Materno Infantil Virgen del Carmen, Chorrillos, 2021

Objetivos específicos

Establecer la relación entre la Gestión del talento humano y Calidad de trabajo del personal de salud del Centro Materno Infantil Virgen del Carmen, Chorrillos, 2021

Establecer la relación entre la Gestión del talento humano y Trabajo en equipo del personal de salud del Centro Materno Infantil Virgen del Carmen, Chorrillos, 2021.

9. Dimensiones:

V1 D1: Selección de personal

D2: Capacitación de personal

V2 D1: Calidad de trabajo

D2: Trabajo en equipo

En la Ficha de validación marque con un aspa lo que considere en cada criterio (el instrumento completo para su análisis, se encuentra en el **Anexo 2**

Ficha de Validación por Jueces Expertos
ESCALA DE CALIFICACIÓN

Estimado (a): **Vilma Ayala Elera**

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se le solicita dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos que se adjunta:

Marque con una (X) en SI o NO, en cada criterio según su opinión.

CRITERIOS	SI	NO	OBSERVACIÓN
1. El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	X		
2. El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio.	X		
3. La estructura del instrumento es adecuada.	X		
4. Los ítems del instrumento responden a la operacionalización de la variable.	X		
5. La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	X		
6. Los ítems son claros y entendibles.	X		
7. El número de ítems es adecuado para su aplicación.	X		

SUGERENCIAS:

Revisar la coherencia de las preguntas para darle mayor sentido.....

MINISTERIO DE SALUD
Directorio General de Organización y Asesoría en Salud Pública
Vilma Ayala Elera
 Mg. Vilma Ayala Elera
 CEP. N° 24209
 EQUIPO TÉCNICO DICTA-MINRA

FIRMA DEL JUEZ EXPERTO (A)

Constancia de validación

Lima, 28 de agosto del 2020.

Quién suscribe, **Ayala Elera Vilma**, mediante el presente dejo constancia de mi participación en la evaluación por Juicio de expertos del presente instrumento denominado “Escala para la Gestión de Talento Humano y el Desempeño laboral”, cuyos resultados se encuentran en la Ficha de evaluación correspondiente.

Atentamente,

Nombres completos: Vilma Ayala Elera.

Profesión: Enfermera

Maestría/Doctorado: Maestría en Gestión de los Servicios de Salud



MINISTERIO DE SALUD
Dirección General de Información Epidemiológica y Salud Pública

Mg. Vilma Ayala Elera
CEP. N° 24203
EQUIPO TÉCNICO DPCTB-MINSA

FIRMA DEL JUEZ EXPERTO (A)

Validación por Jueces Expertos (4)

Proyecto: “RELACIÓN ENTRE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DEL CENTRO MATERNO INFANTIL VIRGEN DEL CARMEN – CHORRILLOS, 2021”

Estimado(a) experto(a), yo **Ocupa Cabrera Estrella Magali**, estoy realizando la validación de mi instrumento(s) para realizar la tesis de la maestría en **Gestión en Salud** en la UPNW, por ello le solicito completar el consentimiento de participación en el anexo 1 y el instrumento completo en el anexo 2. A continuación se presenta información básica sobre el estudio:

1. Conceptos:

V1: Gestión del talento humano

Proceso o acción emprendida por una o más personas para coordinar las actividades laborales de las personas, dotados de conocimientos, habilidades y competencias que son reforzados, actualizados y recompensados de forma constante. Chiavenato, I. 2007.

V2: Desempeño laboral

Es la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral Chiavenato, I. 2002.

2. Objetivo general

Determinar la relación entre la Gestión del talento humano y Desempeño laboral del personal de salud del Centro Materno Infantil Virgen del Carmen, Chorrillos, 2021

Objetivos específicos

Establecer la relación entre la Gestión del talento humano y Calidad de trabajo del personal de salud del Centro Materno Infantil Virgen del Carmen, Chorrillos, 2021

Establecer la relación entre la Gestión del talento humano y Trabajo en equipo del personal de salud del Centro Materno Infantil Virgen del Carmen, Chorrillos, 2021.

3. Dimensiones:

V1 D1: Selección de personal

D2: Capacitación de personal

V2 D1: Calidad de trabajo

D2: Trabajo en equipo

En la **Ficha de validación** marque con un aspa lo que considere en cada criterio (el instrumento completo para su análisis, se encuentra en el **Anexo 2**

Ficha de Validación por Jueces Expertos

ESCALA DE CALIFICACIÓN

Estimado (a): Urfiles Bustamante Quiroz

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se le solicita dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos que se adjunta:

Marque con una (X) en SI o NO, en cada criterio según su opinión.

CRITERIOS	SI	NO	OBSERVACIÓN
1. El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	X		
2. El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio.	X		
3. La estructura del instrumento es adecuada.	X		
4. Los ítems del instrumento responden a la operacionalización de la variable.	X		
5. La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	X		
6. Los ítems son claros y entendibles.	X		
7. El número de ítems es adecuado para su aplicación.	X		

SUGERENCIAS:

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


Urfiles Bustamante Quiroz
CSP. Nº 28233 - RNE: Nº 2134
FIRMA DEL JUEZ EXPERTO

Validación por Jueces Expertos (5)

Proyecto: “RELACIÓN ENTRE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DEL CENTRO MATERNO INFANTIL VIRGEN DEL CARMEN – CHORRILLOS, 2021”

Estimado(a) experto(a), yo **Ocupa Cabrera Estrella Magali**, estoy realizando la validación de mi instrumento(s) para realizar la tesis de la maestría en **Gestión en Salud** en la UPNW, por ello le solicito completar el consentimiento de participación en el anexo 1 y el instrumento completo en el anexo 2. A continuación se presenta información básica sobre el estudio:

1. Conceptos:

V1: Gestión del talento humano

Proceso o acción emprendida por una o más personas para coordinar las actividades laborales de las personas, dotados de conocimientos, habilidades y competencias que son reforzados, actualizados y recompensados de forma constante. Chiavenato, I. 2007.

V2: Desempeño laboral

Es la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral Chiavenato, I. 2002.

2. Objetivo general

Determinar la relación entre la Gestión del talento humano y Desempeño laboral del personal de salud del Centro Materno Infantil Virgen del Carmen, Chorrillos, 2021

Objetivos específicos

Establecer la relación entre la Gestión del talento humano y Calidad de trabajo del personal de salud del Centro Materno Infantil Virgen del Carmen, Chorrillos, 2021

Establecer la relación entre la Gestión del talento humano y Trabajo en equipo del personal de salud del Centro Materno Infantil Virgen del Carmen, Chorrillos, 2021.

3. Dimensiones:

- V1** D1: Selección de personal
D2: Capacitación de personal
- V2** D1: Calidad de trabajo
D2: Trabajo en equipo

En la **Ficha de validación** marque con un aspa lo que considere en cada criterio (el instrumento completo para su análisis, se encuentra en el **Anexo 2**)

Ficha de Validación por Jueces Expertos
ESCALA DE CALIFICACIÓN

Estimado (a): **Carmen María Amat y León Guevara**

ESCALA DE CALIFICACIÓN

Estimado (a):

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se le solicita dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos que se adjunta:

Marque con una (X) en SI o NO, en cada criterio según su opinión.

CRITERIOS	SI	NO	OBSERVACIÓN
1. El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	SI		
2. El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio.	SI		
3. La estructura del instrumento es adecuada.	SI		
4. Los ítems del instrumento responden a la operacionalización de la variable.	SI		
5. La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	SI		
6. Los ítems son claros y entendibles.	SI		
7. El número de ítems es adecuado para su aplicación.	SI		Parcialmente dos variables juntas deben separarse para ser evaluadas independientemente

SUGERENCIAS:

Sugiero cambiar el termino: *permite por: se enfoca* en lo referente a contratar personas idóneas para el puesto de trabajo.

EN LA DIMENSIÓN 1 AGREGAR;

El establecimiento de salud evalúa los registros de las capacidades del personal y de acuerdo a ello asigna las capacitaciones del personal

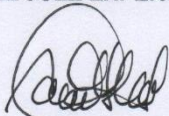
EN LA DIMENSIÓN 2 AGREGAR;

El personal de salud se capacita por política del establecimiento

El personal de salud se capacita por sus propios medios

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL. DIMENSIÓN 1: CALIDAD DEL TRABAJO Separar promover y reconocer por que ambos tienen definiciones diferentes; así mismo la creatividad y la toma de decisiones tiene definiciones diferentes, por tanto, debe separarse.

FIRMA DEL JUEZ EXPERTO (A)



Carmen María Amat y León Guevara

Anexo 4: Confiabilidad del instrumento

Resultado del procesamiento de data

Muestra	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	Σ	
1	5	5	5	5	5	3	3	3	4	5	3	3	4	5	5	5	5	3	3	4	83	
2	3	3	3	3	4	4	4	2	2	2	5	1	4	4	4	4	3	3	3	3	64	
3	5	5	3	4	5	4	3	2	5	5	5	3	5	5	5	5	3	3	3	3	81	
4	3	3	1	3	2	2	2	4	4	4	5	2	5	4	4	3	3	3	3	1	61	
5	5	4	1	4	3	3	2	2	2	2	5	2	4	4	3	3	2	2	2	2	57	
6	2	5	5	1	2	3	3	2	4	5	1	3	5	5	5	5	5	3	4	4	72	
7	5	2	3	3	4	4	4	2	2	2	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	68	
8	4	5	4	3	3	5	4	2	4	3	4	5	5	5	5	4	5	5	3	4	82	
9	2	4	2	5	3	4	5	4	5	5	4	4	2	4	5	5	5	4	3	3	78	
10	5	2	3	4	4	5	4	2	4	5	5	4	3	2	4	4	4	2	4	4	74	
11	2	5	4	5	3	3	2	5	5	5	4	3	2	5	5	2	2	5	3	3	73	
12	3	2	5	2	2	3	5	4	3	4	5	5	4	4	3	5	5	4	2	2	72	
13	5	3	5	3	2	5	2	2	3	4	2	5	3	2	3	2	2	2	2	2	59	
14	5	5	3	2	3	4	3	4	5	4	3	5	5	4	5	3	3	4	3	3	76	
15	5	5	3	4	4	4	5	2	4	3	2	2	3	2	4	5	5	2	4	4	72	
16	4	5	2	3	4	3	5	4	4	3	4	2	3	4	4	5	5	4	4	4	76	
17	4	4	2	3	3	3	5	5	5	3	3	2	3	4	3	5	5	5	4	3	74	
18	4	4	4	3	3	3	4	3	1	3	3	4	3	4	3	4	4	5	4	3	69	
19	1	4	3	3	2	2	2	4	4	4	5	5	5	4	4	3	3	3	3	1	65	
20	4	5	4	4	3	3	2	2	2	2	5	3	4	4	3	3	2	2	2	2	61	
Varianza de preguntas S_i^2	1.64	1.26	1.57	1.08	0.91	0.79	1.42	1.26	1.52	1.29	1.57	1.61	1.01	0.89	0.68	1.10	1.48	1.19	0.52	0.94	59.29	
ΣS_i^2	23.72																				S_{sum}^2	
COEFICIENTE ALFA DE CROMBACH:			0.631				(Fuerte Confiabilidad)															

Anexo 5: Formato de consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente investigación es conducida por: Estrella Magali Ocupa Cabrera, egresada de la Escuela de Posgrado de la Universidad Norbert Wiener, para la obtención del grado de Maestro de Gestión en salud, el objetivo del estudio es Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de salud del Centro Materno Infantil Virgen del Carmen, Chorrillos, 2021. La investigación consistirá en realizarle 9 preguntas sobre la gestión del talento humano y 14 preguntas sobre el desempeño laboral. La participación en este estudio es **estrictamente voluntaria**. La participación en este estudio es **estrictamente voluntaria**. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación, de conformidad a lo establecido en la Ley N° 29733 (“Ley de Protección de Datos Personales”), y su Reglamento, Decreto Supremo N° 003-2013-JUS. Estos datos serán almacenados en la Base de Datos del investigador. Asimismo, usted puede modificar, actualizar o eliminar, según crea conveniente, sus datos en el momento que desee. Se garantiza la confidencialidad de los datos obtenidos.

Si tiene alguna duda sobre este estudio, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del estudio en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parece incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Usted no tendrá ningún gasto y también no recibirá retribución en dinero por haber participado del estudio. Los datos finales le serán comunicados al finalizar el estudio.

Desde ya le agradezco su participación.

Mediante el presente documento yo,..... Identificado(a) con DNI....., acepto participar voluntariamente en este estudio, conducido por Estrella Magali Ocupa Cabrera, del cual he sido informado(a) el objetivo y los procedimientos. Además, acepto que mis Datos Personales sean tratados para el estudio, es decir, el investigador podrá realizar las acciones necesarias con estos (datos) para lograr los objetivos de la investigación.

Entiendo que una copia de este documento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido.

Firmo en señal de conformidad:

Fecha:

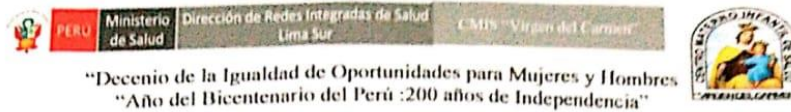
Investigador: Estrella Magali Ocupa Cabrera

Teléfono celular: 974151346

Correo electrónico: a2019900725@uwiener.edu.pe

DNI:.....

Anexo 6. Carta de aprobación de la institución para la recolección y uso de los datos



Lima, 15 de enero del 2021

AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN INSTITUCIONAL

Yo Norka Rocio Guillen Ponce, identificada con DNI N° 29528228, en mi calidad de Medico Jefe del Centro Materno Infantil Virgen del Carmen, con R.U.C N°20602251641, ubicado en Jr. Leopoldo Arias 200, Chorrillos, Lima

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

A la maestriza Ocupa Cabrera Estrella Magali, identificada con DNI N° 27734876, estudiante del Programa de Maestría de Gestión en Salud, para que utilice nuestras instalaciones y pueda aplicar a nuestros trabajadores, los instrumentos de investigación que serán conducentes al desarrollo de su Tesis para optar el grado académico de Maestro.



MINISTERIO DE SALUD
DREIS LIMA SUR
Dra. NORKA ROCIO GUILLÉN PONCE
CMP 25907 - RNE 2316W
MÉDICO JEFE
C.M.I.S. "VIRGEN DEL CARMEN"

Firma y sello del Representante Legal
DNI: 29528228

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.

Br. Ocupa Cabrera Estrella Magali
DNI N°27734876

Jr. Leopoldo Arias 200
Chorrillos, Lima 20 -Perú
Tell. 2513635

Anexo 8. Informe del porcentaje del Turnitin. (Hasta el 20% de similitud)

Reporte de similitud		
● 10% de similitud general		
Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:		
<ul style="list-style-type: none">• 8% Base de datos de Internet• Base de datos de Crossref• 4% Base de datos de trabajos entregados• 3% Base de datos de publicaciones• Base de datos de contenido publicado de Crossref		
<hr/>		
FUENTES PRINCIPALES		
Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.		
1	repositorio.ucv.edu.pe Internet	3%
2	hdl.handle.net Internet	1%
3	repositorio.udh.edu.pe Internet	1%
4	repositorio.autonoma.edu.pe Internet	<1%
5	1library.co Internet	<1%
6	repositorio.uap.edu.pe Internet	<1%
7	uwiener on 2023-02-06 Submitted works	<1%
8	uwiener on 2023-03-14 Submitted works	<1%
<hr/>		
Descripción general de fuentes		

Muestra del Instrumento de recolección de datos: Datos de las Variables

V1										V2															
P1	P2	P3	P4	P5	P6	suma	prob	CATE	GORIA	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	suma	prob	CATE	GORIA
2	3	3	3	3	2	16	0.27	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	33	0.47	2	
3	3	2	3	2	3	16	0.27	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	32	0.46	1	
3	3	3	3	2	3	17	0.28	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	31	0.44	1	
3	2	3	3	2	3	16	0.27	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	31	0.44	1	
3	3	3	3	3	3	18	0.30	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	32	0.46	1	
3	3	3	3	3	2	17	0.28	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	30	0.43	1	
3	3	3	3	2	2	16	0.27	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	30	0.43	1	
3	3	2	3	2	3	16	0.27	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	30	0.43	1	
3	2	3	2	3	3	16	0.27	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	32	0.46	1	
3	3	2	2	3	3	16	0.27	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	35	0.50	3	
3	3	2	3	3	3	17	0.28	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	34	0.49	2	
3	3	3	3	3	3	18	0.30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	35	0.50	3	
3	3	3	3	3	3	18	0.30	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	34	0.49	2	
3	3	3	3	2	2	16	0.27	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	35	0.50	3	
3	2	2	2	3	3	15	0.25	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35	0.50	3	
3	3	3	3	2	2	16	0.27	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	35	0.50	3	
3	3	3	2	2	3	16	0.27	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35	0.50	3	
3	3	2	3	2	3	16	0.27	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35	0.50	3	
3	3	3	3	2	2	16	0.27	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	0.51	3	
3	3	3	3	2	3	17	0.28	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	35	0.50	3	

- 1 Sin diseño
- 2 Diseño en proceso
- 3 Diseño logrado
- 4
- 5

- 1 Inicio <50%
- 2 Proceso 51%a80%
- 3 Satisfactorio 81%a100%

Intrumento 20 items en respuestas 1 al 3 (Liker)
 1° Variable 6x*5=30
 R = Vmax- Vmin 30- 6 = 22
 A= R/K = 22/3 = 7.33 = 8
 20 - 34
 35 - 49
 50- 60

Intrumento 20 items en respuestas 1 al 3 (Liker)
 2° Variable 12x*5=60
 R = Vmax- Vmin = 60 - 12 = 48
 A= R/K = 48/3 = 16
 20 - 34
 35 - 49
 50- 60

Datos de las Dimensiones

	D1						D2						D3						D4											
	P1	P2	P3	suma	pro	CATE	P5	P6	P7	suma	pro	CATE	P10	P11	P12	P13	P14	P15	suma	pro	CATE	P16	P17	P18	P19	P20	P21	suma	pro	CATE
1	3	2	3	8	0.13	3	2	3	2	7	0.12	2	3	3	3	3	3	3	18	0.30	3	3	3	3	3	3	3	18	0.30	3
2	2	3	3	8	0.13	3	2	2	2	6	0.10	2	3	3	2	3	2	3	16	0.27	2	3	3	2	3	3	3	17	0.28	3
3	3	3	3	9	0.15	3	3	2	3	8	0.13	3	3	3	3	2	2	3	16	0.27	2	2	3	2	3	3	3	16	0.27	2
4	3	2	3	8	0.13	3	3	2	2	7	0.12	2	3	3	3	2	2	3	16	0.27	2	3	2	3	3	2	16	0.27	2	
5	3	3	2	8	0.13	3	3	2	3	8	0.13	3	2	3	3	2	3	2	15	0.25	2	3	3	3	3	3	18	0.30	3	
6	2	2	3	7	0.12	2	3	2	3	8	0.13	3	2	3	3	2	3	3	16	0.27	2	2	3	2	3	3	2	15	0.25	2
7	3	2	3	8	0.13	3	3	3	2	8	0.13	3	3	3	3	3	2	3	17	0.28	3	3	3	3	3	3	3	18	0.30	3
8	3	2	2	7	0.12	2	2	3	3	8	0.13	3	3	3	2	3	3	3	17	0.28	3	3	3	3	3	3	3	18	0.30	3
9	3	3	2	8	0.13	3	2	3	2	7	0.12	2	2	3	3	3	3	3	17	0.28	3	2	3	2	3	3	3	16	0.27	2
10	3	2	2	7	0.12	2	3	2	2	7	0.12	2	3	3	3	3	3	3	18	0.30	3	3	3	3	3	3	2	17	0.28	3
11	3	3	3	9	0.15	3	3	2	3	8	0.13	3	3	3	3	3	2	3	17	0.28	3	3	2	3	3	3	2	16	0.27	2
12	3	3	2	8	0.13	3	3	3	3	9	0.15	3	3	3	3	3	2	2	16	0.27	2	2	3	3	3	3	3	17	0.28	3
13	2	3	3	8	0.13	3	2	2	3	7	0.12	2	3	3	2	2	3	3	16	0.27	2	3	2	2	3	3	3	16	0.27	2
14	3	3	3	9	0.15	3	2	3	2	7	0.12	2	3	3	3	3	2	3	17	0.28	3	2	3	3	2	2	3	15	0.25	2
15	2	3	3	8	0.13	3	3	3	3	9	0.15	3	3	3	2	3	2	2	15	0.25	2	3	3	3	2	2	3	16	0.27	2
16	3	2	3	8	0.13	3	2	3	3	8	0.13	3	3	2	3	2	3	2	15	0.25	2	2	3	3	3	3	3	17	0.28	3
17	2	3	3	8	0.13	3	3	3	3	9	0.15	3	2	3	3	3	2	3	16	0.27	2	3	3	3	3	3	3	18	0.30	3
18	2	2	3	7	0.12	2	3	3	2	8	0.13	3	3	2	3	2	2	3	15	0.25	2	3	3	3	3	3	3	18	0.30	3
19	3	3	3	9	0.15	3	3	3	3	9	0.15	3	3	3	3	3	2	2	16	0.27	2	3	3	2	2	3	3	16	0.27	2
20	3	3	3	9	0.15	3	3	2	3	8	0.13	3	3	3	3	3	2	2	16	0.27	2	3	3	3	3	3	2	17	0.28	3

