



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Gestión del talento humano y reducción de anemia en gestantes con anemia en un establecimiento de salud, Pachacamac - Lima 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Camac Flores, Edit Catalina (orcid.org/0000-0002-7467-4441)

ASESORA:

Dra. Silva Narvaste, Bertha (orcid.org/0000-0002-2926-6027)

CO-ASESOR:

Dr. Brito Garcías, José Gregorio (orcid.org/0000-0001-8999-8126)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico este trabajo a mis queridos padres, mis hijos, mis hermanos, quienes con su cariño y apoyo constante me impulsan a mejorar cada día

Agradecimiento

Agradezco a Dios primero por todo en mi vida, agradezco a la universidad por su apoyo para realizar esta maestría, a mi asesora por la paciencia y sabiduría para guiarnos en este estudio. Muchas gracias.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I.INTRODUCCIÓN	1
II.MARCO TEÓRICO	4
III.METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población, muestra y muestreo	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos	20
3.6. Método de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos	21
IV.RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	32
VI.CONCLUSIONES	38
VII.RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS	40
ANEXOS	48

Índice de tablas

Tabla1 Ficha técnica del instrumento que mide la variable gestión de talento humano	19
Tabla2 Ficha técnica del instrumento que mide la variable reducción e anemia	19
Tabla3 Prueba de confiabilidad del cuestionario gestión de talento humano	20
Tabla4 Prueba de confiabilidad del cuestionario reducción de anemia	20
Tabla5 Nivel de las variables gestión de talento humano y reducción de anemia	22
Tabla6 Nivel de la dimensión convocatoria de personal y la variable reducción de anemia	23
Tabla7 Nivel la dimensión capacidades y la variable reducción de anemia	24
Tabla8 Nivel de la dimensión compensación y la variable reducción de anemia	25
Tabla9 Prueba de normalidad	26
Tabla10 Correlación entre gestión de talento humano y reducción de anemia	27
Tabla11 Correlación entre convocatoria de personal y reducción de anemia	28
Tabla12 Correlación entre capacidades y reducción de anemia	29
Tabla13 Correlación entre compensación y reducción de anemia	30
Tabla14 Matriz de consistencia	48
Tabla15 Matriz de operacionalización de variables	50
Tabla15 Prueba piloto del instrumento gestión de talento humano	83
Tabla16 Prueba piloto del instrumento reducción de anemia	85

Índice de figuras

Figura1 Porcentaje de las variables gestión de talento humano y reducción de anemia	22
Figura2 Porcentaje de la dimensión convocatoria de personal y la variable reducción de anemia	23
Figura3 Porcentaje de la dimensión capacidades y la variable reducción de anemia	24
Figura4 Porcentaje de la dimensión compensación y la variable reducción de anemia	25

Resumen

La investigación tuvo por propósito de estudio determinar la relación de la gestión de talento humano y reducción de anemia en gestantes con anemia en un establecimiento de salud, Pachacamac- Lima 2022. El estudio tuvo por enfoque cuantitativo con tipo de estudio básico y de diseño no experimental transeccional descriptivo y correlacional; la población y muestra estuvo conformado por 50 personas de un centro de salud de Pachacamac; la técnica de acopio de datos fue la encuesta aplicada a través del instrumento cuestionario. Se obtuvo por resultado para la variable gestión de talento en el nivel alto 66% frente a la variable reducción de anemia en el nivel alto 60% de la contrastación de la hipótesis se obtuvo una correlación positiva alta entre las variables gestión de talento humano y reducción de anemia con $Rho=0,899$ (89,9%) y $p=0,000<0,05$ (5%). Concluyendo que la gestión de talento humano se relaciona considerablemente con la reducción de anemia en gestantes con anemia en un establecimiento de salud, Pachacamac-Lima 2022.

Palabras clave: Gestión de talento humano, reducción de anemia, anemia en gestantes, capacidades, compensación.

Abstract

The purpose of the research was to determine the influence of human talent management on the reduction of anemia in pregnant women with anemia in a health facility, Pachacamac-Lima 2022. The study had a quantitative approach with a basic and design study type. non-experimental transactional descriptive and correlational; The population and sample consisted of 50 people from a health center in Pachacamac; The data collection technique was the survey applied through the questionnaire instrument. It was obtained by result for the talent management variable at the high level 66% compared to the variable reduction of anemia at the high level 60% of the contrasting of the hypothesis a high positive correlation was obtained between the variables management of human talent and reduction of anemia with $Rho=0.899$ (89.9%) and $p=0.000<0.05$ (5%). Concluding that the management of human talent considerably influences the reduction of anemia in pregnant women with anemia in a health facility, Pachacamac-Lima 2022.

Keywords: Management of human talent, reduction of anemia, anemia in pregnant women, skills, compensation.

I. INTRODUCCIÓN

La anemia durante el embarazo se considera una problemática en salud, así como en Perú también muchos otros países del mundo, por lo cual, se vienen implementado políticas y programas estatales que se enfocan en disminuir lo más posible su incidencia, sin embargo, la tasa de morbimortalidad no viene disminuyendo. La anemia se define como un padecimiento en donde los eritrocitos llamado también hemoglobina (Hb) está por debajo de lo normal. Siendo está importante para el traslado del oxígeno, la recopilación de ADN y para metabolizar los músculos (OMS, 2017).

En el entorno mundial, conforme la Organización Mundial de la Salud (en adelante OMS, 2017) la anemia constituye una problemática estructural, el cual está incrementada debido a una desigualdad económica, ámbitos culturales y clases sociales, reflejadas en la pobreza, viviendas en situación de precariedad, principalmente para acceder al saneamiento y agua, desconocer la relevancia sobre alimentarse saludablemente y hábitos higiénicos de cada familia. La prevalencia de anemia durante el periodo gestacional viene a convertirse en un reto para la atención sanitaria, presentándose en el 41,8% a nivel mundial, siendo menor en países industrializados con una prevalencia del 5,7 % como en Norteamérica, habiendo una gran diferencia entre países subdesarrollados teniendo la prevalencia de un 75 % como en Gambia (Anlaakuu y Anto, 2017). A nivel de América Latina y los países caribeños, la anemia está presente entre el 20y 39% de las embarazadas de la región, con un promedio del 31,1% (Morolema, 2017).

A nivel nacional, en nuestro país el Ministerio a cargo de la Salud cuenta con una Norma Técnica N° 134-MINSA/2017, donde se dan las pautas a poner en práctica para la precaución de la anemia y tratamiento conveniente y fortificación micronutrientes para prevenir y manejar está patología en mujeres embarazadas y tomar medidas adicionales como vigilancia adecuada, visitas domiciliarias y consejería nutricional para asegurar la reducción de la anemia (Minsa, 2017). No obstante, el problema continúa ya que, según la Encuesta Demográfica y Salud

Familiar, confeccionada por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (en adelante INEI, 2021), nos indica; cada diez mujeres grávidas, tres presentan anemia en nuestro país (29,6%), siendo incluso mayor en Huancavelica (45,5%), Puno (42,8%), Pasco (38,5%), Cusco (36%) y Apurímac (32%).

A nivel local, Lima presenta mayor índice de gestantes con anemia con 23,1%, seguida de la región selva con 22,9%, sierra y costas con 18,9% (INEI, 2021). En adición, el INS (2021) evidenció que la Diris Lima sur atendió 8,235 gestantes en el primer semestre del 2021, de las cuales 1,486 presentaron anemia, representando el 18% del total de embarazos. Gestionar los talentos humanos está ganando mayor atención de todo el mundo porque existe en todas las actividades humanas. Por lo tanto, existe una presión urgente por cambiar y fomentar servicios de salud de mejor calidad y competitividad, principalmente en obstetricia, para lo cual el Obstetra debe tener una buena comunicación con la paciente. Los servicios de atención a la mujer son áreas donde se debe cuidar la confianza que la mujer deposita en nosotros para que la paciente se sienta segura en su tratamiento. Buscar brindar un servicio de calidad es un reto para los proveedores salud en nuestros tiempos (Torres y Chaca, 2021).

A partir de lo indicado se plantea por problema general: ¿De qué manera la gestión del talento humano se relaciona con la reducción de anemia en gestantes con anemia en un establecimiento de salud, Pachacamac- Lima 2022?, de la misma forma se plantearon los problemas específicos: PE1: ¿De qué manera la convocatoria del personal se relaciona con la reducción de anemia en gestantes con anemia en un establecimiento de salud, Pachacamac- Lima 2022?, PE2: ¿De qué manera las capacidades del personal se relaciona con la reducción de anemia en gestantes con anemia en un establecimiento de salud, Pachacamac- Lima 2022?, y PE3: ¿De qué manera la compensación del personal se relaciona con la reducción de anemia en gestantes con anemia en un establecimiento de salud, Pachacamac- Lima 2022?

La investigación está justificada teóricamente debido a que la anemia resulta una patología muy frecuente en mujeres embarazadas y es considerada causante de morbilidad y mortalidad materna y fetal creemos muy importante conocer qué

procesos de gestión pueden estar causando su prevalencia y detectarlas a tiempo para tomar medidas adecuadas a nivel de la institución de salud y prevenirla para poder tener una población más saludable y productiva. De la misma forma también está justificada dentro del ámbito práctico, al ser de utilidad en el área de gestionar la calidad, promover, prevenir y disminuir la anemia en las gestantes y alentar a proveedores que brindan la atención en salud, cumplan las actividades que corresponde de acuerdo a su perfil profesional para beneficio de la población más vulnerable como es la gestante y los niños. Asimismo, se justifica metodológicamente, en vista que el estudio proveerá ciertos métodos, estrategias y técnicas para producir datos válidos y confiables; además, servirán de insumo para otras personas que deseen investigar temas semejantes.

Seguido se plantea; objetivo general de estudio: Determinar la relación de la gestión de talento humano y reducción de anemia en gestantes con anemia en un establecimiento de salud, Pachacamac- Lima 2022, de la misma forma también los objetivos específicos: OE1: Delimitar la relación de la convocatoria del personal y reducción de anemia en gestantes con anemia en un establecimiento de salud, Pachacamac- Lima 2022, OE2: Determinar la relación de las capacidades del personal y reducción de anemia en gestantes con anemia en un establecimiento de salud, Pachacamac- Lima 2022 y OE3: Delimitar la relación de la compensación del personal y reducción de anemia en gestantes con anemia en un establecimiento de salud, Pachacamac- Lima 2022.

Por último, se planteó la hipótesis general: La gestión de talento humano se relaciona considerablemente con la reducción de anemia en gestantes con anemia en un establecimiento de salud, Pachacamac- Lima 2022, seguido de las hipótesis específicas: HE1: La convocatoria del personal se relaciona considerablemente con la reducción de anemia en gestantes con anemia en un establecimiento de salud, Pachacamac- Lima 2022, HE2: Las capacidades del personal se relaciona considerablemente con la reducción de anemia en gestantes con anemia en un establecimiento de salud, Pachacamac- Lima 2022 y HE3: La compensación del personal se relaciona considerablemente con la reducción de anemia en gestantes con anemia en un establecimiento de salud, Pachacamac- Lima 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En esta fracción se tocará investigaciones previas con relación a nuestras variables de estudio, señalando los antecedentes nacionales, mencionado a Pingo (2022) en Piura, tuvo como objetivos identificar factores clínicos, sociales y administrativos vinculado a anemia en gestante atendida en establecimiento de salud ubicado en Llicuar. Del estudio descriptiva, observacional; teniendo la muestra con 187 gestantes. Por resultados, la anemia se asoció significativamente con factores clínicos negativos, incluidos los antecedentes médicos, la programación tardía de las visitas prenatales, la paridad, los intervalos insuficientes y el parto vaginal. Asimismo, se encontró asociado a factores sociales desfavorecidos como gestantes de mayor edad, menores ingresos y menor escolaridad primaria.

Asimismo, Bardales (2021) en Chiclayo, propuso una guía de políticas útiles al aplicar el “Programa Juntos” que reduzca la anemia dentro del establecimiento de salud Chachapoyas. De tipo de estudio cuantitativo, descriptivo no experimental con una muestra de 82 mujeres gestantes, 6 menores de 36 meses. Se puede concluir que, el servicio de salud posee un acceso alto, con disponibilidad del recurso del 81,7%, el cumplimiento del tratamiento fue del 29,3%, la tolerancia a los medicamentos fue del 25,6%, el costo Bolsillo 30,5%, Vigilancia del hogar 29,3%, por lo tanto, el intercambio de conocimientos son estrategias para reducir la anemia.

En la misma línea, Minchola y Sánchez (2021) en Trujillo, desarrollaron un plan de comunicación utilizando un enfoque de medios cruzados que prevenga la anemia en adolescentes embarazadas con atención prenatal dentro de un hospital de Jerusalén. Con tipo de estudio básico, cuantitativa, con muestra de 42 gestantes a quienes se le encuestaron a través de un cuestionario sobre conocimiento, actitud y prácticas (CAP). Concluyendo, las adolescentes embarazadas tenían niveles normales de conocimiento sobre anemia, inadecuada alimentación practicada y desfavorables comportamientos para prevenir las enfermedades nutricionales.

Con relación, Moreno (2022) en Tarapoto, delimitó la relación entre la gestión y cumplimiento de indicadores de salud bajo la directiva del servicio de Salud en Bajo Mayo. Del estudio tipo básico, diseño no experimental; encuestaron 62 trabajadores. Se encontró que el 56,5% de la gestión administrativa cumplió con el nivel “medio”, el 41,9% cumplió con el nivel “alto”, el 62,9% cumplió con el nivel “medio” de indicadores de salud y el 37,1% cumplió con el nivel “alto”. Se concluyó que existe una administración con correlación moderadamente positivamente con el cumplimiento de los indicadores de salud.

Finalmente, Melchor (2020) en Tacna, tuvo como finalidad comprender cada factor social vinculado con la anemia para embarazos asistidos dentro del hospital Hipólito Unanue. Con tipo de estudio no experimental, transversal; con una muestra de 304 embarazos diagnosticados con anemia. Entre cada factor social de anemia para embarazadas serían los siguientes: edad 18-29 años (62,83%), convivencia y estado civil (78,95%), nivel educacional medio (69,41%), ocupaciones en amas de casa (65,79%). Las clases de anemias serían los siguientes: anemias leves (88,16%), anemias moderadas (10,53%) y anemias severas (1,31%).

Por otro lado, se describieron las investigaciones previas de corte internacional, citándose a Kuma et al. (2021) en Etiopía, examinaron cada nivel de hemoglobina y factores asociados en mujeres embarazadas Jimma, de estudio transversal, se encuestaron a 367 mujeres embarazadas. Se obtuvo como resultado que la severidad global de la anemia en gestantes fue de 85 85 [23,16 %, (IC 95 %: 18,3 %-27,5 %)]. Por ende, se puede concluir que la anemia resulta una problemática regular en la sanidad pública, por lo que deberá brindarse asesoramiento nutricional enfatizado en aumentar, promover la ingesta de frutas/verduras y mejora de estados nutricionales en mujeres durante las visitas prenatales de seguimiento.

Sunuwar et al. (2020) Asia, evaluaron prevalencia y factor asociado a la anemia entre las mujeres de edad reproductiva. De tipo transversal, lo cual se encuestó a 726,164 mujeres de siete países seleccionados del sur y sudeste de Asia. Los resultados fueron que la incidencia combinada de anemia fue del 52,5 %, con una variación del 22,7 % en Timor-Leste al 63 % en las Maldivas, con

prevalencia alta de mujeres con etapa reproductiva de siete países seleccionados del sur y sudeste de Asia.

Gebreweld y Tsegaye (2018) Etiopía, examinaron la prevalencia y cada factor vinculado de anemias de mujeres gestantes que asisten a la clínica prenatal del Hospital St. Paul, con tipo de estudio transversal, se entrevistaron a 284 mujeres embarazadas. Existió una predominancia de anemia del 11,6% (IC95%, 7,8-14,8%), las mujeres en el segundo trimestre [ORA (95% IC) 6.72 (1.17-38.45) y P=0.03] y tercer trimestre [ORA (95% IC) 8.31 (1.24-55 .45) y P=0.029] eran más propensas a estar asociado con la anemia del embarazo en el embarazo temprano.

Owais et al. (2021) en Canadá, tuvieron como finalidad recopilar evidencia sobre los determinantes y motores de la reducción de la anemia entre la edad reproductiva (WRA) de países con medios y bajos ingresos. Con tipo de estudio cualitativo, bibliográfico; se analizaron 21 artículos internacionales, se concluye que se ha avanzado poco a nivel mundial en la reducción de la carga de anemia, pero se han logrado avances sustanciales en algunos países. Los determinantes asociados con las mayores mejoras WRA incluyeron la utilización de atención médica y el acceso a alimentos enriquecidos y educación materna.

Kasri et al. (2022) en Indonesia, analizaron y evaluaron la calidad de los materiales de comunicación existentes relacionados con el ácido fólico (IFA) que promueven el comportamiento de aceptación de los micronutrientes múltiples (MMS) para reducir la anemia en las mujeres. Con estudio de tipo básico, bibliográfico, se analizaron 91 informes, obteniendo como resultado que el material de comunicación debe actualizarse para ser técnicamente preciso, seguir las políticas y regulaciones más recientes y operar bajo una marca genérica para persuadir a los actos independientes de buscar IFA o MMS.

En esta parte se desarrollaron las teorías referidas con la **gestión de talento humano**, la conceptualización de recursos humanos evolucionó desde su inicio hasta el día de hoy, donde aparte deberá gestionarse, con lo cual es evidenciada las diferencias sobre ellos, donde en un inicio cumplía las funciones administrativas y actualmente cumpliría las funciones estratégicas. Gestionar el recurso humano es considerada la base de la *Teoría Y* que se sustentó con McGregor durante 1957

enfaticando en las motivaciones y necesidades de superación de cada colaborador; los cuales, conforme al autor; cada colaborador es considerado como ser humano que siente y piensa, visualizándolos no solamente como “objetos” quienes realizan las actividades laborales (Chávez, 2018). Aparte, según la teoría de Allen los talentos se refieren a la competencia, debido a que podría desarrollarse y medirse, proponiendo el modelo de competencias dentro de cada organización donde se considera seleccionar y evaluar los desempeños. La teoría contribuiría a iniciar las Direcciones de Personas, no obstante, gestionar los recursos humanos presentan la visión con mayor exigencia actualmente al pretender implicar a cada persona dentro del aspecto estratégico en la organización y determinar la relación de gestionar al colaborador con cada resultado organizacional dentro del aspecto estratégico y gestión, poniendo en evidencia aptitudes personales, saberes y capacidades (Niedźwiecka, 2016).

Seguidamente se desarrolló cada enfoque conceptual sobre la variable gestión de talento humano, los conceptos existentes de talento global y gestión del talento tienden a centrarse en el capital humano y en el propósito, o quién debe ser considerado talento (Crane y Hartwell, 2019). La gestión del talento es un instrumento muy eficaz para mantener a los empleados centrados en su trabajo. Este sentido de compromiso o compromiso con el trabajo, a su vez, asegura que estos empleados permanezcan en la organización a largo plazo (Pandita y Ray, 2018).

También es importante para que crezca y desarrolle un negocio, las personas son la razón de ser de las organizaciones, su especialización y las decisiones que toman día a día son las que generan una ventaja competitiva en el mundo laboral (Perez et al., 2021). Las entidades deben abordar sus necesidades de talento de manera holística y transformadora e integrarlas en las operaciones diarias de la organización (Bhalla et al., 2022). En la actualidad la gestión del talento se ha convertido en un área estratégica importante para el éxito y la supervivencia de las organizaciones locales y multinacionales (Gardas et al., 2019). En los últimos años, la gestión del talento ha estado en la agenda de muchas organizaciones debido a la creencia en la importancia del talento para alcanzar la excelencia organizacional (Shahi et al., 2020).

Son procedimientos administrativos necesarios en todas las organizaciones, vinculadas a los recursos humanos, los gerentes participan en las actividades de formación, admisión, compensaciones y evaluación (Niedźwiecka, 2016). En la misma línea, Ozkan y Esmer (2021), lo define como un conjunto de procesos entrelazados y con una secuencia lógica entre sí, cada proceso se compone por varias actividades, permitiendo lograr una adecuada articulación y gestiones del talento humano para servir por el estado. En adición, está basada bajo las direcciones estratégicas del recurso humano, gestiones por competencias y las metodologías para gestionar cada recurso humano de forma que logre acercarse a la conceptualización del talento; consistiendo en emplear metodología para desarrollar competencias desde el centro laboral, métodos que desarrolle competencias al exterior del centro laboral y técnicas que desarrollen las competencias (Chávez, 2018). La falta de recursos e inversión en una estrategia de gestión del talento puede provocar una fuga de cerebros (Hassanein y Özgüt, 2022).

De igual manera se describieron los enfoques conceptuales de la **dimensión convocatoria de personal**, esta actividad consistiría en seleccionar al candidato con las características necesarias o competencias solicitadas para cada puesto organizacional, teniendo por propósito satisfacer cada necesidad y trabajar en equipo por la visión de la empresa. El proceso resulta importante porque una mala selección ocasionaría costos adicionales a la organización, invertidos en la difusión de la convocatoria, inducción y utilidades perdidas (Ozkan y Esmer, 2021). Además, Niedźwiecka (2016), lo define como un proceso que deberá cumplir con las necesidades, el perfil del puesto requerido por la organización, las cuales deben evaluarse de forma rigurosa por especialistas conocedores del campo.

Asimismo, se describieron los enfoques relacionados a la **dimensión capacidades del personal**, el fortalecimiento de las capacidades debe abarcar el desarrollo profesional, personal y laboral; en el aspecto personal debe buscarse el manejo de emociones, promoción de la actividad física, valores e interés social; mientras que en el aspecto profesional implicaría desarrollar los conocimientos, habilidades y actualización de nuevas tecnologías; y en el aspecto laboral temas de lealtad, responsabilidad, producción, compromiso, asistencias, productividad,

actitud ante sus compañeros y clientes, y puntualidad (Dimitrov, 2015). Asimismo, son las habilidades que cada persona desempeña para lograr un resultado excepcional permanente entre el tiempo, uniéndose a los compromisos logrados para la obtención de aquellos. Los individuos talentosos, aparte, logran contribuir al rendimiento presente y futuro en las organizaciones mediante cada competencia social, técnica, de gestión o comercial, al igual que el potencial para desarrollarse demostrado (Chávez, 2018).

Un factor importante que impulsa el desempeño organizacional sostenible es un programa de desarrollo de capacidades para los empleados (Gautam, 2022). Las capacidades son la combinación de conocimientos, habilidades, herramientas, procesos y comportamientos que definen lo que hace una entidad para cumplir con su estrategia de servicios y satisfacer a sus usuarios y partes interesadas (Acorn, 2022). El desarrollo de capacidades es el proceso estratégico de preparar a la entidad para el éxito futuro y el crecimiento sostenible mediante el desarrollo de las habilidades, procesos y recursos necesarios para alcanzar todo el potencial en cumplimiento de las metas institucionales (Marks, 2022). Para sistematizar el desarrollo del conocimiento, la literatura sobre competencias debe dividirse en cuatro dimensiones: director del establecimiento de salud, personal directivo, personal de salud y metas institucionales (Ram, 2022).

De igual modo se indicaron los enfoques conceptuales de la **dimensión compensación**, en la actualidad los trabajadores plantean mejoras de forma continua para lograr excelentes resultados, lo cual debe premiarse y por ende, retener el personal calificado, clasificándose en no dinerario y dinerario Ozkan y Esmer (2021). Las compensaciones no dinerarias se retribuyen a los trabajadores a base de felicitaciones, documentos y reconocimientos no económicos, teniendo las decisiones de la empresa, participar en viajes para adquirir mayores conocimientos o para adquirir nuevos equipos y resoluciones de felicitación (Dimitrov, 2015). Por otro lado, las compensaciones dinerarias buscan una igualdad remunerativa en la organización, compensación que premio el buen desempeño y control de los gastos en producción de servicios, pero si no existe un manejo adecuado sería fatal para la organización, encontrándose así las bonificaciones, acciones y salario en base a logros (Chávez, 2018).

Por otro lado, se desarrollaron las teorías referidas a la **variable reducción de anemia**, se conjeturó que las hiperostosis porótica, resultan diversos agujeros pequeños dentro del cortical ósea en el cráneo, debido a expandirse el diploe, sucediente frecuentemente en el esqueleto prehistórico, podría ser un resultado por la anemia, principalmente donde los seres humanos pasaron de cazadores a agricultores, pasando a una dieta basada en maíz, donde el contenido escaso del hierro resultó evidente. Aquella deficiencia resultó normalizada entre las sociedades con pobreza, demostrándose con las presencias de coiloniquia desde la “mano de Lydney”, figura de bronce de la mano y antebrazo sobre la cultura celta donde demostraría de forma clara cada uña como cucharas, frecuentes en casos de anemia, el cual fue descrito por Kaznelson durante 1931 (Capellini y Motta, 2015). Para 1902, desde Basilea, Bunge redactó que consumir regularmente alimentos con deficiencia de hierro conducirían a anemia; quien aparte evidenció que la leche materna cuenta con escaso hierro, afirmando que, pese a las deficiencias dietéticas del mineral, no existen alimentos que contenían en su composición suficiente hierro que resulte eficaz para tratar las deficiencias (Boyle, 2011).

Seguido se indicaron los enfoques conceptuales de la **variable reducción de anemia**, la anemia es definida siendo el padecimiento donde los eritrocitos llamado también hemoglobina (Hb) está por debajo de lo normal. Siendo está importante para el traslado del oxígeno, la recopilación de ADN y para metabolizar los músculos (OMS, 2017). La hemoglobina es la proteína principal de los glóbulos rojos, transporta el oxígeno y lo reparte por todo el cuerpo (Pichardo, 2022). También la anemia se define como un bajo número de glóbulos rojos o una baja cantidad de hemoglobina (WHO, 2022). La anemia es una patología médica que ocurre cuando el cuerpo no produce suficientes glóbulos rojos, que se manifiesta como una disminución de la hemoglobina (Hb) o una disminución del volumen celular del hematocrito del rango especificado. La anemia también se define como Hb 11 g/dL o 2 g/dL por debajo de lo normal (Muthanna et al., 2022). Además, la anemia por deficiencia de hierro es el trastorno por deficiencia de hierro más frecuente en el período posparto temprano y generalmente se vuelve grave (Szudzik et al., 2019).

Esta resulta el trastorno teniendo la cantidad de glóbulos rojos o eritrocitos circulantes reducida en la sangre y resulta poco suficiente que satisfaga cada necesidad de un organismo. Referente a la sanidad pública, vendría a ser las concentraciones de hemoglobina inferior a dos desviaciones estándar sobre el promedio conforme al género, edad y altura sobre los niveles del mar (SAP, 2017).

En la misma línea se indicaron los enfoques conceptuales de la **dimensión prevención**, para prevenir las deficiencias de hierro, debe considerarse estas medidas siguientes: Mejorar la práctica alimentaria consumiendo una mayor cantidad de alimentos rico en hierro junto a demás nutrientes, debiendo existir las lactancias maternas exclusivas para infantes con seis meses, consumir alimentos de adecuada variedad y cantidad que favorezca la riqueza del hierro fundamentalmente en origen animal, como sangrecita, hígado, pescados, carnes rojas, vísceras rojas y carnes de ave, limpiando los alimentos y manos, y conservar adecuadamente los alimentos para evitar el crecimiento bacteriano; fortificar los alimentos con hierro; suplementación con hierro; saneamiento ambiental y control de infecciones; atención integral de los infantes; e intervención educativa comunicacional sobre nutrición y salud (López, 2019). En el caso de infantes, para prevenir la anemia, resulta mejor el despistaje o tamizaje del hematocrito o hemoglobina al excluir anemia con edad de cuatro meses, comenzando con la gota del sulfato ferroso o complejos polimaltosados férricos antes de tener una edad de seis meses (Burz et al. 2018).

Las intervenciones existentes deben centrarse en la preconcepción y la primera infancia. Teniendo en cuenta el impacto intergeneracional de la anemia, se deben extender las estrategias a todas las etapas de la vida mediante la integración de intervenciones políticas, educativas y nutricionales (Sungkar et al., 2022). Para prevenir y superar condiciones anémicas, se requiere la colaboración del gobierno y la comunidad (Helmyati, 2022). Para el tratamiento de la anemia existen diversos tipos de tratamiento con el único propósito de aumentar los glóbulos rojos en un ser humano la misma que incrementara oxígeno en la sangre, el tratamiento dependerá del tipo de anemia que tengan las gestantes siendo las más comunes suplemento de hierro, suplementos dietéticos e inyecciones de vitamina B12, tratamiento de ácido fólico, quelación de hierro etc (Goodwin, 2022).

De igual manera se indicaron los conceptos referidos a la **dimensión diagnóstico y cribado**, el diagnóstico de la anemia necesita fundamentarse en interrogar y exámenes físicos. Dentro del interrogatorio deberá prestarse cuidado especial sobre: La clase de dietas, determinando el tiempo para lactancias maternas, consumo de fórmulas o más leches, consumo de carnes junto a alimentos con bastante hierro y demás nutrientes, como vitamina A, B12 y C, ácido zinc y fólico, cantidad de leche ingerida diariamente y abuso del carbohidrato; antecedente de prematuridad, embarazo múltiple y carencia del hierro en las madres; antecedente de patologías perinatales; y pérdida de sangre, sumando la coloración de heces, disnea, hematuria, epistaxis y hemoptisis (López, 2019). En adición, el diagnóstico clínico es realizado mediante una anamnesis con exámenes físicos. Dentro de este examen se evalúa la coloración de la piel en las palmas de cada mano, palidez de la mucosa oral y sublingual, sequedades, principalmente desde el antebrazo y dorso de las muñecas, caída del cabello y las coloraciones del lecho ungueal al presionar la uña de cada dedo (Gigato, 2015).

De igual modo se desarrollaron los conceptos referidos a la **dimensión tratamiento con hierro oral**, este tratamiento deberá asegurar la corrección de la anemia, almacenando hierro desde el depósito y la corrección de la principal causa. Los tratamientos usando hierro podrá suministrarse mediante vía parenteral u oral, donde su ritmo y eficacia para ascender la hemoglobina resulta similar. Tratarse oralmente sería por elección, la dosis en mg del hierro sería con 6 mg/kg/día, repartidas entre 1 y 3 dosis en el día, donde su preparado elegido sería el sulfato ferroso, debiendo ser suministrado lejos de cada comida, con 30 minutos de anticipación o 120 minutos posteriores, donde cada alimento reduce las absorciones de hierro entre el 40 y 50% (SAP, 2017).

En la misma se indicaron los conceptos de la **dimensión tratamiento con hierro venoso**, esta enfermedad se da porque los cuerpos requieren hierro al generar hemoglobina, su proteína del glóbulo rojo donde conduce el oxígeno. El hierro es obtenido fundamentalmente del alimento. Para algunas situaciones, como en los embarazos, en cada etapa de crecimientos acelerados o al haberse perdido sangre, los cuerpos deberán generar mayor cantidad de glóbulos rojos a lo normalmente. Por consiguiente, es requerido más hierro a lo habitual. Una anemia

debido a poco hierro es presentada cuando un organismo no lograría recolectar la totalidad del hierro que requiere (Capellini y Motta, 2015). Entre las agrupaciones que poseen mayor riesgo serían los infantes y bebés, adolescentes y mujeres con edad procreativa; quienes poseen algunas enfermedades y poca salud, ya sea con enfermedad de Crohn, celiaquía o insuficiencias renales; quienes no obtienen el hierro requerido del alimento consumido; y los individuos con sangrados internos (Boyle, 2011). En este caso, el tratamiento viene a conformarse con suplementación con hierro y variaciones alimenticias, consumiendo alimentos con buen contenido de vitamina C y hierro, debido a que la vitamina incrementa las absorciones del hierro dentro del organismo (Burz et al. 2018).

Seguido se indicaron los conceptos de la **dimensión tratamiento con agentes estimulantes de la eritropoyesis**, en este caso, el ácido fólico y vitamina B12 resultan necesarias al producir sanos glóbulos rojos. Los cuerpos absorben las vitaminas de cada alimento. La anemia es presentada cuando un organismo no logra producir los glóbulos rojos necesarios al no poder obtener vitamina B12 suficiente de cada alimento (Jeihooni et al. 2021). Entre las agrupaciones con mayor peligro está cada persona que posee una salud problemática, impidiéndoles la absorción de vitamina B12; y cada individuo que no obtiene suficiente vitamina B12 desde su alimentación (Capellini y Motta, 2015). Los tratamientos se conforman con la suplementación basada con vitamina B12 y cambio alimenticio, consumiendo productos que poseen vitamina B12, como pescados, carnes, huevos y productos lácteos, junto a cereales, panes y demás alimentos (Boyle, 2011).

Por último, se presentaron los conceptos de la **dimensión transfusión de glóbulos rojos**, la terminología anemia es referida generalmente a la enfermedad donde la sangre posee menor cantidad de glóbulos rojos a lo habitual; sin embargo, ciertas clases de anemia, como la aplásica, podría generar que la cifra sobre demás células en la sangre resulte inferior a una normal. Esta podría darse cuando la médula ósea sufrió daños y no logra generar glóbulos rojos, plaquetas y glóbulos blancos suficientes (Capellini y Motta, 2015). Como causas sobre la enfermedad podrían resultar hereditarias o adquiridas. Entre las agrupaciones que poseen mayor peligro están los individuos que reciben quimioterapias o radioterapias, quienes se encuentran expuestos a toxinas o quienes tomen determinadas

medicinas; y los individuos con enfermedades o poca salud, principalmente por daños en su médula ósea (Burz et al. 2018). El tratamiento debe realizarse dependiendo de las causas de anemia, pudiendo ser la transfusión de sangre, medicina, trasplante de médula ósea y células madre de sangre, al igual que variaciones para los estilos de vida (Boyle, 2011).

III. METODOLOGÍA

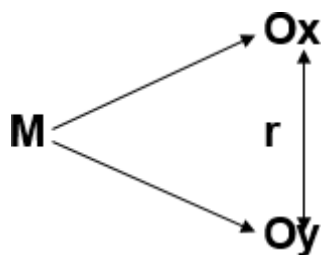
3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

El estudio resultó básico en vista que se buscará permitir conocer la incidencia de la variable gestión de talento humano con reducción en la anemia, sin fines de dar solución inmediata sino dependerá de los administradores del centro de salud. El estudio presentó un enfoque cuantitativo en vista que buscará comprobarse cada hipótesis conforme la recopilación de datos.

3.1.2 Diseño de investigación

La investigación presentó un diseño no experimental, transversal, descriptivo y correlacional. Tal como indican Hernández, et al. (2014), un diseño no experimental sería un estudio ejecutado donde no se manipula de forma deliberada las variables, solamente se observan los fenómenos conforme su contexto natural, permitiendo estudiarlos. Un diseño transversal descriptivo sería el diseño para examinar cómo incide cada modalidad, categoría o nivel en una o varias variables para determinada población, siendo estudios fundamentalmente descriptivos (Hernández, et al. 2014). Los diseños transeccionales correlacional describen vínculos de varias categorías, conceptos o variables conforme al momento específico, dándose en terminología correlacional, o de acuerdo la relación causa-efecto (Hernández, et al., 2014).



Dónde:

M: 50 Personas

Ox: Gestión de talento humano

Oy: Reducción de anemia

r: relación entre las dos variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión de talento humano

Definición conceptual: Procedimientos administrativos necesarios en todas las organizaciones, vinculadas a los recursos humanos, los gerentes participan en las actividades de formación, admisión, compensaciones y evaluación (Niedźwiecka, 2016).

Definición operacional: Fue medido a partir de sus dimensiones: Convocatoria de personal, capacidades y compensación, el instrumento empleado para ello fue la encuesta a través del instrumento cuestionario compuesto de 12 ítems con opciones politómicos de (1: Nunca, 2: A veces y 3: Siempre).

Variable 2: Reducción de anemia

Definición conceptual: Aquellas acciones que tiene por finalidad reducir los padecimientos en donde los eritrocitos llamado también hemoglobina (Hb) está por debajo de lo normal. Siendo está importante para el traslado del oxígeno, la recopilación de ADN y para metabolizar los músculos (OMS, 2017).

Definición operacional: La variable reducción de anemia fue medido a partir de sus dimensiones: Prevención, diagnóstico y cribado, tratamiento con hierro oral, tratamiento con hierro venoso, tratamiento con agentes estimulantes de la eritropoyesis y transfusión de glóbulos rojos. El instrumento con la cual se midió fue el cuestionario estructurado por 14 ítems con opciones politómicos (1: Nunca, 2: A veces y 3: Siempre).

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Sánchez, et al. (2018), indicaron como población al conjunto formulado por todos los elementos de acuerdo con una serie de características comunes. Resulta una suma de una serie de elementos o casos, pudiendo ser humanos, objetos o hechos que poseen ciertos criterios o características, pudiendo ser identificado dentro del tema de interés del estudio y estando involucrados sobre las hipótesis del estudio. Al tratarse de humanos, resulta mejor denominarlo población; diferente al no humano, prefiriendo denominarlo universo.

Para efectos de considerar como población de estudio se aplicaron los siguientes criterios:

Criterios de inclusión:

- Se consideró como población de estudio a los profesionales de la salud que firmaron el consentimiento informado con la cual autorizaron su participación en la investigación.
- Se considero como población a los profesionales de la salud que vienen desempeñándose más de seis meses en el puesto.

Criterios de exclusión:

- No se consideró como población a los profesionales de la salud que no firmaron el consentimiento informado.
- No se consideraron a los profesionales que tienen menos de seis meses en el puesto.

La población se conformó con 50 personales asistenciales de un centro de salud de Pachacamac.

3.3.2. Muestra

Sánchez, et al. (2018) definieron la muestra siendo un conjunto de casos o personas extraídas desde la población, conforme al sistema de muestreo probabilístico o no probabilístico. Se conformó con 50 personas asistenciales de un centro hospitalario en Pachacamac.

3.3.3. Muestreo

Será empleado en la investigación un muestreo no probabilístico, Sánchez, et al. (2018) señalaron que se basa en cada criterio de los investigadores, donde las unidades de muestreo no se seleccionan conforme un proceso al azar, siendo circunstancial, intencionado o sin normas, además el muestreo no probabilístico fue de tipo censal, que viene a ser un procedimiento en la que se consideran a la totalidad de la población como muestra en vista a su reducida cantidad y disponibilidad. Ramírez (1997)

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnicas

La técnica para el acopio de datos fue encuesta, conforme a Sánchez, et al. (2018) son procedimientos desarrollados bajo el método de estudio con muestras, donde es adaptado el instrumento que acopia datos, consistiendo en un conjunto de preguntas o reactivos, con la finalidad de lograr datos factuales respecto a las muestras.

3.4.2. Instrumento

Como instrumento que acopio de datos se empleó un cuestionario. De acuerdo con los autores Sánchez, et al. (2018) viene a ser un redactado a modo de consultas para obtenerse información respecto a cada variable estudiada. Resultaría un instrumento que se emplea al acopiar datos; el cual se postula de forma personal o indirectamente a través del Internet.

- Validación del instrumento

La validación se realizó a través del juicio de expertos; término empleado cuando se refiere al grado en forma aparente sobre un instrumento al medir, a efectos de medir cada variable específicamente, de acuerdo con la experiencia del especialista del tema (Sánchez, et al., 2018).

Tabla1*Ficha técnica del instrumento que mide la variable gestión de talento humano*

Cuestionario sobre gestión de talento humano	
Autora:	Camac Flores, Edit Catalina
Procedencia:	Lima, Perú
Objetivo:	Conocer el nivel de gestión de talento humano.
Ítems:	12 ítems politómicos
Opciones de respuesta:	Nunca: 1 A veces: 2 Siempre: 3
Dimensiones que mide:	- Convocatoria de personal - Capacidades - Compensación
Aplicación:	Individual y colectivo
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Confiabilidad:	$\alpha=0,865$ (86,5%)

Tabla2*Ficha técnica del instrumento que mide la variable reducción e anemia*

Cuestionario sobre reducción de anemia	
Autora:	Camac Flores, Edit Catalina
Procedencia:	Lima, Perú
Objetivo:	Conocer el nivel de reducción de la anemia.
Ítems:	14 ítems politómicos
Opciones de respuesta:	Nunca: 1 A veces: 2 Siempre: 3
Dimensiones que mide:	- Prevención - Diagnóstico y cribado - Tratamiento con hierro oral - Tratamiento con hierro venoso - Tratamiento con agentes estimulantes de la eritropoyesis
Aplicación:	Individual y colectivo
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Confiabilidad:	$\alpha=0,900$ (90%)

- **Confiabilidad del instrumento**

Según Sánchez, et al. (2018) la confiabilidad del instrumento está referido a las operaciones estadísticas cuya finalidad sería estimar la confianza o confiabilidad en cada instrumento o dispositivo para medir.

Tabla3

Prueba de confiabilidad del cuestionario gestión de talento humano

Alfa de Cronbach	N de elementos
,865	12

De la prueba de confiabilidad realizara a través del coeficiente de Alpha de Cronbach para el instrumento politómicos que mide la variable gestión de talento humano se obtuvo un coeficiente equivalente a 0,865 (86,5%) lo que significa que el instrumento tiene alta consistencia interna para su aplicación.

Tabla4

Prueba de confiabilidad del cuestionario reducción de anemia

Alfa de Cronbach	N de elementos
,900	14

Para el instrumento politómico que mide la variable reducción de anemia, obteniéndose un coeficiente de Alpha de Cronbach equivalente a 0,900 (90%) lo que significa que el instrumentotiene alta consistencia interna para su aplicación.

3.5. Procedimientos

Como primer paso se tuvo la preparación del instrumento para recolectar datos, que posteriormente fueron validadas y calculando su confiabilidad, seguidamente fue solicitada su autorización a los profesionales de un centro de salud de Pachacamac a fin de autorizar su participación en la investigación, pasando a enviarse a los correos electrónicos, números de celulares o WhatsApp un enlace para el cuestionario para que expresen su opinión y, por último, fueron presentados cada dato dentro del programa de estadística SPSS versión 26.

3.6. Método de análisis de datos

Los métodos utilizados al analizar fueron el método estadístico a través del programa de estadística SPSS 26, con la cual se analizaron y procesaron cada dato, y se elaboraron los gráficos y tablas sobre cada resultado, realizando lo mismo para cada comparación hipotética.

3.7. Aspectos éticos

En el desarrollo de la investigación se alinearon los comportamientos conforme a lo establece el reglamento para grados y títulos de la Universidad Cesar Vallejo (UCV). En adición, fueron empleados correctamente la norma APA bajo la edición séptima, con la que se citó a cada autor de las teorías utilizadas en el desarrollo del estudio y finalmente fue respetado los derechos de autores tal como se tipifica dentro del Código Penal peruano.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

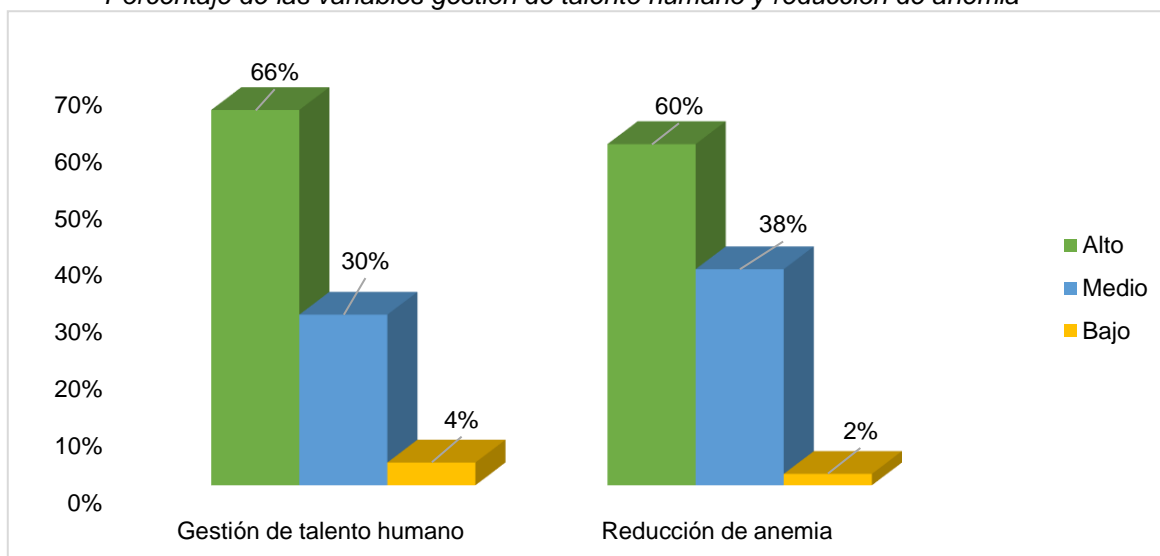
Tabla5

Nivel de las variables gestión de talento humano y reducción de anemia

			Reducción de anemia			
			Alto	Medio	Bajo	Total
Gestión de talento humano	Alto	Recuento	22	11	0	33
		% del total	44,0%	22,0%	0,0%	66,0%
	Medio	Recuento	7	7	1	15
		% del total	14,0%	14,0%	2,0%	30,0%
	Bajo	Recuento	1	1	0	2
		% del total	2,0%	2,0%	0,0%	4,0%
Total	Recuento	30	19	1	50	
	% del total	60,0%	38,0%	2,0%	100,0%	

Figura1

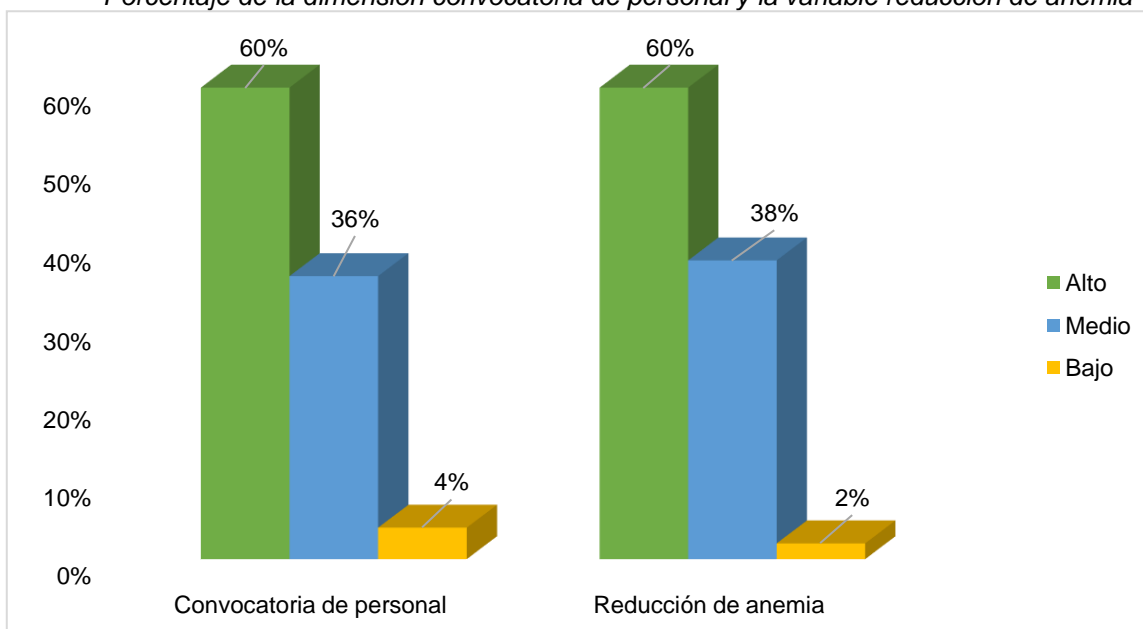
Porcentaje de las variables gestión de talento humano y reducción de anemia



De acuerdo a cada resultado evidenciado desde la Tabla 5 y Figura 1 habiendo encuestado 50 personas, obteniéndose como resultado desde la variable gestión de talento dentro del alto nivel 66%, dentro del grado medio 30% y dentro del grado bajo 4% ante la variable reducción de anemia dentro del grado alto 60%, dentro del grado medio 38% y dentro del grado bajo 2%. Concluyéndose, la gestión de talento humano fue alta como consecuencia la reducción de anemia fue alto en un establecimiento de salud, Pachacamac- Lima 2022.

Tabla6*Nivel de la dimensión convocatoria de personal y la variable reducción de anemia*

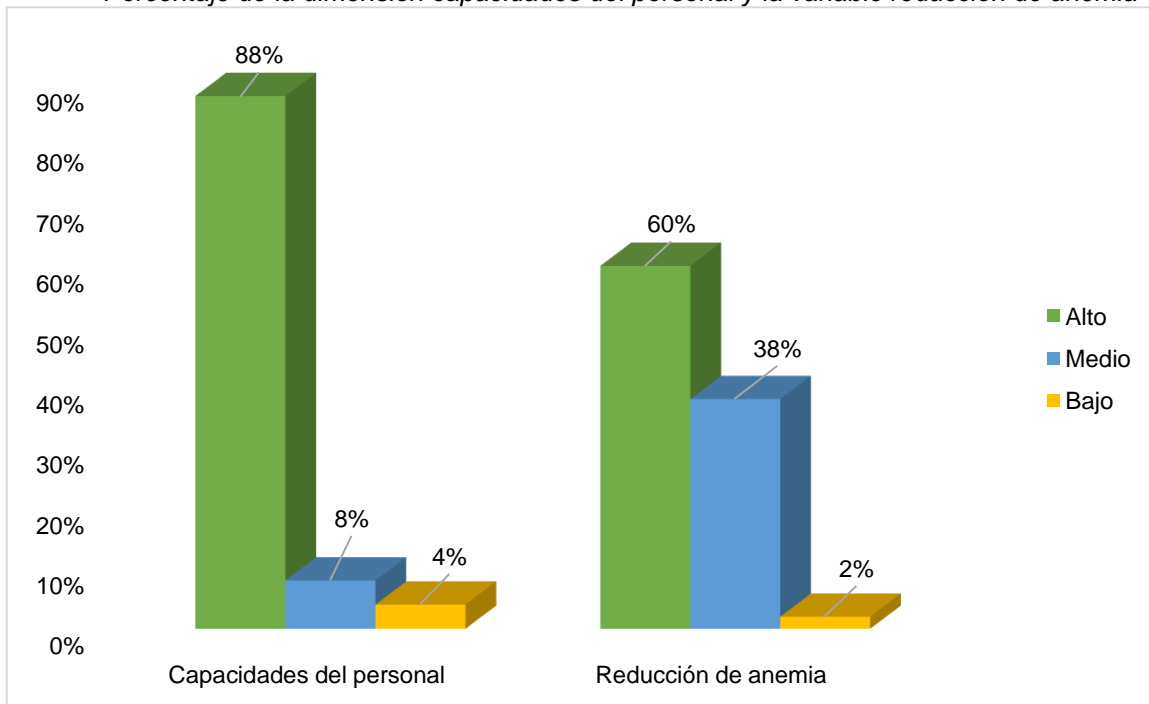
			Reducción de anemia			
			Alto	Medio	Bajo	Total
Convocatoria de personal	Alto	Recuento	19	11	0	30
		% del total	38,0%	22,0%	0,0%	60,0%
	Medio	Recuento	10	7	1	18
		% del total	20,0%	14,0%	2,0%	36,0%
	Bajo	Recuento	1	1	0	2
		% del total	2,0%	2,0%	0,0%	4,0%
Total	Recuento	30	19	1	50	
	% del total	60,0%	38,0%	2,0%	100,0%	

Figura2*Porcentaje de la dimensión convocatoria de personal y la variable reducción de anemia*

De acuerdo a cada resultado evidenciado desde la Tabla 6 y Figura 2 habiendo encuestado 50 personas, obteniéndose como resultado desde la dimensión convocatoria de personal dentro del alto nivel 60%, dentro del grado medio 36% y dentro del grado bajo 4% ante la variable reducción de anemia dentro del grado alto 60%, dentro del grado medio 38% y dentro del grado bajo 2%. Concluyéndose, la convocatoria de personal fue alta como consecuencia la reducción de anemia fue alto en un establecimiento de salud, Pachacamac- Lima 2022.

Tabla7*Nivel la dimensión capacidades del personal y la variable reducción de anemia*

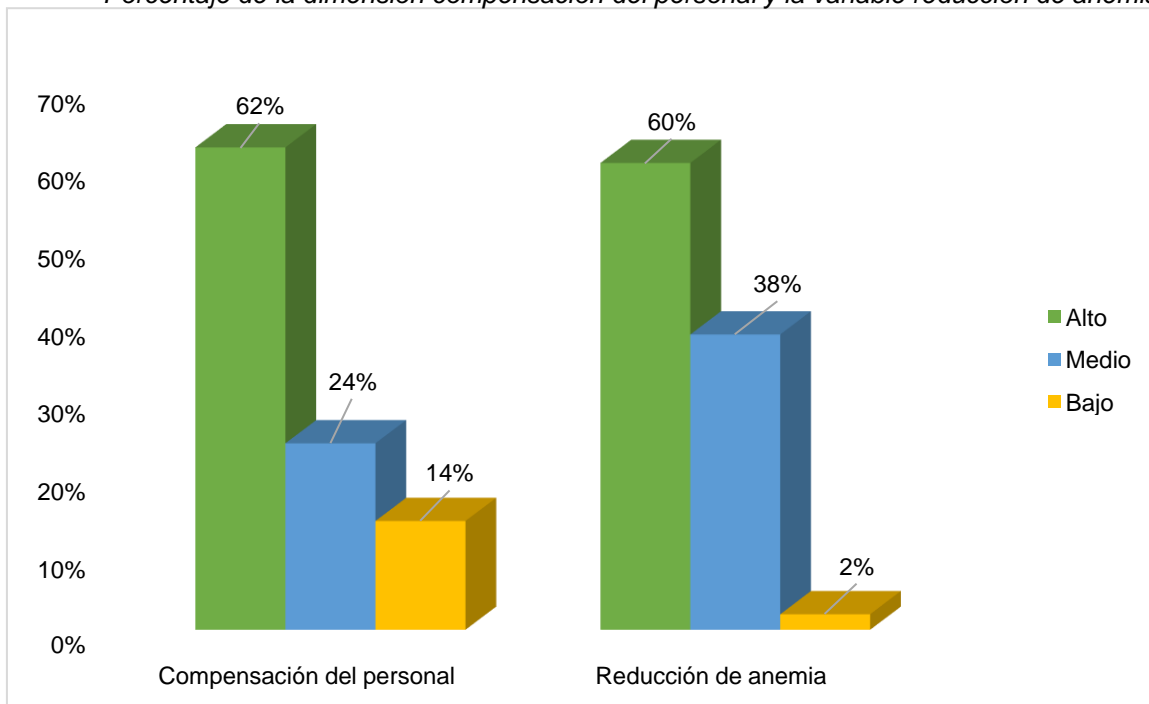
			Reducción de anemia			
			Alto	Medio	Bajo	Total
Capacidades del personal	Alto	Recuento	27	16	1	44
		% del total	54,0%	32,0%	2,0%	88,0%
	Medio	Recuento	2	2	0	4
		% del total	4,0%	4,0%	0,0%	8,0%
	Bajo	Recuento	1	1	0	2
		% del total	2,0%	2,0%	0,0%	4,0%
Total	Recuento	30	19	1	50	
	% del total	60,0%	38,0%	2,0%	100,0%	

Figura3*Porcentaje de la dimensión capacidades del personal y la variable reducción de anemia*

De acuerdo a cada resultado evidenciado desde la Tabla 7 y Figura 3 habiendo encuestado 50 personas, obteniéndose como resultado desde la dimensión capacidades del personal dentro del alto nivel 88%, dentro del grado medio 8% y dentro del grado bajo 4% ante la variable reducción de anemia dentro del grado alto 60%, dentro del grado medio 38% y dentro del grado bajo 2%. Concluyéndose, las capacidades resultaron altas debido a la reducción de anemia fue alto en un establecimiento de salud, Pachacamac- Lima 2022.

Tabla8*Nivel de la dimensión compensación del personal y la variable reducción de anemia*

			Reducción de anemia			
			Alto	Medio	Bajo	Total
Compensación del personal	Alto	Recuento	19	12	0	31
		% del total	38,0%	24,0%	0,0%	62,0%
	Medio	Recuento	7	4	1	12
		% del total	14,0%	8,0%	2,0%	24,0%
	Bajo	Recuento	4	3	0	7
		% del total	8,0%	6,0%	0,0%	14,0%
Total	Recuento	30	19	1	50	
	% del total	60,0%	38,0%	2,0%	100,0%	

Figura4*Porcentaje de la dimensión compensación del personal y la variable reducción de anemia*

De acuerdo a cada resultado evidenciado desde la Tabla 8 y Figura 4 habiendo encuestado 50 personas, obteniéndose como resultado desde la dimensión compensación del personal dentro del alto nivel 62%, dentro del grado medio 24% y dentro del grado bajo 14% ante la variable reducción de anemia dentro del grado alto 60%, dentro del grado medio 38% y dentro del grado bajo 2%. Concluyéndose, la compensación fue alta como consecuencia la reducción de anemia fue alto en un establecimiento de salud, Pachacamac- Lima 2022.

4.2. Resultados inferenciales

Tabla9
Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión de talento humano	,652	50	,000
Reducción de anemia	,670	50	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Conforme a la Tabla 9 de la prueba de normalidad ejecutada se optó por la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov en vista que la muestra corresponde a 50 datos, asimismo a efectos de la selección de la prueba estadística para la contrastación de las hipótesis se realizara conforme a la siguiente regla.

Regla:

Si $p >$ (mayor) a 0.05 distribución normal.

Si $p \leq$ (igual o menor) a 0.05 distribución no normal.

De la aplicación de la regla se evidencia para ambas variables las significancias se muestran por debajo del $p = 0,000 < 0,05$ por consiguiente los datos proceden de una distribución no normal por lo que se optó a fin de probar las hipótesis por la correlación *Rho de Spearman*

4.2.1. Prueba de hipótesis general

HG: La gestión de talento humano se relaciona considerablemente con la reducción de anemia en gestantes con anemia en un establecimiento de salud, Pachacamac- Lima 2022.

H0: La gestión de talento humano **NO** se relaciona considerablemente con la reducción de anemia en gestantes con anemia en un establecimiento de salud, Pachacamac- Lima 2022.

Nivel de significancia:

0.05 = 5% margen de error estimado, 95% de confiabilidad.

Lectura de P. valor:

Si p-valor \leq 0.05, entonces se rechaza la Ho

Si p-valor $>$ 0.05, entonces se acepta la Ho

Utilización del estadístico de prueba:

Tabla10

Correlación entre gestión de talento humano y reducción de anemia

		Gestión de talento humano	Reducción de anemia
Rho de Spearman	Gestión de talento humano	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,899
		N	,000
Reducción de anemia	Reducción de anemia	Coeficiente de correlación	,899
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000

Decisión estadística: Se halla una correlación positiva alta entre las variables gestión de talento humano y reducción de anemia con $Rho=0,899$ (89,9%) y $p=0,000 < 0,05$ (5%) con ello aceptando la hipótesis general y rechazando hipótesis nula.

Conclusión estadística: La gestión de talento humano se relaciona considerablemente con la reducción de anemia en gestantes con anemia en un establecimiento de salud, Pachacamac- Lima 2022.

4.2.2. Prueba de hipótesis específico 1

HE1: La convocatoria del personal se relaciona considerablemente con la reducción de anemia en gestantes con anemia en un establecimiento de salud, Pachacamac- Lima 2022.

H01: La convocatoria del personal **NO** se relaciona considerablemente con la reducción de anemia en gestantes con anemia en un establecimiento de salud, Pachacamac- Lima 2022.

Nivel de significancia:

0.05 = 5% margen de error estimado, 95% de confiabilidad.

Lectura de P. valor:

Si p-valor \leq 0.05, entonces se rechaza la Ho

Si p-valor $>$ 0.05, entonces se acepta la Ho

Utilización del estadístico de prueba:

Tabla11

Correlación entre convocatoria del personal y reducción de anemia

			Convocatoria de personal	Reducción de anemia
Rho de Spearman	Convocatoria del personal	Coeficiente de correlación	1,000	,727
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Reducción de anemia	Coeficiente de correlación	,727	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

Decisión estadística: Se halla una correlación positiva alta entre la dimensión convocatoria de personal y la variable reducción de anemia con Rho=0,727 (72,7%) y p=0,000<0,05 (5%) con ello aceptando la hipótesis específica 1 y rechazando hipótesis nula.

Conclusión estadística: La convocatoria del personal se relaciona considerablemente con la reducción de anemia en gestantes con anemia en un establecimiento de salud, Pachacamac- Lima 2022.

4.2.3. Prueba de hipótesis específico 2

HE2: Las capacidades del personal se relaciona considerablemente con la reducción de anemia en gestantes con anemia en un establecimiento de salud, Pachacamac- Lima 2022.

H02: Las capacidades del personal **NO** se relaciona considerablemente con la reducción de anemia en gestantes con anemia en un establecimiento de salud, Pachacamac- Lima 2022.

Nivel de significancia:

0.05 = 5% margen de error estimado, 95% de confiabilidad.

Lectura de P. valor:

Si p-valor \leq 0.05, entonces se rechaza la Ho

Si p-valor $>$ 0.05, entonces se acepta la Ho

Utilización del estadístico de prueba:

Tabla12

Correlación entre capacidades del personal y reducción de anemia

			Capacidades	Reducción de anemia
Rho de Spearman	Capacidades del personal	Coeficiente de correlación	1,000	,867
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Reducción de anemia	Coeficiente de correlación	,867	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

Decisión estadística: Se halla una correlación positiva alta entre la dimensión capacidades del personal y la variable reducción de anemia con Rho=0,867 (86,7%) y p=0,000<0,05 (5%) con ello aceptando la hipótesis específica 2 y rechazando hipótesis nula.

Conclusión estadística: Las capacidades del personal se relaciona considerablemente con la reducción de anemia en gestantes con anemia en un establecimiento de salud, Pachacamac- Lima 2022.

4.2.4. Prueba de hipótesis específica 3

HE3: La compensación del personal se relaciona considerablemente con la reducción de anemia en gestantes con anemia en un establecimiento de salud, Pachacamac- Lima 2022.

H03: La compensación del personal **NO** se relaciona considerablemente con la reducción de anemia en gestantes con anemia en un establecimiento de salud, Pachacamac- Lima 2022.

Nivel de significancia:

0.05 = 5% margen de error estimado, 95% de confiabilidad.

Lectura de P. valor:

Si p-valor \leq 0.05, entonces se rechaza la Ho

Si p-valor $>$ 0.05, entonces se acepta la Ho

Utilización del estadístico de prueba:

Tabla13

Correlación entre compensación del personal y reducción de anemia

			Compensación	Reducción de anemia
Rho de Spearman	Compensación del personal	Coeficiente de correlación	1,000	,735
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Reducción de anemia	Coeficiente de correlación	,735	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

Decisión estadística: Se halla una correlación positiva alta entre la dimensión compensación del personal y la variable reducción de anemia con $Rho=0,735$ (73,5%) y $p=0,000 < 0,05$ (5%) con ello aceptando la hipótesis específica 3 y rechazando hipótesis nula.

Conclusión estadística: La compensación del personal se relaciona considerablemente con la reducción de anemia en gestantes con anemia en un establecimiento de salud, Pachacamac- Lima 2022.

V. DISCUSIÓN

En esta parte se presentó la discusión de resultados con los antecedentes de la investigación referido al objetivo general de haber encuestado a 50 personas se obtuvo por resultado desde la variable gestión de talento dentro del alto nivel 66%, dentro del grado medio 30% y dentro del grado bajo 4% ante la variable reducción de anemia dentro del grado alto 60%, dentro del grado medio 38% y dentro del grado bajo 2%. Asimismo, de la contrastación de la hipótesis se halló una correlación positiva alta entre las variables gestión de talento humano y reducción de anemia con $Rho=0,899$ (89,9%) y $p=0,000<0,05$ (5%). Concluyendo que la gestión de talento humano se relaciona considerablemente con la reducción de anemia en gestantes con anemia en un establecimiento de salud, Pachacamac-Lima 2022. De igual forma, concuerda con los resultados de Pingo (2022) en Piura, tuvo como objetivos identificar factores clínicos, sociales y administrativos vinculado a anemia en gestante atendida en centro de salud del distrito Llicuar. con una muestra de 187 gestantes. Se obtuvo como resultado que la anemia se asoció significativamente con factores clínicos negativos, incluidos los antecedentes médicos, la programación tardía de las visitas prenatales, la paridad, los intervalos insuficientes y el parto vaginal. Asimismo, se encontró asociado a factores sociales desfavorecidos como gestantes de mayor edad, menores ingresos y menor escolaridad primaria.

También, concuerda con los resultados de Bardales (2021) en Chiclayo, propuso una guía de políticas útiles al aplicar el “Programa Juntos” que reduzca la anemia dentro del establecimiento de salud Chachapoyas, con una muestra de 82 mujeres gestantes, 6 menores de 36 meses. Se pudo concluir que, el servicio de salud posee un acceso alto, con disponibilidad del recurso del 81,7%, el cumplimiento del tratamiento fue del 29,3%, la tolerancia a los medicamentos fue del 25,6%, el costo Bolsillo 30,5%, Vigilancia del hogar 29,3%, por lo tanto, el intercambio de conocimientos son estrategias para reducir la anemia.

De otro modo, discrepando con los Minchola y Sánchez (2021) quienes en Trujillo, desarrollaron un plan de comunicación utilizando un enfoque de medios cruzados que prevenga la anemia en adolescentes embarazadas con atención

prenatal dentro de un hospital de Jerusalén, donde encuestaron a 42 gestantes a quienes se le encuestaron a través de un cuestionario sobre conocimiento, actitud y prácticas (CAP), concluyendo que las adolescentes embarazadas tenían niveles normales de conocimiento sobre anemia, inadecuada alimentación practicada y desfavorables comportamientos para prevenir las enfermedades nutricionales.

En la misma línea discrepando con los resultados de Kulkarni et al. (2021) quienes en su investigación de haber examinado el impacto de las estrategias de "detección y tratamiento" a nivel comunitario en el aumento de la hemoglobina media de la población y la reducción de la prevalencia de la anemia en las poblaciones rurales, concluyeron indicando que los programas actuales de control de la anemia que se centran en la administración preventiva de suplementos de hierro y la evaluación de las instalaciones de estimación de hemoglobina son insuficientes para reducir la alta prevalencia de anemia en la India.

De otra forma se concordaron con los resultados de Moreno (2022) quien de haber encuestado a 62 trabajadores, halló por resultados que el 56,5% de la gestión administrativa cumplió con el nivel "medio", el 41,9% cumplió con el nivel "alto", el 62,9% cumplió con el nivel "medio" de indicadores de salud y el 37,1% cumplió con el nivel "alto", concluyendo que existe una administración con correlación moderadamente positivamente con el cumplimiento de los indicadores de salud.

Seguidamente se presentó la discusión de resultados relacionados al objetivo específico 1, obteniéndose como resultado desde la dimensión convocatoria de personal dentro del alto nivel 60%, dentro del grado medio 36% y dentro del grado bajo 4% ante la variable reducción de anemia dentro del grado alto 60%, dentro del grado medio 38% y dentro del grado bajo 2%. De igual modo, de la contrastación de la hipótesis se halló una correlación positiva alta entre la dimensión convocatoria de personal y la variable reducción de anemia con $Rho=0,727$ (72,7%) y $p=0,000<0,05$ (5%). concluyendo que la convocatoria del personal se relaciona considerablemente con la reducción de anemia en gestantes con anemia en un establecimiento de salud, Pachacamac- Lima 2022. De igual modo, concuerda con los resultados de Minchola y Sánchez (2021) en Trujillo,

desarrollaron un plan de comunicación utilizando un enfoque de medios cruzados que prevenga la anemia en adolescentes embarazadas con atención prenatal dentro de un hospital de Jerusalén, con muestra de 42 gestantes. Concluyendo, las adolescentes embarazadas tenían niveles normales de conocimiento sobre anemia, inadecuada alimentación practicada y desfavorables comportamientos para prevenir las enfermedades nutricionales.

De la misma manera, concuerda con los resultados de Moreno (2022) en Tarapoto, delimitó la relación entre la gestión y cumplimiento de indicadores de salud bajo la directiva del servicio de Salud en Bajo Mayo, teniendo a 62 colaboradores como muestra concluyendo que existe relación entre la administración y el cumplimiento de los indicadores de salud.

De igual modo se presentó la discusión de resultados relacionados al objetivo específico 2, obteniéndose como resultado desde la dimensión capacidades dentro del alto nivel 88%, dentro del grado medio 8% y dentro del grado bajo 4% ante la variable reducción de anemia dentro del grado alto 60%, dentro del grado medio 38% y dentro del grado bajo 2%. Así mismo, de la contrastación de la hipótesis se halló una correlación positiva alta entre la dimensión capacidades y la variable reducción de anemia con $Rho=0,867$ (86,7%) y $p=0,000<0,05$ (5%). Concluyendo que las capacidades del personal influyen considerablemente y reducción de anemia en gestantes con anemia en un establecimiento de salud, Pachacamac-Lima 2022. Así mismo, concuerda con los resultados de Melchor (2020) en Tacna, tuvo como finalidad comprender cada factor social vinculado con la anemia para embarazos asistidos dentro del hospital Hipólito Unanue, con una muestra de 304 embarazos diagnosticados con anemia. Entre cada factor social de anemia para embarazadas serían los siguientes: edad 18-29 años (62,83%), convivencia y estado civil (78,95%), nivel educacional medio (69,41%), ocupaciones en amas de casa (65,79%). Las clases de anemias serían los siguientes: anemias leves (88,16%), anemias moderadas (10,53%) y anemias severas (1,31%).

Además, concuerda con los resultados de Kuma et al. (2021) en Etiopía, examinaron cada nivel de hemoglobina y factores asociados en mujeres

embarazadas Jimma, con una muestra de 367 mujeres embarazadas. Por ende, se puede concluir que la anemia resulta una problemática regular en la sanidad pública, por lo que deberá brindarse asesoramiento nutricional enfatizado en aumentar, promover la ingesta de frutas/verduras y mejora de estados nutricionales en mujeres durante las visitas prenatales de seguimiento.

De la misma forma concordando con los resultados de la investigación de Owais et al. (2021) quienes en Canadá, tuvieron como finalidad recopilar evidencia sobre los determinantes y motores de la reducción de la anemia entre la edad reproductiva (WRA) de países con medios y bajos ingresos, donde analizaron 21 artículos internacionales, concluyendo que se ha avanzado poco a nivel mundial en la reducción de la carga de anemia, pero se han logrado avances sustanciales en algunos países. Los determinantes asociados con las mayores mejoras WRA incluyeron la utilización de atención médica y el acceso a alimentos enriquecidos y educación materna.

Por otro lado, discrepando con los resultados de la investigación de Aliyo y Jibril (2022) quienes en su investigación de haber observado 375 niños menores de cinco años obtuvieron por resultados que la prevalencia global de anemia en niños menores de cinco años fue del 13,2 % (50) [IC 95 % = 5,2–21,2 %]. Entre los niños anémicos menores de 5 años, la anemia leve representó el 12% (6 personas), la anemia moderada representó el 32% (16 personas) y la anemia severa representó 56 casos (28 personas). En este estudio, la anemia se asoció con antecedentes de infección por protozoos intestinales [AOR = 2,55, IC 95 % = 1,28–10,42], infección por paludismo [AOR = 5,01, IC 95 % = 0,18–11,44] y antecedentes de infección por geohelminths [AOR = 6,39, IC del 95 % = 1,75–29,08]; concluyendo que la prevalencia de anemia en niños menores de cinco años en el área de estudio fue baja, sin embargo, la mayoría de los niños anémicos se encontraban en la etapa severa. Se puede controlar previniendo la malaria, los protozoos intestinales y las helmintiasis transmitidas por el suelo.

Por último, se presentó la discusión de resultados relacionados al objetivo específico 3, obteniéndose como resultado desde la dimensión compensación dentro del alto nivel 62%, dentro del grado medio 24% y dentro del grado bajo 14%

ante la variable reducción de anemia dentro del grado alto 60%, dentro del grado medio 38% y dentro del grado bajo 2%. De la misma forma, de la contrastación de la hipótesis se halló una correlación positiva alta entre la dimensión compensación y la variable reducción de anemia con $Rho=0,735$ (73,5%) y $p=0,000<0,05$ (5%). Concluyendo que la compensación del personal se relaciona considerablemente con la reducción de anemia en gestantes con anemia en un establecimiento de salud, Pachacamac- Lima 2022. De igual modo, concuerda con los resultados de Sunuwar et al. (2020) Asia, evaluaron cómo prevalencia y cada factor asociado a la anemia entre las mujeres de edad reproductiva. Los resultados fueron que la incidencia combinada de anemia fue del 52,5 %, con una variación del 22,7 % en Timor-Leste al 63 % en las Maldivas, con prevalencia alta de mujeres con etapa reproductiva de siete países seleccionados del sur y sudeste de Asia.

También, concuerda con los resultados de Gebreweld y Tsegaye (2018) Etiopía, examinaron la prevalencia y cada factor vinculado a la anemia en gestantes que asisten a la clínica prenatal del Hospital St. Paul, con una muestra de 284 mujeres embarazadas. Hallaron que la anemia preveleía en un 11,6% (IC95%, 7,8-14,8%), las mujeres en el segundo trimestre [ORA (95% IC) 6.72 (1.17-38.45) y $P=0.03$] y tercer trimestre [ORA (95% IC) 8.31 (1.24-55 .45) y $P=0.029$] eran más propensas a estar asociado con la anemia del embarazo en el embarazo temprano. Además, concordó con el resultado de Owais et al. (2021) en Canadá, tuvieron como finalidad recopilar evidencia sobre los determinantes y motores de la reducción de la anemia entre la edad reproductiva (WRA) desde países con medianos y bajos ingresos. Concluyendo, se ha avanzado poco a nivel mundial en la reducción de la carga de anemia, pero se han logrado avances sustanciales en algunos países. Los determinantes asociados con las mayores mejoras WRA incluyeron la utilización de atención médica y el acceso a alimentos enriquecidos y educación materna.

Discrepándose con los resultados de Kasri et al. (2022) quienes en Indonesia, analizaron y evaluaron la calidad de los materiales de comunicación existentes relacionados con el ácido fólico (IFA) que promueven el comportamiento de aceptación de los micronutrientes múltiples (MMS) para reducir la anemia en las mujeres, donde analizaron 91 informes, obteniendo como resultado que el material

de comunicación debe actualizarse para ser técnicamente preciso, seguir las políticas y regulaciones más recientes y operar bajo una marca genérica para persuadir a los actos independientes de buscar IFA o MMS.

De la misma forma discrepándose con los resultados de Sunuwar et al. (2020) quienes en Asia, evaluaron cómo prevalece y cada factor asociado a la anemia entre las mujeres de edad reproductiva, donde encuestaron a 726,164 mujeres de siete países seleccionados del sur y sudeste de Asia, obteniendo por resultados que la incidencia combinada de anemia fue del 52,5 %, con una variación del 22,7 % en Timor-Leste al 63 % en las Maldivas, con prevalencia alta de mujeres con etapa reproductiva de siete países seleccionados del sur y sudeste de Asia.

De igual manera discrepando con los resultados de Melchor (2020) quien en Tacna, tuvo como finalidad comprender cada factor social vinculado con la anemia para embarazos asistidos dentro del hospital Hipólito Unanue, donde encuestó a 304 embarazos diagnosticados con anemia, obteniendo por resultados que cada factor social de anemia para embarazadas serían los siguientes: edad 18-29 años (62,83%), convivencia y estado civil (78,95%), nivel educacional medio (69,41%), ocupaciones en amas de casa (65,79%). Las clases de anemias serían las siguientes: anemias leves (88,16%), anemias moderadas (10,53%) y anemias severas (1,31%).

VI. CONCLUSIONES

Primera. Respecto al objetivo general, se halló una correlación positiva alta de $Rho=0,899$ y una significancia de $p=0,000$. Concluyendo que la gestión de talento humano se relaciona considerablemente con la reducción de anemia en gestantes con anemia en un establecimiento de salud, Pachacamac- Lima 2022.

Segunda. Respecto al objetivo específico 1, De igual forma hallándose una correlación positiva alta de $Rho=0,727$ y una significancia de $p=0,000$. Concluyéndose, que la convocatoria del personal se relaciona considerablemente con la reducción de anemia en gestantes con anemia en un establecimiento de salud, Pachacamac- Lima 2022.

Tercera. Respecto al objetivo específico 2, se halló una correlación positiva alta de $Rho=0,867$ y una significancia de $p=0,000$. Concluyendo que las capacidades del personal influyen considerablemente y reducción de anemia en gestantes con anemia en un establecimiento de salud, Pachacamac- Lima 2022.

Cuarta. Respecto al objetivo específico 3, se halló una correlación positiva alta de $Rho=0,735$ y una significancia de $p=0,000$. Concluyendo que, la compensación del personal se relaciona considerablemente con la reducción de anemia en gestantes con anemia en un establecimiento de salud, Pachacamac- Lima 2022.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda capacitaciones constantes para que los profesionales que están a cargo de las pacientes tanto gestantes como las mujeres en edad fértil y población en general puedan dar indicaciones precisas para la prevención o recuperación de la anemia.

Se recomienda un monitoreo y la evaluación específica en anemia para generar información, Conocimiento y aprendizaje para la toma de decisiones Suficiente, oportuna y pertinente para garantizar resultados ópticos en casos de anemia.

Se recomienda continuar el enfoque en fortalecer capacidad familiar, refinar el tema, implementar mediante sesiones de presentación prácticas, fáciles y, principalmente, atractivas. el objetivo es que cada familia pueda mejorar sus prácticas y conocimientos sobre alimentación, distinguiendo facilitadores en la dieta junto a inhibidores para absorber el hierro.

Se recomienda promover el desarrollo personal y profesional de los colaboradores, brindando apoyo en cuanto a los horarios, para poder contribuir a sus capacitaciones profesionales para prevenir y reducir el nivel de anemia.

REFERENCIAS

- Acorn. (23 de december de 2022). *Capabilities vs Skills: What Exactly Makes Them Different?* Acorn Developed by Pursuit: <https://acornlms.com/enterprise-learning-management/capabilities-vs-skills>
- Aliyo, A., & Jibril, A. (2022). Assessment of anemia and associated risk factors among children under-five years old in the West Guji Zone, southern Ethiopia: Hospital-based cross-sectional study. *PLoS ONE*, *XVII*(7), e0270853. <https://doi.org/https://doi.org/10.1371/journal.pone.0270853>
- Anlaakuu, P., & Anto, F. (2017). Anaemia in pregnancy and associated factors: a cross sectional study of antenatal attendants at the Sunyani Municipal Hospital, Ghana. *BMC Research Notes*, *10*(402). <https://doi.org/https://doi.org/10.1186/s13104-017-2742-2>
- Bardales Vega, W. (2021). *Evaluación de las estrategias en la aplicación del Programa Juntos para la disminución de anemia en la Red de Salud Chachapoyas*. [Tesis de Doctorado], Universidad César Vallejo, Chiclayo, Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54563/Bardales_VW-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bhalla, V., Caye, J.-M., Lovich, D., & Tollman, P. (2022). A Ceo's Guide To Talent Management Today. *The Boston Consulting Group*, 1-5. https://doi.org/https://web-assets.bcg.com/img-src/BCG-A-CEOs-Guide-to-Talent-Management-Today-Apr-2018_tcm9-207924.pdf
- Boyle Holliday, R. (2011). Anemia Prevention: Development of a Theory-Driven Nutrition Education Measurement Instrument. *Doctoral Dissertations*. <https://opencommons.uconn.edu/dissertations/AAI3464374/>
- Burz, C., Cismaru, A., Pop, V., & Bojan, A. (2018). Iron-Deficiency Anemia. *IntechOpen*. <https://doi.org/10.5772/intechopen.80940>

- Capellini, D., & Motta, I. (2015). Anemia in Clinical Practice-Definition and Classification: Does Hemoglobin Change With Aging? *Semin Hematol.*, 52(4), 261-269. <https://doi.org/10.1053/j.seminhematol.2015.07.006>.
- Chávez Toledo, L. (2018). La gestión del talento humano como estrategia empresarial. *Revista Perspectiva*, 19(4), 553-558. http://mail.upagu.edu.pe/files_ojs/journals/27/articles/614/submission/review/614-133-2215-1-4-20190131.pdf
- Crane, B., & Hartwell, C. J. (2019). Global talent management: A life cycle view of the interaction between human and social capital. *Journal of World Business*, LIV(2), 82-92. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jwb.2018.11.002>
- Dimitrov, K. (2015). TALENT MANAGEMENT – AN ETYMOLOGICAL STUDY. *VANGUARD SCIENTIFIC INSTRUMENTS IN MANAGEMENT*, 11(1). <https://arxiv.org/ftp/arxiv/papers/1810/1810.02615.pdf>
- Gardas, B. B., Kumar Mangla, S., Raut, R. D., Narkhede, B., & Luthra, S. (2019). Green talent management to unlock sustainability in the oil and gas sector. *Journal of Cleaner Production*, CCIX(20), 850-862. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.05.018>
- Gautam, A. (4 de february de 2022). *4 Key Areas To Focus On For Building Employee Capabilities In 2022*. eLearning Industry: <https://elearningindustry.com/key-areas-to-focus-on-for-building-employee-capabilities-in-2022>
- Gebreweld, A., & Tsegaye, A. (2018). Prevalence and Factors Associated with Anemia among Pregnant Women Attending Antenatal Clinic at St. Paul's Hospital Millennium Medical College, Addis Ababa, Ethiopia. *Advances in Hematology*, MMXVIII. <https://doi.org/https://doi.org/10.1155/2018/3942301>
- Gigato Mesa, E. (Diciembre de 2015). La anemia ferropénica. Diagnóstico, tratamiento y prevención. *Revista Cubana de Alimentación y Nutrición*, 25(2), 371-389.

- Goodwin, M. (29 de July de 2022). *What to know about anemia*. Medical News Today: <https://www.medicalnewstoday.com/articles/158800>
- Hassanein, F., & Özgüt, H. (2022). Sustaining Human Resources through Talent Management Strategies and Employee Engagement in the Middle East Hotel Industry. *Sustainability*, XIV(22). <https://doi.org/https://doi.org/10.3390/su142215365>
- Helmyati. (18 de May de 2022). *Prevention of Anemia in Adolescents*. Center for Health and Human Nutrition - Universitas Gajah Mada: <https://pkgm.fk.ugm.ac.id/en/2022/05/18/prevention-of-anemia-in-adolescents/>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta ed.). México D.F., México: Mc Graw Hill Education. Retrieved 2 de abril de 2021, from <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- INEI. (2021). *Series anuales de indicadores principales de la ENDES, 1986-2021*. Instituto Nacional de Estadística e Informática, Lima. https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitaless/Est/Lib1841/libro.pdf
- INS. (2021). *Estado Nutricional de Niños y Gestantes que acceden a Establecimientos de Salud*. Instituto Nacional de Salud, Lima. <https://web.ins.gob.pe/sites/default/files/Archivos/cenan/van/informes/2021/Inf%20Gerencial%20SIEN-HIS%20I%20SEMESTRE%202021%20Final.pdf>
- Jeihooni, A., Rakhshani, T., Harsini, P., & Layeghiasi, M. (2021). Effect of educational program based on theory of planned behavior on promoting nutritional behaviors preventing Anemia in a sample of Iranian pregnant women. *BMC Public Health*, 21(2198). <https://bmcpublihealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12889-021-12270-x>

- Kasri, R., Wahyuningrum, Y., & Delima, S. (2022). Landscaping Iron Folic Acid (IFA) Communication Materials as an Entry Point for Multiple Micronutrient Supplementations (MMS) Introduction in Indonesia . *Current Developments in Nutrition*, *VI*(1), 122. <https://doi.org/https://doi.org/10.1093/cdn/nzac051.038>
- Kulkarni, B., Augustine, L. F., Pullakhandam, R., Pradhan, A. S., Dasi, T., Palika, R., . . . Sachdev, H. S. (2021). 'Screen and Treat for Anaemia Reduction (STAR)' strategy: study protocol of a cluster randomised trial in rural Telangana, India. *BMJ Open*, *XI*(12), e052238. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2021-052238>
- Kuma, M. N., Tamiru, D., & Belachew, T. (2021). Hemoglobin Level and Associated Factors among Pregnant Women in Rural Southwest Ethiopia. *BioMed Research International*, *MMXXI*, 11. <https://doi.org/https://doi.org/10.1155/2021/9922370>
- López Aguirre, L. V. (2019). *Nivel de conocimientos y prácticas alimentarias sobre la anemiaferropénica en madres con lactantes del C.S Jose Leonardo Ortiz 2018*. [tesis de Titulación], Universidad Señor de Sipán, Pimentel, Perú. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5624/L%c3%b3pez%20Aguirre%2c%20Luisa%20Ver%c3%b3nica.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Marks, L. (26 de July de 2022). *How Capability Building Can Future Proof Your Service Business*. Runn: <https://www.runn.io/blog/capability-building>
- Melchor Salazar, J. R. (2020). *Factores sociales asociados a la anemia en gestantes que acuden al Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2018*. [Tesis de Especialidad], Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann-Tacna, Tacna, Perú. http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/3940/159_2020_melchor_salazar_jr_fac3_segunda_especialidad_obstetricia.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Minchola Zavaleta, Y. L., & Sánchez Ruiz, D. (2021). *Plan de Comunicación con enfoque transmedia para la prevención de anemia en gestantes adolescentes del Hospital Jerusalén, distrito de La Esperanza, 2019*. [Tesis de Titulación], Universidad Nacional De Trujillo, Trujillo, Perú. <https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/19262>
- Minsa. (2017). *Resolución Ministerial N°250-2017/MINSA*. Ministerio de Salud, Lima. https://anemia.ins.gob.pe/sites/default/files/2017-08/RM_250-2017-MINSA.PDF
- Moreno Arévalo, S. F. (2022). *Gestión administrativa y cumplimiento de los indicadores sanitarios en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Bajo Mayo, 2021*. [Tesis de Posgrado], Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83018/Moreno_ASF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Morolema Lemache, Y. (2017). *Incidencia de anemia en gestantes atendidas en la consulta externa de un Hospital Gineco-Obstétrico de la ciudad de Guayaquil desde octubre del 2016 a febrero del 2017*. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Guayaquil.
- Muthanna, F. M., Samad, A., Ibrahim, H. K., Al-Awkally, N.-A. M., & Sabir, S. (2022). Cancer related anaemia (CRA): An overview of approach and treatment. *Journal of Health Sciences*, VI(S2), 2552-2558. <https://doi.org/https://doi.org/10.53730/ijhs.v6nS2.5578>
- Niedźwiecka, K. (2016). Talent management as a key aspect of human resources management strategy in contemporary Enterprise. *Managing, Knowledge and Learning*, 803-809. <http://www.toknowpress.net/ISBN/978-961-6914-16-1/papers/ML16-153.pdf>
- OMS. (2017). *Metas mundiales de nutrición 2025: documento normativo sobre anemia*. Organización Mundial de la Salud, Ginebra.

- Owais, A., Merritt, C., Lee, C., & Bhutta, Z. A. (2021). Anemia among Women of Reproductive Age: An Overview of Global Burden, Trends, Determinants, and Drivers of Progress in Low- and Middle-Income Countries. *Nutrients*, *XIII*(8). <https://doi.org/https://doi.org/10.3390/nu13082745>
- Özkan Yildiz, R., & Esmer, S. (2021). Talent management related concepts and debates in container shipping industry by an emerging market perspective. *Nature Public Health Emergency Collection*, *6*(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.1186%2Fs41072-021-00090-6>
- Pandita, D., & Ray, S. (2018). Talent management and employee engagement – a meta-analysis of their impact on talent retention. *Industrial and Commercial Training*, *L*(4), 185-199. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/ICT-09-2017-0073>
- Perez, M. D., Fuertes, A. G., & Farronan, E. V. (2021). Challenges Of Human Talent Management In Times Of The Covid 19 Pandemic. *Revista Universidad Y Sociedad*, *XIII*(6), 232-236. <https://doi.org/covidwho-1548559>
- Pichardo, G. (2 de november de 2022). *Anemia*. WebMD Editorial Contributors: <https://www.webmd.com/a-to-z-guides/understanding-anemia-basics>
- Pingo Ayala, R. d. (2022). *Factores clínicos, sociales y de gestión relacionados a la anemia en gestantes atendidas en un establecimiento de salud, Piura, 2019-2021*. [Tesis de Maestría], Universidad César Vallejo, Piura, Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78368/Pingo_ARDP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ram, J. (2022). Investigating staff capabilities to make projects resilient: A systematic literature review and future directions. *International Journal of Production Economics*, *CCLV*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2022.108687>
- Sánchez Carlessi, H., Reyes Romero, C., & Mejía Sáenz, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística* (Primera ed.). Bussiness Support Aneth S.R.L. Retrieved 1 de abril de 2021, from

<https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>

SAP. (2017). Deficiencia de hierro y anemia ferropénica. Guía para su prevención, diagnóstico y tratamiento. *Arch Argent Pediatr*, 115(4), 406-408. https://www.sap.org.ar/uploads/consensos/consensos_deficiencia-de-hierro-y-anemia-ferropenica-guia-para-su-prevencion-diagnostico-y-tratamiento--71.pdf

Shahi, T., Farrokhsheresht, B., Taghipourian, M., & Aghajani, H. A. (2020). Behavioral Factors Affecting Talent Management: Meta-Synthesis Technique. *Iranian Journal of Management Studies*, XIII(1), 117-137. <https://doi.org/10.22059/IJMS.2019.283845.673684>

Sungkar, A., Bardosono, S., Irwinda, R., Manikam, N. R., Sekartini, R., Medise, B. E., . . . Vandenplas, Y. (2022). A Life Course Approach to the Prevention of Iron Deficiency Anemia in Indonesia. *Nutrients*, XIV(2), 277. <https://doi.org/10.3390/nu14020277>

Sunuwar, D. R., Singh, D. R., Chaudhary, N. K., Pradhan, P. M., Rai, P., & Tiwari, K. (2020). Prevalence and factors associated with anemia among women of reproductive age in seven South and Southeast Asian countries: Evidence from nationally representative surveys. *PLoS ONE*, XV(8). <https://doi.org/https://doi.org/10.1371/journal.pone.0236449>

Szudzik, M., Starzyński, R. R., Jończy, A., Mazgaj, R., Lenartowicz, M., & Lipiński, P. (2019). Iron Supplementation in Suckling Piglets: An Ostensibly Easy Therapy of Neonatal Iron Deficiency Anemia. *Pharmaceuticals*, XII(1), 22. <https://doi.org/10.3390/ph11040128>

Torres Matos, K., & Chaca Anco, E. (2021). *Gestión de recursos y el manejo de la anemia en gestantes adolescentes*, Hospital Julio César Demarini Caro-La Merced, 2018. Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, Cerro de Pasco. http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/2246/1/T026_70502297_T.pdf

WHO. (20 de diciembre de 2022). *Global anaemia reduction efforts among women of reproductive age: impact, achievement of targets and the way forward for optimizing efforts.* World Health Organization: <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/336559/9789240012202-eng.pdf>

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

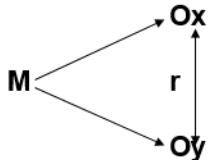
Título: Gestión de talento humano y reducción de anemia en gestantes con anemia en un establecimiento de salud, Pachacamac- Lima 2022

Tabla1
Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema general ¿De qué manera la gestión del talento humano se relaciona con la reducción de anemia en gestantes con anemia en un establecimiento de salud, Pachacamac- Lima 2022?</p> <p>Problemas específicos PE1: ¿De qué manera la convocatoria del personal se relaciona con la reducción de anemia en gestantes con anemia en un establecimiento de salud, Pachacamac- Lima 2022?</p> <p>PE2: ¿De qué manera las capacidades del personal se relacionan con la reducción de anemia en gestantes con anemia en un establecimiento de salud, Pachacamac- Lima 2022?</p> <p>PE3: ¿De qué manera la compensación del personal se relaciona con la reducción de anemia en gestantes con anemia en un establecimiento de</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación de la gestión de talento humano y reducción de anemia en gestantes con anemia en un establecimiento de salud, Pachacamac- Lima 2022.</p> <p>Objetivos específicos OE1: Delimitar la relación de la convocatoria del personal y reducción de anemia en gestantes con anemia en un establecimiento de salud, Pachacamac- Lima 2022.</p> <p>OE2: Determinar la relación de las capacidades del personal y reducción de anemia en gestantes con anemia en un establecimiento de salud, Pachacamac- Lima 2022.</p> <p>OE3: Delimitar la relación de la compensación del</p>	<p>Hipótesis general La gestión de talento humano se relaciona considerablemente con la reducción de anemia en gestantes con anemia en un establecimiento de salud, Pachacamac- Lima 2022.</p> <p>Hipótesis específicas HE1: La convocatoria del personal se relaciona considerablemente con la reducción de anemia en gestantes con anemia en un establecimiento de salud, Pachacamac- Lima 2022.</p> <p>HE2: Las capacidades del personal se relacionan considerablemente con la reducción de anemia en gestantes con anemia en un establecimiento de salud, Pachacamac- Lima 2022.</p> <p>HE3: La compensación del personal se relaciona considerablemente con</p>	X: Gestión de talento humano				
			Dimensión	Indicadores	Ítem	Escala y valores	Nivel y rango
			X1. Convocatoria de personal	X1.1. Difusión X1.2. Selección X1.3. Inducción	1, 2, 3, 4 y 5	Nunca:1 A veces:2 Siempre: 3	Alto:28-36 Medio:21-28 Bajo:12-20
			X2. Capacidades	X2.1. Conocimiento X2.2. Habilidad X2.3. Actitud	6, 7, 8 y 9		
			X3. Compensación	X3.1. Remuneración X3.2. Motivación X3.3. Planes de carrera	10, 11, 12 y 13		
			Y: Reducción de anemia				
			Dimensión	Indicadores	Ítem	Escala y valores	Nivel y rango
			Y1. Prevención	Y1.1. Administración diaria de suplemento de hierro Y1.2. Temprana suplementación con dosis baja de hierro	1, 2 y 3	Nunca:1 A veces:2 Siempre: 3	Alto:30-39 Medio:22-29 Bajo:13-21
			Y2. Diagnóstico y cribado	Y2.1. Anemia leve Y2.2. Anemia moderado Y2.3. Anemia severa	4, 5, 6 y 7		
			Y3. Tratamiento con hierro oral	Y3.1. Administración de hierro ferroso oral	8 y 9		
			Y4. Tratamiento con hierro venoso	Y4.1. Administración de hierro IV	10 y 11		
			Y5. Tratamiento con agentes estimulantes de la eritropoyesis	Y5.1. Administración de agentes	12 y 13		

salud, Pachacamac- Lima 2022?	personal y reducción de anemia en gestantes con anemia en un establecimiento de salud, Pachacamac-Lima 2022.	la reducción de anemia en gestantes con anemia en un establecimiento de salud, Pachacamac-Lima 2022.	estimulantes de la eritropoyesis
-------------------------------	--	--	----------------------------------

TIPO Y DISEÑO	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	MÉTODO DE ANÁLISIS DE DATOS
Tipo de investigación: Básica Nivel de la investigación: correlacional Diseño: no experimental transversal.	La población estará conformada por 50 personas de un centro de salud de Pachacamac. La muestra estará conformada por 50 personas de un centro de salud de Pachacamac. Muestreo: No probabilístico de tipo censal.	La técnica de recolección de datos será la encuesta. El instrumento de recolección de datos será el cuestionario.	El análisis y procesamiento de datos se realizará a través del programa estadístico SPSS 26.



Donde:
 M= 50 personas
 Ox: Gestión de talento humano
 Oy: Reducción de anemia
 r: relación

Anexo 2: Operacionalización de variables

Tabla15

Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Nivel y rango
X: Gestión de talento humano	Procedimientos administrativos necesarios en todas las organizaciones, vinculadas a los recursos humanos, los gerentes participan en las actividades de formación, admisión, compensaciones y evaluación (Niedźwiecka, 2016).	Se midió a la variable gestión de talento humano a través de sus dimensiones: Convocatoria de personal, capacidades y compensación.	X1. Convocatoria de personal	X1.1. Difusión X1.2. Selección X1.3. Inducción	1, 2, 3 y 4	Nunca:1 A veces:2 Siempre: 3	Alto:28-36 Medio:21-28 Bajo:12-20
			X2. Capacidades	X2.1. Conocimiento X2.2. Habilidad X2.3. Actitud	5, 6, 7 y 8		
			X3. Compensación	X3.1. Remuneración X3.2. Motivación X3.3. Planes de carrera	9, 10, 11 y 12		
Y: Reducción de anemia	Son todas aquellas acciones que tiene por finalidad reducir los padecimientos en donde los eritrocitos llamado también hemoglobina (Hb) está por debajo de lo normal. Siendo está importante para el traslado del oxígeno, la recopilación de ADN y para metabolizar los músculos (OMS, 2017).	La variable reducción de anemia fue medido a partir de sus dimensiones: Prevención, diagnóstico y cribado, tratamiento con hierro oral, tratamiento con hierro venoso, tratamiento con agentes estimulantes de la eritropoyesis y transfusión de glóbulos rojos.	Y1. Prevención	Y1.1. Administración diaria de suplemento de hierro Y1.2. Temprana suplementación con dosis baja de hierro	1, 2 y 3	Nunca:1 A veces:2 Siempre: 3	Alto:30-39 Medio:22-29 Bajo:13-21
			Y2. Diagnóstico y cribado	Y2.1. Anemia leve Y2.2. Anemia moderada Y2.3. Anemia severa	4, 5, 6 y 7		
			Y3. Tratamiento con hierro oral	Y3.1. Administración de hierro ferroso oral	8 y 9		
			Y4. Tratamiento con hierro venoso	Y4.1. Administración de hierro IV	10 y 11		
			Y5. Tratamiento con agentes estimulantes de la eritropoyesis	Y5.1. Administración de agentes estimulantes de la eritropoyesis	12 y 13		

Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

“Gestión de talento humano y reducción de anemia en gestantes con anemia en un establecimiento de salud, Pachacamac- Lima 2022”.

Instrumentos de recolección de datos

Sres.

Gracias por responder el cuestionario.

Como parte de mi tesis en la Universidad Cesar Vallejo, estoy realizando una investigación acerca de la “Gestión de talento humano y reducción de anemia en gestantes con anemia en un establecimiento de salud, Pachacamac- Lima 2022”, que consiste en el desarrollo de un cuestionario que no tardará más de cinco minutos en completarla, esta información será de gran valor para el desarrollo de mi investigación.

Los datos que en ella se consignan se tratarán de forma anónima

Por favor marcar con una (X) la alternativa que corresponda con su opinión aplicando la siguiente valoración:

1	2	3
Nunca	A veces	Siempre

Nº	PREGUNTA	1	2	3
X: Gestión de talento humano				
X1. Convocatoria de personal				
1	Cree usted ¿Qué, la convocatoria de personal se realiza conforme a las metas y objetivos institucionales del centro de salud?			
2	Cree usted ¿Qué, la difusión de la convocatoria se realiza por los medios pertinentes, conforme a las normas y se respetan los plazos de difusión?			
3	Considera usted ¿Qué, la selección del personal se adecua a las metas y objetivos institucionales?			
4	Considera usted ¿Qué, la inducción que se brinda al personal recientemente incorporado guarda relación con las metas y objetivos institucionales del centro de salud?			
X2. Capacidades				

5	Según usted ¿Al contratar personal para el seguimiento y control de los programas institucionales, consideran las capacidades del personal?			
6	Según usted ¿Al contratar personal requieren siempre personal que tengan conocimientos suficientes para el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales?			
7	Cree usted ¿Qué, al contratar personal requieren siempre personal con habilidades suficientes para el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales?			
8	Cree usted ¿Qué, al contratar personal requieren siempre personal con actitudes suficientes para el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales?			
X3. Compensación				
9	Considera usted ¿Qué, la compensación económica que se brinda al personal es equivalente a las funciones que realiza en el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales?			
10	Considera usted ¿Qué, la remuneración que recibe es equivalente a las labores que cumple dentro del centro de salud?			
11	Considera usted ¿Qué, las motivaciones brindadas por la institución son suficiente para cumplir con sus funciones en el centro de salud?			
12	Considera usted ¿Qué, la compensación económica percibida le permite realizar planes de carrera dentro del centro de salud?			

CUESTIONARIO REDUCCIÓN DE ANEMIA

“Gestión de talento humano y reducción de anemia en gestantes con anemia en un establecimiento de salud, Pachacamac- Lima 2022”.

Instrumentos de recolección de datos

Sres.

Gracias por responder el cuestionario.

Como parte de mi tesis en la Universidad Cesar Vallejo, estoy realizando una investigación acerca de la “Gestión de talento humano y reducción de anemia en gestantes con anemia en un establecimiento de salud, Pachacamac- Lima 2022”, que consiste en el desarrollo de un cuestionario que no tardará más de cinco minutos en completarla, esta información será de gran valor para el desarrollo de mi investigación.

Los datos que en ella se consignen se tratarán de forma anónima

Por favor marcar con una (X) la alternativa que corresponda con su opinión aplicando la siguiente valoración:

1	2	3
Nunca	A veces	Siempre

Nº	PREGUNTA	1	2	3
Y: Reducción de anemia				
Y1. Prevención				
1	Según usted ¿El personal encargado de las metas referidos a la reducción de anemia, viene cumpliendo con los objetivos institucionales?			
2	Cree usted ¿Qué, el personal encargado de las metas referidos a la reducción de anemia viene cumpliendo con la prevención de anemia en las gestantes?			
3	Cree usted ¿Qué, el personal encargado de las metas referidos a la reducción de anemia viene cumpliendo con la administración diaria de suplemento de hierro a las gestantes con anemia de su jurisdicción de responsabilidad?			
4	Cree usted ¿Qué, el personal encargado de las metas referidos a la reducción de anemia viene cumpliendo con la temprana suplementación con dosis baja de hierro a las gestantes con anemia de su jurisdicción de responsabilidad?			
Y2. Diagnóstico y cribado				
5	Cree usted ¿Qué, el personal encargado de las metas referidos a la reducción de anemia viene cumpliendo con el diagnóstico y cribado a las gestantes con anemia?			

6	Según usted ¿El personal encargado de las metas referidos a la reducción de anemia tiene identificado a las gestantes con anemia leve en su jurisdicción de responsabilidad?			
7	Según usted ¿El personal encargado de las metas referidos a la reducción de anemia tiene identificado a las gestantes con anemia moderado en su jurisdicción de responsabilidad?			
8	Según usted ¿El personal encargado de las metas referidos a la reducción de anemia tiene identificado a las gestantes con anemia severa en su jurisdicción de responsabilidad?			
Y3. Tratamiento con hierro oral				
9	Según usted ¿El personal encargado de las metas referidos a la reducción de anemia viene brindando tratamiento con hierro oral a las gestantes con anemia?			
10	Según usted ¿El personal encargado de las metas referidos a la reducción de anemia administra hierro ferroso oral a las gestantes con anemia?			
Y4. Tratamiento con hierro venoso				
11	Según usted ¿El personal encargado de las metas referidos a la reducción de anemia viene brindando tratamiento con hierro venoso a las gestantes con anemia?			
12	Según usted ¿El personal encargado de las metas referidos a la reducción de anemia administra hierro IV a las gestantes con anemia?			
Y5. Tratamiento con agentes estimulantes de la eritropoyesis				
13	Según usted ¿El personal encargado de las metas referidos a la reducción de anemia viene brindando tratamiento con agentes estimulantes de la eritropoyesis a las gestantes con anemia?			
14	Según usted ¿El personal encargado de las metas referidos a la reducción de anemia conoce el procedimiento y administra agentes estimulantes de la eritropoyesis a las gestantes con anemia?			

Anexo 4: Validación de instrumentos de recolección de datos

Certificado de validez de contenido del instrumento: Gestión del talento humano

Dimensión	N°	Ítems	Pertinencia ¹					Relevancia ²					Claridad ³					Observación	
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5		
Convocatoria del personal	1	Cree usted ¿Qué, la convocatoria de personal se realiza conforme a las metas y objetivos institucionales del centro de salud?					X						X					X	
	2	Cree usted ¿Qué, la difusión de la convocatoria se realiza por los medios pertinentes, conforme a las normas y se respetan los plazos de difusión?					X						X					X	
	3	Considera usted ¿Qué, la selección del personal se adecua a					X						X					X	

		las metas y objetivos institucionales?																
	4	Considera usted ¿Qué, la inducción que se brinda al personal recientemente incorporado guarda relación con las metas y objetivos institucionales del centro de salud?				X					X						X	
Capacidades	5	Según usted ¿Al contratar personal para el seguimiento y control de los programas institucionales, consideran las capacidades del personal?				X					X						X	
	6	Según usted ¿Al contratar personal requieren siempre personal que tengan conocimientos suficientes para el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales?				X					X						X	
	7	Cree usted ¿Qué, al contratar personal requieren siempre personal con habilidades				X					X						X	

		suficientes para el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales?																
	8	Cree usted ¿Qué, al contratar personal requieren siempre personal con actitudes suficientes para el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales?				X					X						X	
Compensación	9	Considera usted ¿Qué, la compensación económica que se brinda al personal es equivalente a las funciones que realiza en el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales?				X					X						X	
	10	Considera usted ¿Qué, la remuneración que recibe es equivalente a las labores que cumple dentro del centro de salud?				X					X						X	
	11	Considera usted ¿Qué, las motivaciones brindadas por la				X					X						X	

	institución son suficiente para cumplir con sus funciones en el centro de salud?.																
12	Considera usted ¿Qué, la compensación económica percibida le permite realizar planes de carrera dentro del centro de salud?				X					X						X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: Bertha Silva Narvaste DNI: 45104543

Especialidad del validador: Metodóloga-estadísta

Fecha 15 de Octubre del 2022



SILVA NARVASTE BERTHA
DOCTORA EN EDUCACIÓN

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2926-6027>

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

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

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

Certificado de validez de contenido del instrumento: Reducción de anemia

Dimensión	N°	Ítems	Pertinencia ¹					Relevancia ²					Claridad ³					Observación	
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5		
Prevención	1	Según usted ¿El personal encargado de las metas referidos a la reducción de anemia, viene cumpliendo con los objetivos institucionales?					X						X					X	
	2	Cree usted ¿Qué, el personal encargado de las metas referidos a la reducción de anemia viene cumpliendo con la prevención de anemia en las gestantes?					X						X					X	
	3	Cree usted ¿Qué, el personal encargado de las metas referidos a la reducción de anemia viene cumpliendo con la administración diaria de suplemento de hierro a las gestantes					x						x					X	

		con anemia de su jurisdicción de responsabilidad?															
	4	Cree usted ¿Qué, el personal encargado de las metas referidos a la reducción de anemia viene cumpliendo con la temprana suplementación con dosis baja de hierro a las gestantes con anemia de su jurisdicción de responsabilidad?				X					x					x	
Diagnóstico y cribado	5	Cree usted ¿Qué, el personal encargado de las metas referidos a la reducción de anemia viene cumpliendo con el diagnóstico y cribado a las gestantes con anemia?				X					X					X	
	6	Según usted ¿El personal encargado de las metas referidos a la reducción de anemia tiene identificado a las gestantes con anemia leve en su jurisdicción de responsabilidad?				X					X					X	

	eritropoyesis a las gestantes con anemia?																		
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia):SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: Bertha Silva Narvaste DNI: 45104543

Especialidad del validador: Metodóloga-estadísta

Fecha: 15 de octubre del 2022

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

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

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



SILVA NARVASTE BERTHA
DOCTORA EN EDUCACIÓN

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2926-6027>

		institucionales, consideran las capacidades del personal?																
	6	Según usted ¿Al contratar personal requieren siempre personal que tengan conocimientos suficientes para el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales?				X					X						X	
	7	Cree usted ¿Qué, al contratar personal requieren siempre personal con habilidades suficientes para el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales?				X					X						X	
	8	Cree usted ¿Qué, al contratar personal requieren siempre personal con actitudes suficientes para el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales?				X					X						X	
Compensación	9	Considera usted ¿Qué, la compensación económica que se brinda al personal es equivalente a las funciones que realiza en el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales?				X					X						X	

	10 Considera usted ¿Qué, la remuneración que recibe es equivalente a las labores que cumple dentro del centro de salud?					X					X					X				
	11 Considera usted ¿Qué, las motivaciones brindadas por la institución son suficiente para cumplir con sus funciones en el centro de salud?.					X					X					X				
	12 Considera usted ¿Qué, la compensación económica percibida le permite realizar planes de carrera dentro del centro de salud?					X					X					X				

Observaciones (precisar si hay suficiencia):SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: Denisse Isolina Vásquez Urueta

DNI: 10614879

Especialidad del validador: Magister en Salud Pública

Fecha 02 de Noviembre del 2022



A handwritten signature in black ink, reading "Denisse Vasquez Urueta", is written over a horizontal line. The signature is cursive and somewhat stylized.

Firma

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

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

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

Certificado de validez de contenido del instrumento: Reducción de anemia

Dimensión	N°	Ítems	Pertinencia ¹					Relevancia ²					Claridad ³					Observación
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
Prevención	1	Según usted ¿El personal encargado de las metas referidos a la reducción de anemia, viene cumpliendo con los objetivos institucionales?					X					X					X	
	2	Cree usted ¿Qué, el personal encargado de las metas referidos a la reducción de anemia viene cumpliendo con la prevención de anemia en las gestantes?					X					X					X	
	3	Cree usted ¿Qué, el personal encargado de las metas referidos a la reducción de anemia viene cumpliendo con la administración diaria de suplemento de hierro a las gestantes					x					x					X	

		con anemia de su jurisdicción de responsabilidad?															
	4	Cree usted ¿Qué, el personal encargado de las metas referidos a la reducción de anemia viene cumpliendo con la temprana suplementación con dosis baja de hierro a las gestantes con anemia de su jurisdicción de responsabilidad?				X					x						x
Diagnóstico y cribado	5	Cree usted ¿Qué, el personal encargado de las metas referidos a la reducción de anemia viene cumpliendo con el diagnóstico y cribado a las gestantes con anemia?				X					X						X
	6	Según usted ¿El personal encargado de las metas referidos a la reducción de anemia tiene identificado a las gestantes con anemia leve en su jurisdicción de responsabilidad?				X					X						X

	eritropoyesis a las gestantes con anemia?																		
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia):SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: Denisse Isolina Vásquez Urueta

DNI: 10614879

Especialidad del validador: Magister en Salud Pública

Fecha: 02 de noviembre del 2022



Firma

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

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

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

Certificado de validez de contenido del instrumento: Gestión del talento humano

Dimensión	N°	Ítems	Pertinencia ¹					Relevancia ²					Claridad ³					Observación	
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5		
Convocatoria del personal	1	Cree usted ¿Qué, la convocatoria de personal se realiza conforme a las metas y objetivos institucionales del centro de salud?					X						X					X	
	2	Cree usted ¿Qué, la difusión de la convocatoria se realiza por los medios pertinentes, conforme a las normas y se respetan los plazos de difusión?					X						X					X	
	3	Considera usted ¿Qué, la selección del personal se adecua a las metas y objetivos institucionales?					X						X					X	

		suficientes para el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales?																
	8	Cree usted ¿Qué, al contratar personal requieren siempre personal con actitudes suficientes para el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales?				X					X						X	
Compensación	9	Considera usted ¿Qué, la compensación económica que se brinda al personal es equivalente a las funciones que realiza en el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales?				X					X						X	
	10	Considera usted ¿Qué, la remuneración que recibe es equivalente a las labores que cumple dentro del centro de salud?				X					X						X	

11	Considera usted ¿Qué, las motivaciones brindadas por la institución son suficiente para cumplir con sus funciones en el centro de salud?.					X					X					X	
12	Considera usted ¿Qué, la compensación económica percibida le permite realizar planes de carrera dentro del centro de salud?					X					X					X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: José Gregorio Brito Garcías Documento de Identidad: 002819094

Especialidad del validador: Metodología

Fecha: 04 de Noviembre del 2022



Firma

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

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

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

Certificado de validez de contenido del instrumento: Reducción de anemia

Dimensión	N°	Ítems	Pertinencia ¹					Relevancia ²					Claridad ³					Observación	
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5		
Prevención	1	Según usted ¿El personal encargado de las metas referidos a la reducción de anemia, viene cumpliendo con los objetivos institucionales?					X						X					X	
	2	Cree usted ¿Qué, el personal encargado de las metas referidos a la reducción de anemia viene cumpliendo con la prevención de anemia en las gestantes?					X						X					X	

	14	Según usted ¿El personal encargado de las metas referidos a la reducción de anemia conoce el procedimiento y administra agentes estimulantes de la eritropoyesis a las gestantes con anemia?																							


Observaciones (precisar si hay suficiencia):SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: José Gregorio Brito Garcías Documento de Identidad: 002819094

Especialidad del validador: Metodología

Fecha: 04 de noviembre del 2022



Firma

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

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

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

Anexo 5: Link de los instrumentos de recolección de datos

<https://forms.gle/J8W3M6eFYaQziuhm9>

<https://forms.gle/GaNYKirvPsQ8>



“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Lima, 10 de Noviembre del 2022

Carta de Recolección y Aplicación de Datos N°00001

Serñor(a)

Dra. Helga Ruth Majo Marrufo

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Jefa de la Escuela de Posgrado

Campus Lima Ate

Presente.

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para dar fe que la Sra. Edit Catalina Camac Flores con DNI N° 09655242, ha procedido a realizar la Recolección de datos y la aplicación de su instrumento en nuestra institución del trabajo de investigación (tesis) con el Título:

“Gestión del talento humano y reducción de anemia en gestantes con anemia en un establecimiento de salud, Pachacamac-Lima 2022.”

En este sentido, se validó que el instrumento fue tomado al personal asistencial del C.S. Portada de Manchay, por lo cual paso a despedirme.

Atentamente.

MINISTERIO DE SALUD
CENTRO DE SALUD PORTADA DE MANCHAY
MC. ABRAHAM JESUS RIVERO RAYMONDI
C.M.P. N° 39902
MEDICO JEFE

20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Varianza cada items	0.81	0.81	0.85	0.81	0.74	0.81	0.85	0.81	0.81	0.81	0.81	0.81

CRITERIO DE VALORACIÓN DE ALFA DE CRONBACH

MUY ALTA	0.81 a 1.00
ALTA	0.61 a 0.80
MODERADA	0.41 a 0.60
BAJA	0.21 a 0.40
MUY BAJA	0.01 a 0.20

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

Σ (símbolo de sumatoria)	
α (Alfa)	0.991
K (número de items)	12
Vi (Varianza de cada item)	9.73
Vt (Varianza total)	105.70
Muestra	20

Varianza cada items	0.65	0.65	0.65	0.65	0.65	0.65	0.65	0.65	0.65	0.65	0.65	0.65	0.65	0.65	0.65	0.65
---------------------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------

CRITERIO DE VALORACIÓN DE ALPHA DE CRONBACH

- MUY ALTA 0.81 a 1.00
- ALTA 0.61 a 0.80
- MODERADA 0.41 a 0.60
- BAJA 0.21 a 0.40
- MUY BAJA 0.01 a 0.20

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

Σ (símbolo de sumatoria)	0.99
α (Alfa)	4
K (número de items)	14
Vi (Varianza de cada item)	8.91
Vt (Varianza total)	115.
Muestra	55
	20

Anexo 7: Base de datos SPSS y Excel

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P00	P01	P01	P01	P01	P01	P01	X1	X2	X3	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	X	Y
23	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	1	1	1	11	9	6	5	4	1	1	
24	2	2	1	3	2	2	2	2	1	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	12	12	6	6	6	6	1	1
25	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	8	10	4	4	4	4	1	2
26	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	1	1	1	1	1	1	2	2	11	9	6	2	2	2	2	2
27	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	8	11	6	4	5	2	1	
28	3	3	2	3	2	3	3	3	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	7	8	6	3	2	1	2	
29	2	2	1	1	2	2	3	3	1	1	1	1	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	3	10	10	6	6	4	2	1	
30	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1	2	10	12	6	6	5	1	1	
31	1	2	2	2	2	2	3	2	2	3	1	1	.	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	1	1	2	1	1	9	9	6	5	2	1	1		
32	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	.	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	1	1	1	1	6	8	6	4	3	1	2		
33	2	2	2	3	2	3	2	2	2	1	1	2	.	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	1	1	2	6	9	5	6	5	1	1		
34	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	9	12	6	6	6	2	1		
35	1	2	1	1	1	1	3	3	1	1	1	2	.	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	1	2	6	8	4	5	3	2	2			
36	2	2	1	2	2	3	3	3	1	1	1	1	.	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	2	1	3	7	12	6	4	4	1	1		
37	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	.	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	1	1	8	12	6	5	5	2	1		
38	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	.	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	1	1	6	12	6	5	4	1	1			
39	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	9	12	6	6	6	6	1	1	
40	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	.	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	8	12	6	6	6	6	1	1	
41	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	1	1	9	12	6	5	4	1	1			
42	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	.	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	8	12	6	6	5	3	1			
43	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	.	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	6	6	3	4	4	2	3			
44	2	3	2	3	3	3	3	3	2	1	2	2	.	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	4	8	4	4	4	4	1	2		

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P00	P01	P01	P01	P01	P01	P01	X1	X2	X3	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	X	Y
1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	1	1	2	1	1	1	8	9	5	4	2	1	2	
2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	1	1	1	9	8	6	6	4	1	1		
3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	12	12	6	6	6	6	1	1		
4	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	1	2	2	1	8	8	4	5	2	2	2		
5	1	2	1	1	1	1	3	3	1	1	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	2	2	1	2	10	12	6	4	3	2	1		
6	2	2	1	2	2	3	3	3	1	1	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	1	3	11	12	6	5	4	1	1		
7	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	1	1	9	12	6	4	5	2	1		
8	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	12	12	6	6	6	6	1	1		
9	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	11	12	6	6	6	6	1	1		
10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	1	1	12	12	6	4	4	1	1		
11	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	1	1	11	12	6	6	5	1	1		
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	7	6	4	4	4	3	2			
13	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	6	8	4	4	4	4	2	2		
14	2	3	2	3	3	3	3	3	2	1	2	2	2	3	3	1	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	1	1	1	9	12	4	6	4	1	1		
15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	1	1	1	8	8	6	4	4	1	2		
16	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	1	1	3	1	2	2	2	2	1	1	1	9	7	4	4	4	1	2		
17	1	2	1	1	1	2	3	3	1	2	1	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	1	2	10	12	6	6	2	2	1		
18	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	1	1	1	8	8	6	4	4	1	2			
19	2	2	2	1	2	2	2	3	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	8	8	4	4	4	2	2			
20	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	1	1	1	9	11	5	4	4	1	1			
21	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	8	7	3	4	4	1	2		
22	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	1	1	9	12	6	5	6	1	1			

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P00	P01	P01	P01	P01	P01	X1	X2	X3	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	X	Y
45	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	.	2	3	3	1	3	3	3	3	2	2	3	3	2	1	1	1	8	10	5	5	5	1	1	
46	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	.	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	1	1	1	6	8	5	5	4	1	2	
47	1	2	1	1	1	2	3	3	1	2	1	2	.	2	2	3	2	3	2	1	1	3	1	2	2	2	2	1	2	7	8	4	3	4	2	2	
48	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	.	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	9	10	6	6	4	1	1		
49	2	2	2	1	2	2	2	3	1	1	1	1	.	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	1	3	6	8	5	5	4	2	2	
50	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	.	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	6	8	4	4	4	1	2	

Mu estr a	X: Gestión de talento humano												Y: Reducción de anemia														x 1	x 2	x 3	y 1	y 2	y 3	y 4	y 5	x	y
	X1. Convocatoria de personal				X2. Capacidades				X3. Compensación				Y1. Prevención				Y2. Diagnóstico y cribado				Y3. Tratamiento con hierro oral		Y4. Tratamiento con hierro venoso		Y5. Tratamiento con agentes estimulantes de la eritropoyesis											
	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 10	P 11	P 12	P 13	P 14	P 15	P 16	P 17	P 18	P9	P10	P11	P12	P13	P14												
1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	3	1	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2	1	1	2	1	1	1	8	9	5	4	2	1	2		
2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	1	1	1	9	8	6	6	4	1	1	
3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	1	1	6	6	6	1	1		
4	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	8	8	4	5	2	2	2	
5	1	2	1	1	1	1	3	3	1	1	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	1	1	6	4	3	2	1	
6	2	2	1	2	2	3	3	3	1	1	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	3	1	1	6	5	4	1	1		
7	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	1	9	1	6	4	5	2	1		
8	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	6	6	6	1	1		
9	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	6	6	6	1	1		
10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1	1	1	1	6	4	4	1	1		
11	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	6	6	5	1	1		
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	3	3	3	7	6	4	4	4	3	2		
13	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	6	8	4	4	4	2	2	
14	2	3	2	3	3	3	3	3	2	1	2	2	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	2	1	1	1	9	1	4	6	4	1	1		
15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	1	1	1	8	8	6	4	4	1	2		
16	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	1	1	3	1	2	2	2	1	1	1	9	7	4	4	4	1	2	
17	1	2	1	1	1	2	3	3	1	2	1	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	2	1	2	1	1	6	6	2	2	1		
18	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	1	1	1	8	8	6	4	4	1	2		
19	2	2	2	1	2	2	2	3	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	8	8	4	4	4	2	2	
20	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	1	1	1	9	1	5	4	4	1	1		
21	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	8	7	3	4	4	1	2		
22	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	9	1	6	5	6	1	1		

23	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	1	1	1	1	1	9	6	5	4	1	1				
24	2	2	1	3	2	2	2	2	1	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	1	2	1	2	6	6	6	1	1		
25	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	8	1	0	4	4	4	1	2				
26	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	9	6	2	2	2	2				
27	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	8	1	1	6	4	5	2	1
28	3	3	2	3	2	3	3	3	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	7	8	6	3	2	1	2					
29	2	2	1	1	2	2	3	3	1	1	1	1	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	3	1	1	0	0	6	6	4	2	1			
30	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1	2	1	1	0	2	6	6	5	1	1		
31	1	2	2	2	2	2	3	2	2	3	1	1		3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	1	1	1	9	9	6	5	2	1	1					
32	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2		2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	1	1	1	1	6	8	6	4	3	1	2				
33	2	2	2	3	2	3	2	2	2	1	1	2		2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	1	1	2	6	9	5	6	5	1	1					
34	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	9	1	2	6	6	6	2	1				
35	1	2	1	1	1	1	3	3	1	1	1	2		2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	6	8	4	5	3	2	2				
36	2	2	1	2	2	3	3	3	1	1	1	1		2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	1	3	7	1	2	6	4	4	1	1			
37	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1		2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	1	8	1	2	6	5	5	2	1				
38	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2		2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	1	1	6	1	2	6	5	4	1	1		
39	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	9	1	2	6	6	6	1	1			
40	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	8	1	2	6	6	6	1	1			
41	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	1	1	9	1	2	6	5	4	1	1			
42	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	8	1	2	6	6	5	3	1			
43	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1		2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	6	6	3	4	4	2	3					
44	2	3	2	3	3	3	3	3	2	1	2	2		1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	4	8	4	4	4	1	2				
45	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2		2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1	1	8	1	0	5	5	5	1	1				
46	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2		2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	6	8	5	5	4	1	2				
47	1	2	1	1	1	2	3	3	1	2	1	2		2	2	3	2	3	2	1	1	3	1	2	2	2	2	2	1	2	7	8	4	3	4	2	2					

48	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2		3	3	3	1	3	3	3		3		3		1	1	1	1	9	1	6	6	4	1	1
49	2	2	2	1	2	2	2	3	1	1	1	1		2	2	2	2	2	2	2		2	3	3	2	2	2	1	3	6	8	5	5	4	2	2
50	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2		2	2	2	2	2	2	2		2	2	2	2	2	1	1	1	6	8	4	4	4	1	2



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SILVA NARVASTE BERTHA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Gestión del talento humano y reducción de anemia en gestantes con anemia en un establecimiento de salud, Pachacamac- Lima 2022", cuyo autor es CAMAC FLORES EDIT CATALINA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 17 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SILVA NARVASTE BERTHA DNI: 45104543 ORCID: 0000-0002-2926-6027	Firmado electrónicamente por: BSILVAN el 16-01- 2023 22:15:49

Código documento Trilce: TRI - 0493641