



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Manejo del talento humano y desempeño de rol del personal
asistencial de salud de una RIS de Ate, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Arnao Loo, Gisella Orlinda (orcid.org/0000-0002-9474-5614)

ASESOR:

Dr. Cardenas Valverde, Juan Carlos (orcid.org/0000-0003-1744-5746)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los servicios de salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en educación en todos sus niveles

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

A nuestro padre celestial

Agradecimiento

A los catedráticos de la UCV por sus aportes valiosos en lo académico.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	18
3.1. Tipo y diseño de investigación	18
3.2. Variables y operacionalización	19
3.3. Población, muestra y muestreo:	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:	22
3.5. Procedimientos:	24
3.6. Métodos de análisis de datos:	24
3.7. Aspectos éticos	25
IV. RESULTADOS	26
V. DISCUSIÓN	38
VI. CONCLUSIONES	41
VII. RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS	43
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1 Operacionalización de las variables	20
Tabla 2 Población RIS, Ate	21
Tabla 3 Muestra	22
Tabla 4 Confiabilidad cuestionario variable 1	24
Tabla 5 Confiabilidad cuestionario variable 2	24
Tabla 6 Procesamiento de encuestas	26
Tabla 7 Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov	26
Tabla 8 Frecuencia de la variable 1	27
Tabla 9 Frecuencia de la dimensión las exigencias del entorno	28
Tabla 10 Frecuencia de la dimensión las exigencias organizativas	29
Tabla 11 Frecuencia de la dimensión las exigencias individuales	30
Tabla 12 Frecuencia de la variable 2 desempeño de rol	31
Tabla 13 Correlación no paramétrica de la hipótesis general	32
Tabla 14 Correlación no paramétrica de la hipótesis específica 1	34
Tabla 15 Correlación no paramétrica de la hipótesis específica 2	36
Tabla 16 Correlación no paramétrica de la hipótesis específica 3	38

Índice de figuras

Figura 1 Esquema correlacional	19
Figura 2 Frecuencia de la variable 1	27
Figura 3 Frecuencia de la dimensión las exigencias del entorno	28
Figura 4 Frecuencia de la dimensión las exigencias organizativas	29
Figura 5 Frecuencia de la dimensión las exigencias individuales	30
Figura 6 Frecuencia de la variable 2 desempeño de rol	31
Figura 7 Campana de Gauss de la hipótesis general	33
Figura 8 Campana de Gauss de la hipótesis específica 1	34
Figura 9 Campana de Gauss de la hipótesis específica 2	37
Figura 10 Campana de Gauss de la hipótesis específica 3	39

Resumen

Se partió del objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano y el rol del personal médico de una Red Integral de Salud de Ate, 2022. Metodológicamente, el estudio se desarrolló mediante un diseño transversal, correlacional. Se aplicó metodología hipotética-deductiva en el sentido de observar el problema, formular hipótesis y realizar las pruebas adecuadas. La muestra consta de 98 profesionales. Se crearon un par de cuestionarios para recopilar información, cada uno contenía 12 ítems y cinco opciones de respuesta, y ambos se filtraron adecuadamente. Los resultados se analizaron a través de un análisis descriptivo de las variables y un estudio inferencial propuesto por la prueba Rho de Spearman y de esta forma establecer el nivel de correlación, se respondió a las preguntas, se confirmaron los objetivos y se denegó la H_0 . La conclusión permite saber que había una fuerte correlación de 0,784 entre las variables del estudio.

Palabras clave: Talento, humano, rol, desempeño.

Abstract

The objective was to determine the relationship between human talent management and the role of the medical staff of a RIS in Ate, 2022. Methodologically, the study was developed through a cross-sectional, correlational design. Hypothetico-deductive methodology was applied in the sense of observing the problem, formulating hypotheses and performing the appropriate tests. The sample consisted of 98 professionals. A pair of questionnaires was created to collect information, each containing 12 items and five response options, and both were filtered appropriately. The results were analyzed through a descriptive analysis of the variables and an inferential study proposed by Spearman's Rho test and thus establishing the level of correlation, the questions were answered, the objectives were confirmed and the H0 was denied. The conclusion allows knowing that there was a strong correlation of 0.784 between the variables of the study.

Keywords: Talent, human, role, performance.

I. INTRODUCCIÓN

Un manejo de habilidades humanas sobresalientes es la base que permite un fortalecimiento del desempeño de rol de los trabajadores sea efectivo y obtener con éxito las metas de la organización por este asunto es muy importante profundizar como un adecuado uso de talento humano en base a las exigencias organizativas, individuales y del entorno se relacionan con la mejora del desempeño de rol.

En una entidad pública de salud, el director es el encargado de velar por la constante mejora del desempeño profesional de rol de los trabajadores mediante continuos trabajos en equipo, rediseñar los procesos, implementar programas de capacitación y desarrollo, hay que tener claro siempre que las instituciones deben valorar el producto de sus trabajadores favoreciendo la solidaridad, autoestima del espacio donde trabajan y de esta manera valorarlos.

En los últimos años debido a todos los cambios que se dan en el sector salud, los Hospitales han buscado la manera de incrementar la competitividad de los mismos, a través del desarrollo profesional de su personal. Todo esto ha dado como resultado un mayor interés por parte de los directores en todo lo referente al incremento de capacidades de su personal, siendo ésta una ventaja competitiva para el Hospital, ya que podría ser un factor de gran relevancia a la hora de determinar qué tan involucrados se encuentra el trabajar con la organización.

Mostrar a los gestores del sector público que la administración eficaz de talento y compromiso no consiste únicamente en tomar medidas estrictas y rígidas o en calificar el rendimiento del personal médico, como ocurre actualmente, sino que es un proceso que explora el potencial y el perfeccionamiento profesional de los trabajadores y es un recurso útil para RIS Ate, a través de sus habilidades, destrezas, capacidades, ayuda a desbloquear el mejor potencial de los empleados mediante la identificación de tendencias y, sobre todo, promueve

Para conocer la situación real de la adherencia del personal médico en Red Integral de Salud al 2022, es necesario realizar un estudio de campo específico y establecer el grado de motivación, formación y satisfacción con la forma actual de trabajar en la organización, de manera que los responsables de las unidades sanitarias tengan una visión completa de la realidad actual.

Por todo lo anterior, se plantea el siguiente problema general: ¿Cuál es la relación entre el manejo del talento humano y el desempeño de rol del personal

asistencial de salud de una RIS de Ate del año 2022? Los problemas específicos son: Uno) ¿Cuál es la relación entre las exigencias del entorno y el desempeño de rol del personal asistencial de salud de una RIS de Ate del año 2022? Dos) ¿Cuál es la relación entre las exigencias organizativas y el desempeño de rol del personal asistencial de salud de una RIS de Ate del año 2022? y Tres) ¿Cuál es la relación entre las exigencias individuales y el desempeño de rol del personal asistencial de salud de una RIS de Ate del año 2022?

Esta investigación motivó la consecución de objetivos. Para Ampa et al., (2007, p. 131) un objetivo viene a ser la expresión de alcanzar un logro, propósito o cambio mediante la investigación. General: determinar la relación entre el manejo del talento humano y el desempeño de rol del personal asistencial de salud de una RIS de Ate del año 2022. Específicos: Uno) Describir la relación entre las exigencias del entorno y el desempeño de rol del personal asistencial de salud de una RIS de Ate del año 2022, Dos) Determinar la relación entre las exigencias organizativas y el desempeño de rol del personal asistencial de salud de una RIS de Ate del año 2022 y Tres) Determinar la relación entre las exigencias individuales y el desempeño de rol del personal asistencial de salud de una RIS de Ate del año 2022.

A su vez, se presentan las hipótesis, que Según Kerlinger y Lee(2002, p. 14) es una idea propuesta que verifica la correlación entre una o más fenómenos. Por ello, la general es: Existe relación significativa entre el manejo del talento humano y el desempeño de rol del personal asistencial de salud de una RIS de Ate del año 2022 y las específicas son: Uno) Existe relación significativa entre las exigencias del entorno y el desempeño de rol del personal asistencial de salud de una RIS de Ate del año 2022, Dos) Existe relación significativa entre las exigencias organizativas y el desempeño de rol del personal asistencial de salud de una RIS de Ate del año 2022 y Tres) Existe relación significativa entre las exigencias individuales y el desempeño de rol del personal asistencial de salud de una RIS de Ate del año 2022.

La pesquisa es importante debido a que hoy en día las organizaciones no deben estar desactualizadas en temas de manejo de talento humano, debe estar siempre y buscando metodologías que les ayuden conseguir la calidad en los objetivos trazados.

La investigación tiene una relevancia social porque la preocupación de una incorrecta aplicación de manejo del talento humano en una organización hará que sea muy difícil cumplir con sus objetivos trazados, dando como consecuencia un desempeño de rol no eficiente, de manera que es necesario que dispongan de herramientas de gestión en base a la investigación para enfrentar con mayor objetividad las demandas laborales.

II. MARCO TÉORICO

Guzmán Narváez et al., (2022) investigación de Colombia sobre el control de la experiencia humana que se centra y destaca a los seres humanos que tienen un alto nivel dentro de la actividad. Por otro lado, tenemos el control de primera clase, que busca mantener lejos de los errores dentro de cualquier proceso que se está logrando tanto un productos o servicios a través de engranajes y movimientos que ayudan a la fuerza de trabajo para hacer que sea posible, el crecimiento de la satisfacción del cliente. Considerando lo anterior, el propósito fue establecer la conexión entre control de excelencia y agudeza humana en las organizaciones, a través de una evaluación documental. Para ello, se han analizado los factores conceptuales asociados al control de la experiencia humana y a la excelencia. Los efectos muestran que puede haber una inclinación más cercana a un crecimiento en la variedad de guías. Se concluye que la gestión de las competencias humanas es un factor esencial dentro de la empresa hotelera para proporcionar una oferta excepcional y que, aunque existe una susceptible colaboración autoral, puede haber una afición creciente en esta preocupación.

Ortiz (2021) en Colombia sobre el talento humano, que pasa a ser conocido anteriormente como Recursos Humanos. La cual resalta la importancia de la gestión de la vecindad del personal dentro de una organización, estas modificaciones han controlado para resaltar la gestión y las diferentes capacidades gracias al advenimiento de una forma de perfiles de actividad, que da como resultado que los grupos sean más poderosos en la obtención de resultados. Esto es factor clave en la mejora del clima institucional, generando patrones de liderazgo, contribuyendo a la mejora del trabajo en equipo, por lo que se demuestra que las habilidades humanas es un área importante para el funcionamiento de cualquier empresa de negocios.

Chacón (2021) en México, estudio sobre la fuerza laboral que está conformada por jóvenes pertenecientes a los Millennials. Con características parecidas. El objetivo es proporcionar datos relevantes para conocer la conducta, actitudes en este tipo de personas que son la capacidad directa de los grupos hoy en día. El estudio otorga una correlación de Pearson de 0.97 que permite concluir que puede existir una buena correlación entre cada una de las variables. Los Millennials están buscando trascender experiencias. Los directivos deben examinar

y profundizar en esta nueva tecnología, aprovechar al máximo sus competencias, motivarles y llevarlos a sentirse reconocidos con la empresa.

Agudelo (2019) en un estudio sobre Talento Humano y metodología en la organización de instituciones colombianas. El estudio utiliza una propuesta cuantitativa, correlacional y descriptiva. También formula hipótesis para cuantificar el nivel de correlación de variable en estudio. La base teórica acerca estudio es talento humano, la metodología organizativa y su interrelación. El objetivo determinar cómo se llevan a cabo los pasos de mejora de talento en 25 instituciones del Valle del Cauca y cómo se relacionan con las orientaciones estratégicas de la institución. Se empleó un método cuantitativo y el instrumento, compuesto por 97 ítems descriptivos, se clasificó según dos dimensiones. El estudio demostró que las instituciones que participaron en el estudio estaban ubicadas principalmente en Yumbo y Cali; eran empresas grandes con plan estratégico y una política de capacitación para mejorar a los empleados. El informe inferencial mostró estas empresas que aplican talleres de liderazgo basados en la formación de sus colaboradores en el fortalecimiento de liderazgo. Del mismo modo, se comprobó que las empresas contaban con planes estratégicos de administración de recursos humanos como plan estratégico y las que tenían una mayor plantilla tenían un sistema para ayudar a administrar y supervisar la gestión del talento respecto a calidad.

En Ecuador Peña y Villón (2017) en su estudio científico Motivación laboral. Al analizar el impacto de la motivación en el talento humano, uno de los elementos clave del éxito empresarial, los investigadores concluyeron que es importante destacar que cada empresa es responsable de crear mecanismos intermedios que ayuden a los colaboradores desarrollarse dentro de la institución, reconociendo las diferencias de cada empleado para ofrecer las mejores soluciones motivacionales, como incentivos, elogios, ascensos y aumentos salariales; si un empleado se siente cómodo y satisfecho en el ambiente de trabajo, siente que su La falta de comunicación y la información inadecuada o errónea pueden conducir a una distorsión de la realidad, lo que a su vez provoca frecuentes conflictos dentro de la organización. Para superar las lagunas de comunicación, los altos directivos o los jefes de departamento deben comunicarse frecuentemente con el personal sobre la situación de la organización o la empresa y estar dispuestos a atender las

preocupaciones de los empleados en todo momento. Las barreras de comunicación y la falta de participación son signos de falta de motivación. Los empleados motivados y satisfechos son muy importantes y son un elemento clave para que los empleados consigan los resultados esperados, gracias a los cuales se mejora la comunicación y las relaciones interpersonales y se consigue un buen rendimiento.

Saldaña (2021) esta investigación tiene el propósito de perfeccionar los talentos que tienen los colaboradores para hacer crecer la empresa. Los registros con los que contamos para el análisis de esta investigación son suministrados por medio de fuentes relevantes de estadísticas; los cuales nos dan búsqueda asociada a nuestras variables. Al final del estudio se puede concluir que tiene una correlación entre gestión de las competencias humanas y productividad de los trabajadores de una empresa, por lo que se debe dar más importancia a la gestión de las competencias humanas para tener mayores beneficios dentro del empleador.

Padilla (2021) en la investigación sobre la gestión de las competencias humanas y el rendimiento global de los esfuerzos en las empresas es un tema de importancia que se ha propuesto investigar; si se tiene en cuenta que actualmente la mayoría de las empresas no tienen un adecuado control de ingenio humano; es por ello el objetivo revisar las literaturas clínicas relativas a nuestras variables de búsqueda y decidir la conexión del control de las habilidades humanas y el rendimiento del trabajo duro en Retails 2019. Como resultado final más importante tenemos las teorías descubiertas de acuerdo con el año de publicación, de acuerdo con el uso de un de publicación, de acuerdo con el idioma y de acuerdo con los vocablos importantes utilizadas por el escritor. Conclusión existe una relación de gestión de la experiencia humana y desempeño laboral verificándose a través de la información.

Rojas (2018) partió del propósito averiguar la relación de gestión de competencias humanas y desempeño de trabajadores. Con diseño no experimental. Se ha utilizado como técnicas la observación y la encuesta. Se generó un cuestionario. El resultado arroja que hay una relación grande de acuerdo a $p=0.000$ entre variables.

Toledo (2018) la administración del talento y capacidades laborales del personal de salud de San Mateo. El propósito fue determinar la correspondencia de gestión de la capacidad humana con las capacidades laborales. La hipótesis

general se formula como sigue: La gestión de la capacidad humana se correlaciona significativamente con las capacidades del personal médico en la Micro Red San Mateo, Huarochirí-2018. La investigación se basa en un diseño de base, correlacional. El método en uso es hipotético-deductivo, para iniciar con la observación del planteamiento, pasa a la propuesta de la hipótesis y termina con la ejecución de una evaluación adecuada. La muestra, de esta tesis está conformada por 80 médicos de la RM San Mateo. En cuanto al procedimiento de pruebas, se formularon dos instrumentos de recojo de información con 5 alternativas de respuesta, 34 ítems (variable Uno) y 32 ítems (variable Dos), los cuales fueron sometidos a una adecuada selección. Los resultados muestran que se desarrollaron acerca del porcentaje de correlación positiva significativa de Rho de Spearman de 0,716 y la significación (Sig= $p=0,000$) fue inferior al 5%: se rechazó la H_0 . Se finaliza manifestando que administración del talento guarda relación significativa con las capacidades del personal médico en el mercado laboral de la Micro Red San Mateo Huarochirí.2018.

La Torre (2022) tuvo como propósito establecer la correlación de la administración de talento humano frente al rendimiento del trabajador en el centro de maternidad y cuidado de niños Lima-202. La razón de este estudio, tiene enfoque cuantitativo, diseño transversal y un empleo de estrategia metodológica hipotético-deductiva a nivel explicativo, es que se realizó sin manipular estas variables, lo que permite identificar el impacto de ambas variables y sacar conclusiones. El estudio se desarrolló con 100 personas, a todos ellos se les ofrecieron cuestionarios, se utilizaron tablas para analizar la información, el instrumento fue probado por expertos y se encontró que el valor de talento fue de 0,957 y el valor de desempeño fue de 0,953. Como resultado, la variable de administración del talento humano se asoció con una relación positiva baja con la variable de rendimiento en el trabajo (Rho 0,287 y valor p 0,011), mientras que la medida de ingresos humanos se asoció con una correspondencia positiva media significativa variable de rendimiento del trabajador (Rho 0,383 y valor p 0,001). El presente estudio es teóricamente consistente con el autor Blas(2014, p. 87) sobre la variable Uno. Sostiene que la gestión del ingenio significa que los líderes de la organización se convierten en gestores de personas, ya que son directamente responsables de asumir y aplicar metodologías y políticas de la organización

relacionadas con las personas. En esta nueva era, el rol de los trabajadores de la gestión de personas es responder como mentores internos que ayudan a los líderes a garantizar que el talento de las personas se mantenga más motivado y competente para sentirse comprometido con la organización cada día.

Sobre el tema, también se están presentes en diferentes artículos científicos: Barboza et al., (2022) el estudio titulado: Habilidades humanas y rendimiento educativo presenta el objetivo ilustrar la correlación del ingenio humano y rendimiento global docente. Se convirtió en una observación cuantitativa, descriptiva correlacional, seccional, retrospectiva, con una muestra censal de 60 dispositivos, a los que se les ha realizado aparatos tipo escala con un cuestionario cerrado. Los resultados implican Spearman (ρ), con nivel de confianza 95%, tuvo un coeficiente de correlación de $0,639 > 0,089$. Se demuestra que existe relación entre ambas variables.

Zela y Mamani (2021) en un estudio sobre Gestión del talento y Relaciones Interpersonales, tuvo el objetivo decidir la correlación entre estas variables. Diseño descriptivo correlacional: De acuerdo a Pearson $r = \text{cero},60$ y prueba de especulación $Tt = 7,506$ se concluye que puede existir un moderado tipo de correlación por lo que los procedimientos de gestión de competencias humanas se encuentran en una super relación con la otra variable.

Floril y Villegas (2021) plantearon el propósito establecer la conexión del control de la satisfacción humana y el placer del trabajo. El estudio fue cuantitativo, con enfoque inferencial. Se ejecutó el cuestionario tipo Likert de cuarenta ítems para recoger la información, el patrón poblacional se convirtió en 370 empleados. El análisis Chi-cuadrada permitió comprobar las correlaciones entre las hipótesis, concluyendo que hay conexión entre manejo de la experiencia humana y el gusto por la tarea de los empleados.

Changuán (2020) presenta el objetivo evidenciar la significación de la educación del talento humano acerca de la productividad de una agencia, a través de estudios bibliográficos para describir el efecto de la educación de las habilidades humanas en la productividad de una organización, y así poder entender y describir la importancia de esta rama dentro del desempeño y cumplimiento de un empleador. También se hace hincapié en las capacidades que debe tener un trabajador con el fin de cosechar un rendimiento global exitoso y verde en cualquier

trabajo que se le pida, por lo que permite a la corporación optimizar los activos y generar más productividad. La técnica se basó en una búsqueda bibliográfica con normas específicas de inclusión y exclusión, en revistas electrónicas de diferentes bases de datos identificadas y estudios de tesis siguiendo las indicaciones generales. Se han extraído 30 artículos de los que se han decidido once para el resumen.

Contreras y Peñaloza (2018) el objetivo es difundir el saber generado a través de la temática de las capacidades del talento humano asociadas al cuidado del medio ambiente en el contexto de la posada, además de precisar teórica y conceptualmente el cuidado del medio ambiente desde la formación de habilidades dentro de la empresa de hospedaje. El método utilizado para el desarrollo del objeto se convierte en la evaluación de contenido, de la cual se reciben 3 categorías. Se puede concluir que es a través de una adecuada gestión y formación de habilidades y su precisa mejora que el talento humano dentro de la empresa hotelera es analizado como un elemento que puede agregar costo a la empresa e impartir diversas ventajas que podrían tener un impacto financiero y ambiental en la corporación.

Estudios sobre la variable desempeño del rol, tenemos:

Vicencio (2022) la presente tesis se titula Gestión Municipal y Desempeño Laboral dentro del Municipio de Yucay, 2021 que está orientada al logro del deporte realizado por la ciudadanía. Aquí es donde los funcionarios excesivos están fascinados, ya sea dentro del área de las directrices del país en sus divisiones de un tipo, y en el paso con la precisión similar a todos los grados de gobierno, reconocer los deseos de la ciudadanía y preparar la fabricación y la fabricación. Objetivo: Decidir el tipo de correspondencia. Enfoque cuantitativo. El soporte de la técnica ha sido la encuesta, y se han utilizado cuestionarios como dispositivos de estudio. Las consecuencias de los estudios sugieren que las hipótesis han sido aceptadas.

Rojas (2021) presentó una investigación sobre la gestión del trabajo a distancia y rendimiento laboral por ello el objetivo es determinar la conexión entre estos principios. Método hipotético-deductivo. Para la serie de información se utilizaron dos cuestionarios con 24 gadgets para cada una de las variables. La población se compone de 195 personas que realizan trabajos de lejos a tiempo

completo, y el muestreo es no probabilístico por medio de la comodidad a 60 sujetos. La validez de los artilugios tuvo los niveles de $\alpha = 0,896$ y $\alpha = \text{cero},915$, respectivamente.

Lozano (2021) planteó el objetivo de decidir la correlación entre gestión administrativa y rendimiento global laboral de los trabajadores en mención, la forma de observación se aplicó con un esquema no experimental, dirigido a una muestra de cincuenta y siete trabajadores a los que se les aplicó Dos cuestionarios, adquiriendo información asociada al control administrativo y al rendimiento general del trabajo, cuyo resultado final tuvo una correlación agradable totalmente alta, rechazando la H_0 y aceptando la conexión de las variables, concluyendo que puede existir una correlación de alta calidad muy excesiva entre el control administrativo y el rendimiento general del trabajo de las personas; Por lo tanto, cuando el control administrativo es verde, entonces el rendimiento general de los esfuerzos también será eficiente.

Choquehuanca (2021) planteó el objetivo determinar si la motivación está asociada al desempeño laboral. La motivación es crucial para obtener un mejor rendimiento general en el trabajo y en su desempeño general. Método descriptivo correlacional, el uso el enfoque cuantitativo y un diseño de estudios no experimentales. Se utilizó el cuestionario con 31 preguntas. Se concluye que existe una correspondencia de 0,621, una significancia de cero.014 que permite sostener que al motivarse la productividad de los empleados mejora.

Aguilar Huevo et al., (2021) presentó el objetivo esencial examinar la correlación de teletrabajo y el rendimiento general del trabajo de los trabajadores y el impacto de éste en la satisfacción del proceso, el equilibrio trabajo-ciclo familiar y el agotamiento laboral dentro del contexto de la emergencia sanitaria por el coronavirus -19. El diseño consideró una muestra de 350 personas. Los resultados recibidos verifican que puede haber una distinción entre los empleados que han sido tomados en consideración para la toma de decisiones y las personas que ya no han sido tomadas en consideración, conocidas a los efectos de este estudio como "personas obligadas". Finalmente, al leer por medio de correlaciones las variables rendimiento global del proceso, equilibrio del círculo de parientes, satisfacción del proceso y agotamiento a los teletrabajadores obligados específicamente, se concluye que: algunos de los teletrabajadores tienen relación

entre la satisfacción de la tarea y el rendimiento del trabajo; el rendimiento global de la actividad está asociado negativamente con el agotamiento de la actividad; y finalmente, se diagnostica una datación negativa entre el equilibrio del círculo de parientes y el agotamiento.

De igual forma, artículos publicados sobre desempeño de rol, tenemos:

Villegas y Bello (2021) en la investigación acerca de los puestos de salud. Método descriptivo, el uso de un esquema empírico con técnicas inclusivas de observación, el software de encuestas al patrón de expertos que trabajan dentro del establecimiento de salud para corroborar que el impacto de la cultura organizacional razona un auge en el profesionalismo que a su vez impacta en la fuerza laboral para realizar sus labores deportivas con excesivos estándares de primer nivel y dedicación.

Sánchez (2021) El propósito de este estudio fue delinear la correlación entre gestión administrativa y desempeño en los instructores. El nivel de estudio fue correlacional, en el que se decidió la relación entre las dos variables en observación. En las consecuencias recibidas, de acuerdo con la correlación estadística de Pearson echar un vistazo implementado a nuestras variables en virtud de echar un vistazo a: el control administrativo y el rendimiento general del trabajo, un $r = 0,834$ (excelente correlación excesiva) se recibió con un nivel de significación de 0,000, que se convirtió en menor que la tasa prevista ($p < 0,05$). Por ello, la hipótesis de oportunidad se convirtió en convencional, rechazando la H_0 formulada. Concluyendo que existe una relación de alta calidad y buen tamaño entre las variables.

Reátegui et al., (2021) formularon el objetivo decidir el nivel de correspondencia entre la motivación de los Empleados de Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo y su rendimiento general de cuadros - 2014, así como los siguientes objetivos particulares: Reconocer cómo es la incentivación del Personal de PEHCBM y reconocer cómo es la nación en su rendimiento laboral. Los estudios concluyeron que la incentivación de los empleados de esta institución se considera baja, que se manifiesta en su pérdida de voluntad e intento al presentarse a la tarea asignada, de igual forma respecto al desempeño laboral se identificó que se considera inadecuado, contemplándose dentro de la presentación

de las tareas fuera de tiempo, además del auge inútil, por lo que se descubre que, al existir cuestiones extra internas, la motivación del personal podría revertirse.

Ponce y Gómez (2021) en la investigación sobre las instituciones empresariales están formadas por personas que se desenvuelven en entornos complejos y dinámicos, lo que genera comportamientos o actitudes únicas que repercuten en el clima organizacional. Para lograr dicho objetivo, se utilizó diseño no experimental, acumulando hechos sin manipular las variables predominantes; Así, se recibieron los resultados de una investigación de área, a través de la cual se recibió información y datos fidedignos para orientar este texto, para lo cual se implementó una encuesta como herramienta de recolección de registros a una población de 35 seres humanos, permitiendo concluir que el clima organizacional impacta en un 91% al rol laboral de los empleados de CHONEPAC, los colaboradores de esta entidad regalan un excelente desempeño laboral y un alto índice de satisfacción, debido a la fantástica comunicación, la motivación, la popularidad profesional, el orgullo por sus deseos, las condiciones corporales ideales y la resolución oportuna de los conflictos, evidenciando que esas señales se miden con recurrencia de hasta un año, para reconocer las posibles deficiencias e implementar los correspondientes planes de desarrollo por parte de los directivos.

Pérez et al., (2021) El objetivo planteado es comprobar la relación entre la pericia y el desempeño laboral. Los estudios pasan a ser correlacionales. Se trabajó 77 empleados. Los resultados fueron que el grado de reconocimiento de los expertos dentro de las áreas de administración es Regular con un 45%, al mismo tiempo que el desempeño laboral es de un cuarenta y tres por ciento categorizado. Del mismo modo, existe una maravillosa relación de tamaño completo entre la dimensión de reembolso no monetario y el rendimiento de la tarea con Pearson $r = 0,873$. Por último, se determina un coeficiente de correlación lineal de Pearson $r = \text{cero},919$, lo que indica la vida de una correlación excesivamente agradable entre la compensación profesional y el rendimiento general del trabajo. Además, puede haber un coeficiente de dedicación ($\text{cero},844$), lo que explica que aproximadamente el ochenta y cuatro por ciento del rendimiento de la actividad viene dado por el uso del reembolso de los expertos.

Páez et al., (2021) El factor de riesgo psicosocial afectó directamente a la pericia humana de su desempeño profesional, en especial su salud física y

psicológica, porque además indujo inconvenientes y barreras generalizadas dentro del equipo administrativo de trabajadores, en sus normas, tácticas y políticas internas. Los resultados permiten plantear que ha existido un fechado inverso instantáneo entre los elementos de amenaza psicosocial y el rendimiento general del trabajo en los 40 colaboradores. Se abogó por actualizar los datos ocupacionales, mejorar las condiciones de funcionamiento y los sitios web de los cuadros; es decir, se debe tener en cuenta cómo la tarea contribuye a los honorarios de la agencia, la forma en que contribuye a la productividad, además de la cantidad de oportunidades que da y quiénes la desempeñan para utilizar sus talentos; del mismo modo, por qué el colaborador realiza sus funciones para que pueda mejorar la productividad.

Garay et al., (2021) uno de los factores condicionantes del rendimiento global de los esfuerzos en los establecimientos es el clima organizacional, en el que las dificultades surgen no sólo dentro de la estructura organizacional, sino también en los elementos emocionales de las personas, incluyendo la adaptación a la alternancia, las situaciones pictóricas y la comunicación de la empresa comercial. El objetivo fue comprobar la correlación de las variables. Con método cuantitativo, causal, no experimental; tenía una forma la encuesta como y cuestionario como dispositivo, y llegó a concluir: Existe un impacto inmediato del clima organizacional en el rendimiento general de la actividad en la empresa de negocios Cotton Life.

Farah et al., (2021) el objetivo planteado fue establecer la correlación del clima organizacional y desempeño laboral dentro de la zona de ventas de Ferreyros S.A. Este estudio tuvo método cuantitativo. La muestra estuvo constituida por la población total de 58 empleados de la región industrial de la empresa. Los efectos confirmaron que hay relación entre variables.

Castro (2021) propone investigar la gestión de talento humano y su efecto en el rendimiento de los cuadros para el éxito de la empresa comercial. Por lo tanto, el artículo se enmarca en una técnica de investigación documental, descriptiva y no experimental, con el fin de investigar y describir la importancia de su incidencia en el desempeño general de los procesos y el cumplimiento de los logros en las empresas, destacando que las agencias en la actualidad, han tenido una afición extra dentro de la educación y el desarrollo de su capital humano por ser el elemento práctico de la empresa, que es responsable de la gestión verde de los

activos humanos y sus habilidades, para la ejecución en sus capacidades, para realizar una gestión de la experiencia humana eficiente y de alta calidad promueve el rendimiento del trabajo preciso y el cumplimiento en las empresas.

Carrera et al., (2021) parten del objetivo determinar la correlación entre incorporación de seres humanos y desempeño laboral en Cajamarca, dentro de la vigencia 2018. Metodología: Correlacional. Resultados: Se observó que Pearson indica la relación a la vez proporcional y muy débil entre variables, es decir, la conexión entre las variables es de cero,058. Conclusión: Existe correspondencia inmediatamente proporcional y realmente vulnerable hacia las variables.

Barboza et al., (2021) plantearon el objetivo decidir la conexión del clima organizacional y desempeño general, de esta manera se logró describir el entorno percibido y el nivel de desempeño general del trabajo de las personas. Se trata de un estudio cuantitativo. Para adquirir las estadísticas, se empleó una encuesta tipo Lickert. Para comprobar la correlación, se empleó Rho de Spearman, donde se evidencia que existe una correspondencia de 0,733, mostrando que existe una correlación de alta calidad.

Según Chiavenato (2002) la administración de talento humano permite al grupo de prácticas, usos y políticas para tratar con las personas, incluyendo la contratación, elección, inducción, recompensas y evaluación del rendimiento. (p. 5).

Para Alles (2009) es un concepto holístico de la institución y su entorno, donde las personas son el eje central y el principal activo, por lo que entiende que toda inversión en la mejora de los conocimientos, las competencias y la calidad de vida del personal es también un desarrollo humano de competencia y la sostenibilidad de la institución. Son los colaboradores a través de sus acciones, su desempeño y sus prácticas de trabajo cotidianas las que cristalizan la estrategia en cada acción.

El manejo del talento humano según Blas(2014, pp. 86-87) se puede dividir en tres categorías, exigencias del: entorno, organizativas e individuales, y se explicara mejor a continuación:

a) Las exigencias del entorno: se han exigido más organizaciones debido a los cambios de tecnología que han surgido de manera tan rápida. Esto se ha manifestado en el gran desarrollo e innovación de los sistemas de información, como propuesta actual de trabajo, producto del desarrollo natural de la humanidad.

b)La exigencia organizativa: producto para querer lograr una postura en la competencia empresarial, es flexible, disminución de la plantilla, reestructuración institucional, la generación de grupos laborales auto gestionados, el crecimiento de empresas.

c)La exigencia individual: resultado de la necesidad de una buena sintonía entre empresa y colaboradores de manera ética y deseosos de asumir el nuevo comportamiento en la sociedad de manera responsable y así producir más.

Una de las pruebas más duras de las empresas es enfrentar la competencia extranjera, tanto dentro como fuera del país. Muchas estas abocadas a desarrollarse en el ciberespacio de manera global aunque su expansión y crecimiento es diferente. Por tanto, los recursos humanos desempeñan un papel decisivo para competir con productores extranjeros. Son muchas las consecuencias positivas de la economía global en la gestión de recursos humanos. Blas.

Algunas empresas están reestructurando sus equipos de alta dirección y descentralizando sus operaciones con el fin de responder a las exigencias de la globalización. Varias firman exigen a sus directores que asistan a programas de formación para que entren en contacto con otras culturas. Algunas empresas se esfuerzan en desarrollar una identidad global, a fin de atenuar las diferencias culturales entre los empleados nacionales y aquellos que trabajan en operaciones internacionales. Otras se involucran activamente en alianzas internacionales con empresas extranjeras o adquieren firmas en otros países con el objetivo de tomar ventaja en los mercados globales. Para hacer que tales alianzas funcionen, es preciso contar con un equipo altamente calificado, comprometido y dedicado.

El mercado global de trabajo ha logrado que las empresas contraten mano de obra más barata en el extranjero con el objeto de reducir costos y competir con otros países. Cuando las empresas utilizan mano de obra extranjera para reducir costos, el resultado obvio es una pérdida de puestos para los trabajadores nacionales. El mercado global de la mano de obra es la evaluación más difícil que tienen que superar los líderes sindicales en la actualidad, de manera que una gran cantidad de sindicatos trabajando actualidad, de manera que una gran cantidad de sindicatos trabajando actualidad, de manera que una gran cantidad de actualidad, de manera que una gran cantidad de sindicatos están trabajando conjuntamente

con los directores de empresas, para encontrar soluciones innovadoras y poder mantener abiertas las factorías. Lo anterior nos hace reflexionar sobre cómo las empresas utilizan las estrategias del recurso humano para conseguir ventajas competitivas a nivel mundial.

La variable dos parte teóricamente con el autor Floria (2013) cuando refiere que todos pertenecemos a diferentes grupos: familiares, amigos, integrantes de una empresa o club, etc. En cada grupo desempeñamos un papel diferente, y en cada caso llamamos a esa acción un papel. En cada grupo desempeñamos un papel diferente y en cada caso llamamos papel a esa forma de comportamiento. En una familia puede ser el padre, los hijos o los hermanos. En un club, hay algún cargo importante entre los miembros, como el de presidente o el de tesorero. En una organización a veces somos el jefe de un grupo de empleados de los que somos responsables, pero al mismo tiempo reportamos a los jefes inmediato superiores, y siempre estos roles no son tomados en cuenta por ser incompatibles, porque no se desarrollan al mismo tiempo.

Para Alcover, Moriano, Osca y Topa, (2012) Un rol de trabajo es un conjunto de expectativas sobre el comportamiento que se espera de un empleado, y estas expectativas provienen tanto de aquellos cuyo comportamiento y decisiones están vinculados o se ven afectados por él, como del propio empleado.

Chiavenato (2000) conceptúa al rendimiento como la acción o el comportamiento observable de los empleados en correspondencia con los propósitos de la institución. Además, afirma que el buen desempeño es la principal fortaleza de las instituciones.

Chiavenato (2002) el logro laboral son el conjunto de acciones o medios que se pone en acción inmediata.

Según Floria (2013) A veces, el papel de un empleado en una organización puede provocar situaciones de estrés por diversas situaciones. Las más importantes son: conflicto de funciones, ambigüedad de papeles y sobrecarga de roles.

Conflictos en los roles: Se ejecuta al parecer cuando un empleado obtiene órdenes ambiguas que no se cumplen. Puede haber un conflicto a partir de las exigencias de la institución y los propios valores del empleado, lo que puede crear

una dificultad ética para el empleado. También puede haber conflictos entre los papeles que desempeña un individuo en relación con la dirección de la organización y sus colegas, a veces se sienten traicionados. La presencia de conflictos de rol es un importante factor de estrés y a menudo crea un desequilibrio en la organización que no sólo es perjudicial para el empleado, sino también para la empresa.

Ambigüedad de roles: Se trata de un vacío en la claridad del concepto de tareas y responsabilidades. El individuo no sabe qué debe hacer, está lleno de incertidumbre. En esta situación, el trabajador no conoce si está haciendo lo correcto y, por ello, no sabe si está en sintonía con las actitudes de la empresa. La desalineación de roles se produce a través de personas que no poseen información suficiente sobre sus objetivos, tareas, evaluaciones del supervisor.

Sobrecarga: Se logra cuando un trabajador recibe demasiadas tareas y obligaciones para completar en un tiempo razonable. A menudo, las situaciones temporales, como la ausencia de otros empleados, conducen a la necesidad de ampliar las funciones para incluir tareas que no formaban parte originalmente de la descripción del puesto, pero que se suman a las que ya estaban en marcha. También es posible que el empleado haya asumido voluntariamente tantas tareas. Por lo tanto, es posible que no tengan tiempo para responder a las solicitudes y que sean demasiado reactivos Floria.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Esta pesquisa se desarrolló a raíz del objetivo de ser explicativa y exploratoria por que se pretende mejorar y al mismo tiempo modificar el comportamiento de los individuos, permitiendo diagnosticar las dificultades buscando una visión general acerca de una determinada realidad. Asimismo, el diseño es correlacional.

En ese contexto Hernández et al., (2018) manifestó que las averiguaciones correlacionales, tales estas, como investigaciones presentan y demandan incesantemente los nexos que pueden existir de las variables expuestas y ofrecidas como también, orden o jerarquías en un momento dado.

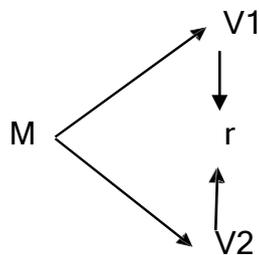
Sobre (Pino, 2011) la fortaleza de la investigación de tipo básica reside en que se puede controlar todos los factores potenciales que intervienen.

Se trata de una investigación con métodos mixtos. Conforme está planteado, el objetivo de este estudio es básico, porque tiene el meta de desplegar, desarrollar y a su vez, perfeccionar nuestro conocimiento, asimismo, buscar entender y explicar el porqué de los fenómenos y manifestaciones sociales. En base a lo mencionado, es de carácter correlacional, ya que, se utiliza para medir diversos aspectos y dimensiones del estudio de investigación, además de especificar y correlacionar las características de un determinado grupo de personas (Hernández, 2014).

En relación a Kerlinger & Lee (2002) Los estudios no experimentales son estudios empíricos y sistemáticos en los que el investigador carecen de control estricto sobre variables debido a sus manifestaciones ya se han producido o no pueden manipularse debido a su naturaleza. La principal diferencia son los experimentos, los estudiosos tienen al menos cierto control de manipulación sobre al menos una variable activa y en la no experimental este tipo de control en las variables no es posible donde los investigadores deben tomar las cosas como son e intentar entenderlas.

Figura 1

Esquema correlacional



Fuente: Sánchez-Carlessi y Reyes-Meza (2018)

Dónde:

M = Muestra.

V1 = Manejo de talento humano

V2 = Desempeño de rol

r = Relación

3.2. Variables y operacionalización

Para Ampa et al., (2007) la variable es toda propiedad que varía entre los individuos de una población dada.

Para Ampa et al.,(2007) define al proceso de operacionalización como el proceso a través del cual la variable es analizada definiendo conceptualmente, descomponiendo en sus dimensiones, indicadores, ítems y escala, para lo cual se recomienda una matriz.

Talento humano

Definición conceptual. Según Blas, (2014, p. 87) refiere que el empleo del talento humano implica que los directivos de una entidad sean a su vez directores del personal, pues ellos son los responsables directos de cumplir y hacer cumplir las estrategias y políticas de la entidad en cuanto al personal.

Definición operacional La definición operacional del manejo del talento humano operativamente según permite conocer sus dimensiones: exigencias organizativas, individuales, y del entorno.

Desempeño de rol

Definición conceptual Floria ,(2013) quien refirió a las acciones ejecutadas por los trabajadores y colaboradores que conforman una institución.

Definición operacional Se conceptúa operativamente según sus dimensiones que son: entorno, organizativas e individuales.

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variable	Dimensiones	Indicadores	Preguntas relacionadas	Escala	
Variable 1:	Las exigencias del entorno.	-Cambios en tecnología.	1, 2		
		-Innovación.	3, 4		
Manejo del talento humano	Las exigencias organizativas.	-Posición competitiva.	5, 6	Ordinal	
		-Creación de equipos de trabajo.	7, 8		
		-Productividad laboral.	9, 10		
Variable 2:	Las exigencias individuales.	-Armonización entre empleados.	11, 12	Ordinal	
		Conflicto de rol	Demandas difíciles de cumplir.		1, 2
		Ambigüedad de rol	Problema de carácter ético.		3, 4
			Objetivos claros.		5, 6
			Comunicación jefe-subordinado.		7, 8
Desempeño de rol	Sobrecarga de rol	Demasiada cantidad de obligaciones.	9, 10		
		Tiempo razonable para asignación de obligaciones.	11, 12		

3.3. Población, muestra y muestreo:

3.3.1 Población Es la proporción completa de personas que están involucrados en un evento que se viene realizando con características similares (Carrasco, 2017).

La Población son 130 profesionales, todos trabajadores de la institución donde se realiza el trabajo:

Tabla 2

Población RIS, Ate

Detalle	N°
Médicos	19
Odontólogos	10
Enfermeras	18
Obstetricias	23
Nutricionistas	7
Psicólogos	4
Químicos farmacéuticos	3
Técnicos de enfermería	42
Asistenta social	4
Total	130

3.3.2 Muestra

Porción de la población, de igual característica, siendo representativa (Carrasco, 2017).

La muestra son 98 personas.

Veamos, de acuerdo a la fórmula:

$$n = \frac{N(Z^2) (P) (Q)}{(N-1) e^2 + (Z^2) (P) (Q)} = \frac{130 (1.96) (0.5) (0.5)}{129 (0.05)^2 + (1.96) (0.5) (0.5)} = \frac{124.85}{1.28} = 97.53$$

$$(N-1) e^2 + (Z^2) (P) (Q) = 129 (0.05)^2 + (1.96) (0.5) (0.5) = 1.28$$

n = 98 profesionales

Dónde:

n: Tamaño muestral

N: Población

Z²: Valor

P: Prob. positivo =50%

Q: Prob. negativo =50%

e²: Error

Tabla 3

Muestra

Detalle	N°
Médicos	14
Odontólogos	8
Enfermeras	14
Obstetricias	17
Nutricionistas	5
Psicólogos	3
Químicos	2
farmacéuticos	
Técnicos de enfermería	32
Asistente social	3
Total	98

3.3.3 Muestreo

En el estudio empleó el probabilístico.

Criterio de inclusión.

- Trabajadores que corresponde al personal asistencial de salud de la RIS de Ate, 2022

Criterio de exclusión.

- Paciente, vigilante, practicante de la RIS ate, 2022.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

3.4.1. Técnica

Se empleó la encuesta mediante el uso de un cuestionario con interrogantes debidamente formuladas.

3.4.2. Instrumento

Se empleó un cuestionario estructurado, porque ya tiene respuestas pre-definidas. Con respecto a la encuesta, Hernández (2014), conceptúa como una técnica que requiere uno o varios instrumentos para recoger información. Uno de estos instrumentos es el cuestionario con preguntas acordes a la investigación de las variables a calcular.

Validación y confiabilidad

Es el criterio de juicio, criterios de jueces. Trata de saber si los ítems seleccionados muestran lo que se supone que deben medir. La herramienta es evaluada por investigadores y expertos, y se decide si puede medir todas las variables que hay que medir. Puede utilizarse para cualquier instrumento.

Criterio-referencia: permite evidenciar la correspondencia entre puntuaciones de un instrumento y otras conocidas y válidas.

Criterio-referencia: medida de la fiabilidad de una escala o cuestionario en relación con otros resultados conocidos y válidos (denominados "criterios").

La validez del contenido viene determinada por la opinión de expertos del tema; esto también se llama "juicio".

El instrumento presenta validez cuando se determina sobre la base de juicios de expertos, cuyos formularios figuran en los anexos F y G.

El instrumento se somete a una revisión por pares y las opiniones de ellos permiten tener representatividad en los resultados.

Confiabilidad

Según (Vara, 2012) Se refiere a la coherencia y precisión de los resultados objetivos que permita encontrar resultados parecidos.

Para la fiabilidad se empleó alfa de Cronbach, al ser una herramienta multivariante, Sánchez (2011) encontró una alta fiabilidad de 0,899 para talento humano (variable uno)

Tabla 4*Confiabilidad cuestionario variable 1*

	Alfa de Cronbach a	
Alfa de Cronbach	partir de elementos estandarizados	N de elementos
,899	,900	12

Se observa que 0.899 como resultado permite evidenciar una confiabilidad apropiada para esta variable

Tabla 5*Confiabilidad cuestionario variable 2*

	Alfa de Cronbach	
Alfa de Cronbach	a partir de elementos estandarizados	N de elementos
,846	,846	12

Se observa que 0.846 como resultado permite evidenciar una confiabilidad apropiada para esta variable.

Además, se trabajó con un nivel de significación del 5%.

De la misma manera se emplearon pruebas de normalidad como la de Shapiro-Wilk, Kolgomoriv-Smirnov-Lilliefors.

3.5. Procedimientos:

El cuestionario se aplicó a toda la muestra seleccionada. Se procesaron los datos con EXCEL y SPSS. Se analizaron resultados y se arribó a conclusiones.

3.6. Métodos de análisis de datos:

Al proceder a verificar la información obtenida y recolectada de la variable, se usó SPSS para el proceso estadístico. Luego, se aplicó Kolmogórov-Smirnov que es una prueba de normalidad ya que se buscará responder nuestra hipótesis general y específicos, por lo que se usó correlación de Pearson o de Spearman según sea el caso.

3.7. Aspectos éticos

El código de ética de esta casa de estudios UCV, se tiene que tomar en consideración al momento de realizar una investigación algunos aspectos importantes; la propiedad intelectual, es fundamental el respeto a los derechos de todos los autores con sus respectivas referencias bibliográficas; los permisos y/o autorizaciones, es de carácter obligatorio la petición y autorización para la aplicación de las encuestas; otro punto importantes es el derecho a la privacidad, se tiene que respetar el derecho de los estudiantes a la intimidad, por lo que cada escala se debe ser respondida de manera individual y anónima, asimismo su participación de ellos es voluntaria. A respecto de ello, es necesario e imprescindible, el uso de las citas textuales según la American Psychological Association (APA). Además:

La investigación se lleva a cabo cumpliendo los procesos universitarios sugeridos y se obtienen los permisos de muestreo adecuados sin falsificar los datos.

La investigación tiene como objetivo aumentar el conocimiento y crear valor para la institución y sus partes interesadas.

Mantiene originalidad y autenticidad y tiene como objetivo permitir al estudiante contribuir a la comunidad científica.

Se informó a los estudiantes sobre la investigación y se les pedirá que den su consentimiento voluntario.

Se tuvo en cuenta los resultados sin alterar, simplificar, exagerar u ocultar las conclusiones. No utilice datos falsos ni declaraciones deliberadas.

No plagie.

Valore la propiedad académica de los investigadores y cite correctamente.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

En este apartado presentamos los datos a manera de resultados estadísticos para ambas variables:

Tabla 6

Procesamiento de encuestas

		N	%
Caso	Válidos	98	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	98	100,0

Como se evidencia se ha empleado resultados con 98 personas.

Tabla 7

Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov

		Manejo del talento humano (agrupado)	E. Entorno (agrupado)	E. organizativas (agrupado)	E. Individual (agrupado)	Desempeño de rol (agrupado)
N		98	98	98	98	98
Parámetros normales	Media	2,92	2,65	2,64	2,67	3,04
	Desviación estándar	1,216	1,386	1,246	1,242	1,268
Máximas dif. ext.	Absoluta	,181	,180	,163	,247	,202
	Positivo	,173	,180	,163	,187	,202
	Negativo	-,181	-,171	-,154	-,247	-,194
Estadístico de prueba		,181	,180	,163	,247	,202
Sig. asintótica (bilateral)		,000	,000	,000	,000	,000

La tabla 7 evidencia valores alcanzados por Kolmogorov Smirnov, valores que nos hacen pensar en la adecuada ejecución de los datos.

4.2. Tablas de frecuencia

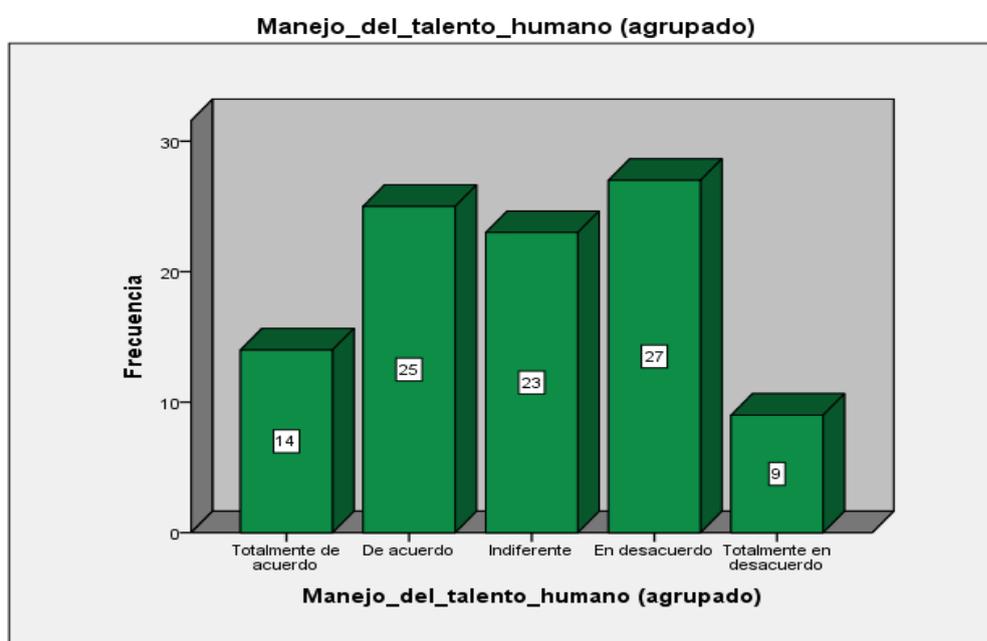
Tabla 8

Frecuencia de la Variable 1

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	14	14,3	14,3	14,3
De acuerdo	25	25,5	25,5	39,8
Indiferente	23	23,5	23,5	63,3
En desacuerdo	27	27,6	27,6	90,8
Totalmente en desacuerdo	9	9,2	9,2	100,0
Total	98	100,0	100,0	

Figura 2.

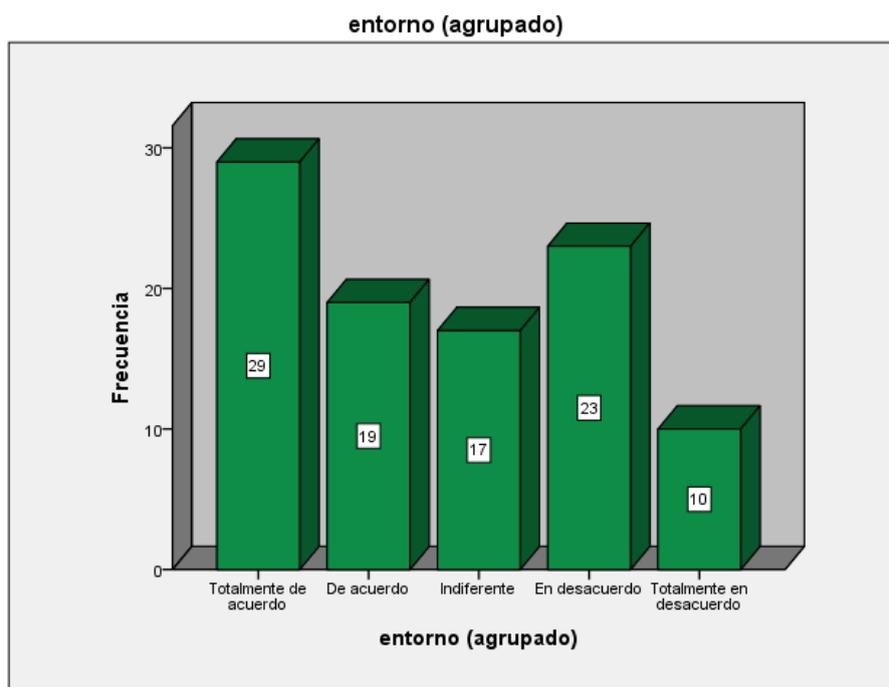
Frecuencia de la Variable 1



La Tabla 8 y Figura 2 muestran que el 9,2% (9) está muy en desacuerdo, el 27,6% (27) en desacuerdo, el 23,5% (23) indeciso, el 25,5% (25) de acuerdo y el 14,3% (14) muy de acuerdo para la variable 1. Esta situación nos permite interpretar que el 39,8% (39) de los participantes está muy de acuerdo evidenciando que hay relación entre variables.

Tabla 9*Frecuencia de la dimensión las exigencias del entorno*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	29	29,6	29,6	29,6
De acuerdo	19	19,4	19,4	49,0
Indiferente	17	17,3	17,3	66,3
En desacuerdo	23	23,5	23,5	89,8
Totalmente en desacuerdo	10	10,2	10,2	100,0
Total	98	100,0	100,0	

Figura 3*Frecuencia de la dimensión las exigencias del entorno*

El cuadro y el gráfico muestran que el 10,2% (10) de los participantes están muy en desacuerdo, el 23,5% (23) en desacuerdo, el 17,3% (17) indecisos, el 19,4% (19) de acuerdo y el 29,6% (29) muy de acuerdo. Esta situación nos permite interpretar que el 49% (48) de los participantes está muy de acuerdo en que la medición de los requisitos medioambientales está relacionada con la variable de compromiso 2.

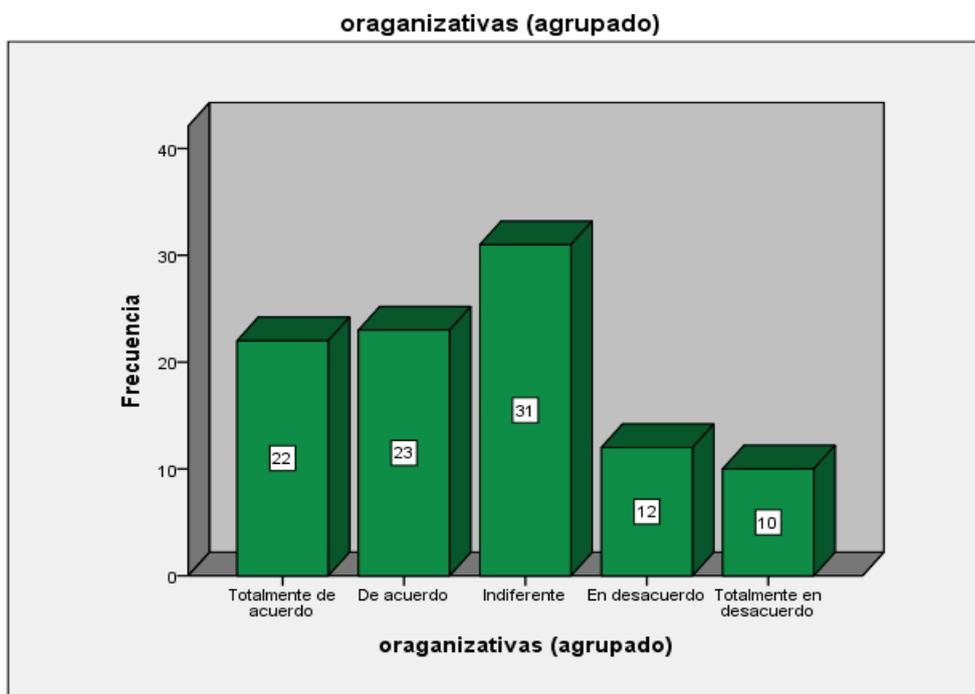
Tabla 10

Frecuencia de la dimensión las exigencias organizativas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	22	22,4	22,4	22,4
De acuerdo	23	23,5	23,5	45,9
Indiferente	31	31,6	31,6	77,6
En desacuerdo	12	12,2	12,2	89,8
Totalmente en desacuerdo	10	10,2	10,2	100,0
Total	98	100,0	100,0	

Figura 4

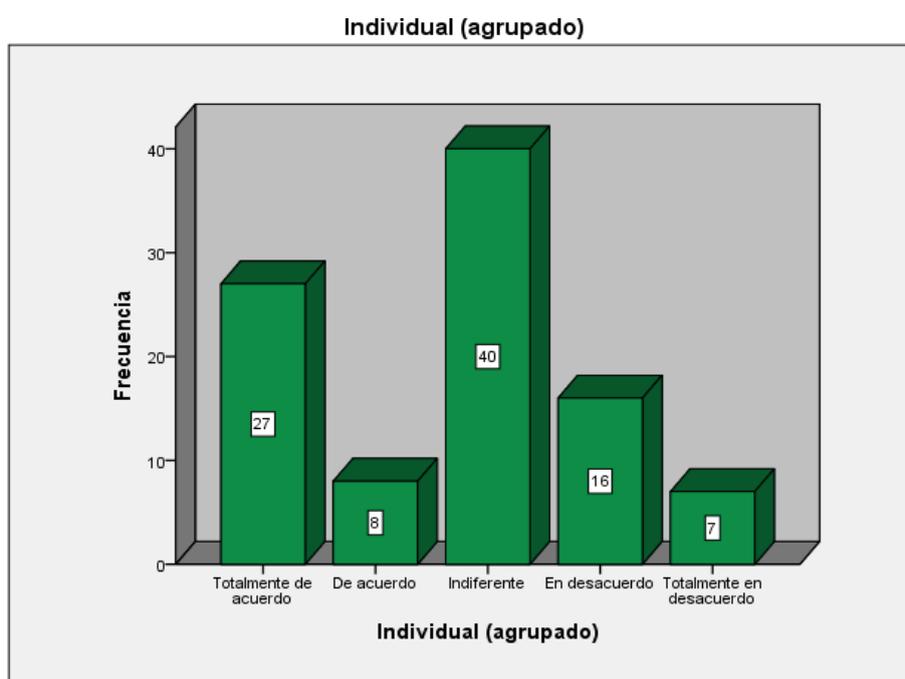
Frecuencia de la dimensión las exigencias organizativas



Se observa que 10,2% (10) de los participantes están muy en desacuerdo, el 12,2% (12) en desacuerdo, el 31,6% (31) indecisos, el 23,5% (23) de acuerdo y el 22,4% (22) muy de acuerdo. Esta situación evidencia que 45,9% (45) de los participantes está muy de acuerdo en que la dimensión requisitos organizativos está relacionada con la variable 2: compromiso.

Tabla 11*Frecuencia de la dimensión las exigencias individuales*

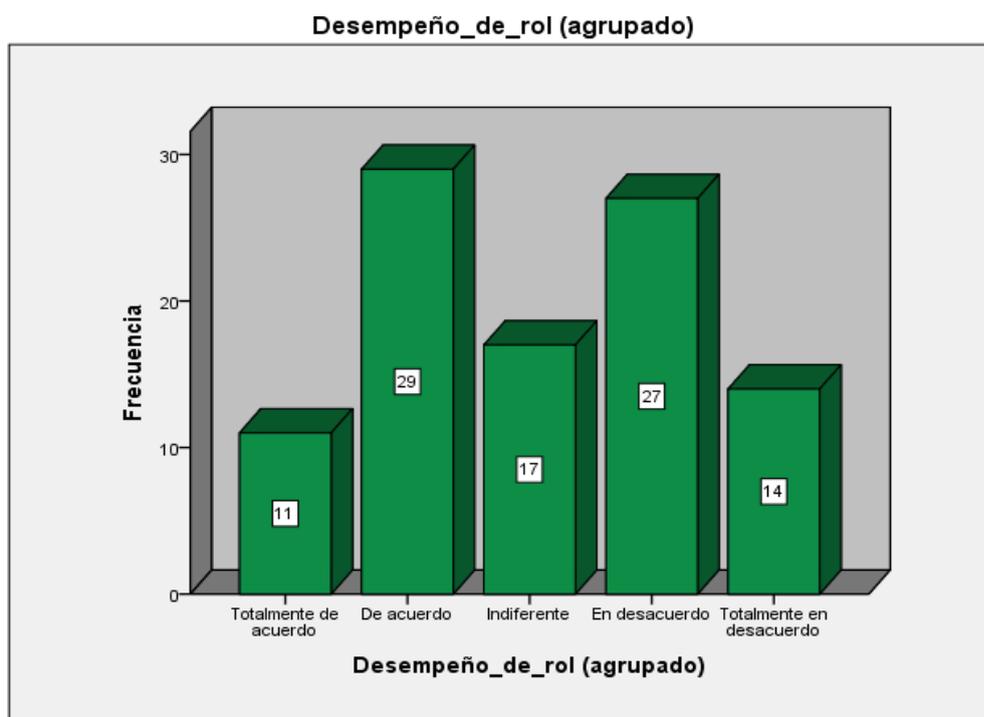
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	27	27,6	27,6	27,6
	De acuerdo	8	8,2	8,2	35,7
	Indiferente	40	40,8	40,8	76,5
	En desacuerdo	16	16,3	16,3	92,9
	Totalmente en desacuerdo	7	7,1	7,1	100,0
	Total	98	100,0	100,0	

Figura 5*Frecuencia de la dimensión las exigencias individuales*

Se observa en los datos 7,1% (7) de los participantes están muy en desacuerdo, el 16,3% (16) en desacuerdo, el 40,8% (40) indecisos, el 8,2% (8) de acuerdo y el 27,6% (27) muy de acuerdo. Esta situación evidencia el 35,8% (35) de los participantes está muy de acuerdo o sea la dimensión de necesidades individuales se encuentra relacionada con la variable de compromiso 2.

Tabla 12*Frecuencia de la Variable 2 desempeño de rol*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	11	11,2	11,2	11,2
	De acuerdo	29	29,6	29,6	40,8
	Indiferente	17	17,3	17,3	58,2
	En desacuerdo	27	27,6	27,6	85,7
	Totalmente en desacuerdo	14	14,3	14,3	100,0
	Total	98	100,0	100,0	

Figura 6*Frecuencia de la Variable 2 desempeño de rol*

Los datos tratados evidencian que 14,3% (14) está en desacuerdo, el 27,6% (27) en desacuerdo, el 17,3% (17) indeciso, el 29,6% (29) de acuerdo y el 11,2% (11) muy de acuerdo con la variable de compromiso 2. Esta situación evidencia 40,8% (40) de los participantes está muy de acuerdo en que la variable de compromiso 2 está relacionada con la variable 1.

4.3. Prueba de hipótesis

Correlación de hipótesis general

Ho: $r_{XY} = 0$ No existe relación significativamente entre manejo de talento humano y desempeño de rol del personal de salud del sector público.

Ha: $r_{XY} \neq 0$ Existe relación significativamente entre manejo de talento humano y desempeño de rol del personal de salud del sector público.

Regla para toma de decisiones

Se empleó la norma de decisión, equiparando el Valor p calculado (V_{pc}) de los datos con Valor p de tabla (V_{pt}) = 0.05. Si $V_{pc} \geq 0.05$, se asumirá Ho; y si $V_{pc} < 0.05$, se asumirá Ha.

Tabla 13

Correlación no paramétrica de la Hipótesis General

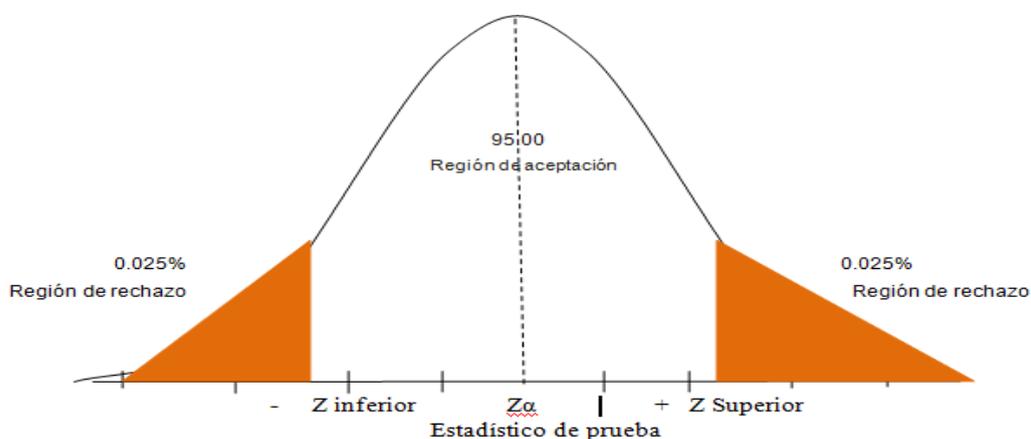
			Manejo del talento humano (agrupado)	Desempeño de rol (agrupado)
Rho de Spearman	Manejo de talent human (agrup)	Coeficiente de correl	1,000	,784**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N	98	98	
	Desemp rol (agrup)	Coef de correl	,784**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		98	98	

** . Correlación significativa nivel 0,01 (2 colas).

Se observa que Rho valor de 0. 784**, tiene una relación apropiada al 0,01, y sigma 0,000 (dos colas), que está por debajo del parámetro teórico 0,05 o 5,00%, permite confirmar que se cumple hipótesis alternativa.

Figura 7

Campana de Gauss de la Hipótesis General



Correlación Hipótesis Específica 1

Ho: $r_{XY} = 0$ No existe **correlación** significativamente entre exigencias organizativas y desempeño de rol del personal asistencial de salud de una RIS de Ate del año 2022.

Ha: $r_{XY} \neq 0$ Existe **correlación** significativamente entre exigencias organizativas y desempeño de rol del personal asistencial de salud de una RIS de Ate del año 2022.

Regla para toma de decisiones

Se empleó la norma de decisión, equiparando el Valor p calculado por de los datos con Valor p de tabla = 0.05. Si $V_{pc} \geq 0.05$, se asumirá Ho; y si $V_{pc} < 0.05$, se asumirá Ha.

Tabla 14

Correlación no paramétrica de la Hipótesis Específica 1

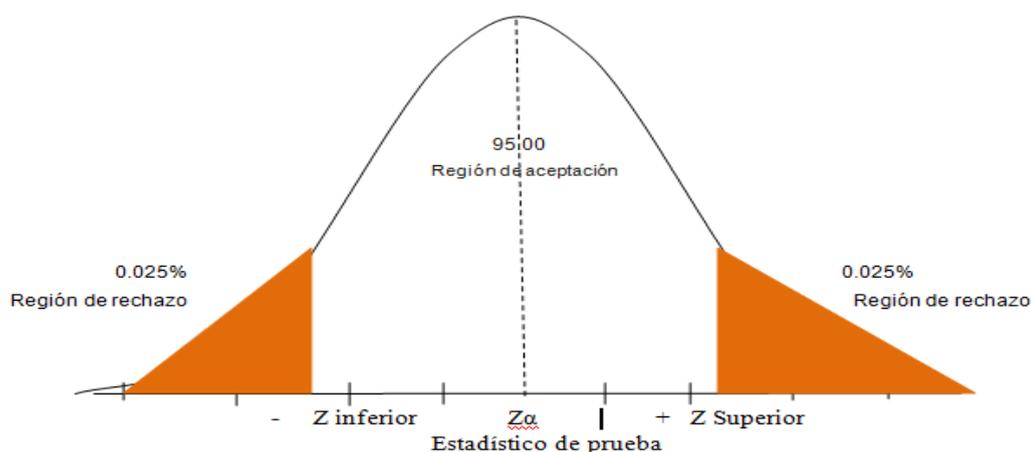
			E. organizativas (agrupado)	Desempeño de rol (agrupado)
Rho de Spearman	E. organizativas (agrup)	Coefficiente de correl	1,000	,707**
		Sig. (bilater)	.	,000
		N	98	98
	Desempeño de rol (agrupado)	Coefficiente de correl	,707**	1,000
		Sig. (bilater)	,000	.
		N	98	98

** . Correlación significativa nivel 0,01 (2 colas).

Para el análisis de hipótesis específica 1 se observa que el coeficiente de correlación Rho de Spearman, tiene valor de 0.745**, (alta) y resultado sigma (bilateral) es 0,000, o sea, menor a 0,05 o 5,00% por ello aceptamos H_a , se cumple entonces: *Existe relación significativa entre las exigencias del entorno y el desempeño de rol del personal de salud del sector público.*

Figura 8

Campana de Gauss de la Hipótesis Específica 1



Correlación Hipótesis Específica 2

Ho: $r_{XY} = 0$ No existe **correlación** significativa entre exigencias organizativas y desempeño de rol del personal asistencial de salud de una RIS de Ate del año 2022.

Ha: $r_{XY} \neq 0$ Existe relación significativa entre las exigencias organizativas y el desempeño de rol del personal asistencial de salud de una RIS de Ate del año 2022.

Regla para toma de decisiones

Se empleó la norma de decisión, equiparando el Valor p calculado por de los datos con Valor p de tabla = 0.05. Si $V_{pc} \geq 0.05$, se asumirá Ho; y si $V_{pc} < 0.05$, se asumirá Ha.

Tabla 15

Correlación no paramétrica de la Hipótesis Específica 2

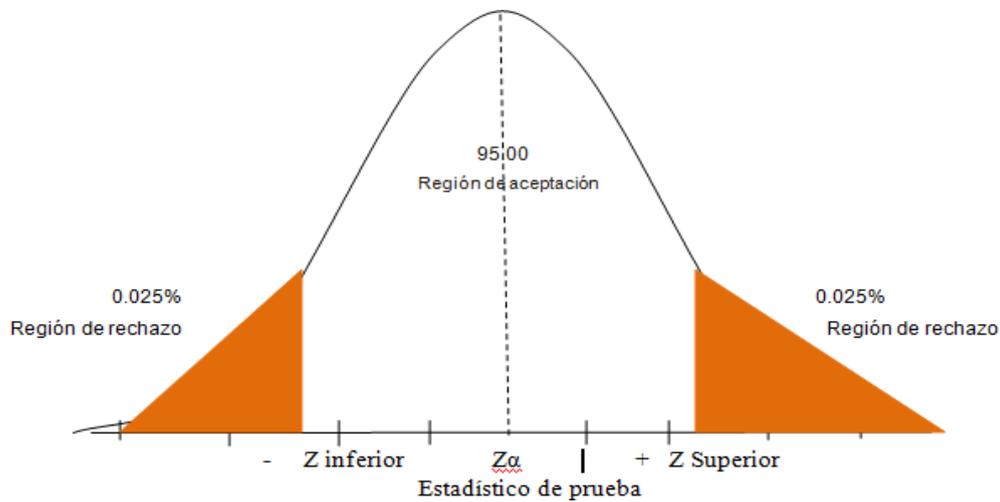
			E. organizativas (agrupado)	Desempeño de rol (agrupado)
Rho de Spearman	E. organizativas (agrup)	Coeficiente de correl	1,000	,707**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	98	98
	Desempeño rol (agrupado)	Coef de correl	,707**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	98	98

** . Correlación significativa nivel 0,01 (2 colas).

Se advierte que para la primera hipótesis se observa coeficiente de correlación Rho de Spearman, tiene valor de 0.707**, (alta) y valor sigma (bilateral) es de 0,000, como es menor a 0,05 o 5,00% se acepta Ha, se cumple entonces: *Existe relación significativa entre exigencias organizativas y desempeño de rol del personal asistencial de salud de una RIS de Ate del año 2022.*

Figura 9

Campana de Gauss de la Hipótesis Específica 2



Correlación Hipótesis Específica 3

Ho: $r_{XY} = 0$ No existe correlación significativamente entre exigencias individuales y desempeño de rol del personal asistencial de salud de una RIS de Ate del año 2022.

Ha: $r_{XY} \neq 0$ Existe correlación significativamente entre exigencias individuales y *desempeño de rol del personal asistencial de salud de una RIS de Ate del año 2022*.

Regla para toma de decisiones

Se empleó la norma de decisión, equiparando el Valor p calculado por de los datos con Valor p de tabla = 0.05. Si $V_{pc} \geq 0.05$, se asumirá Ho; y si $V_{pc} < 0.05$, se asumirá Ha.

Tabla 16

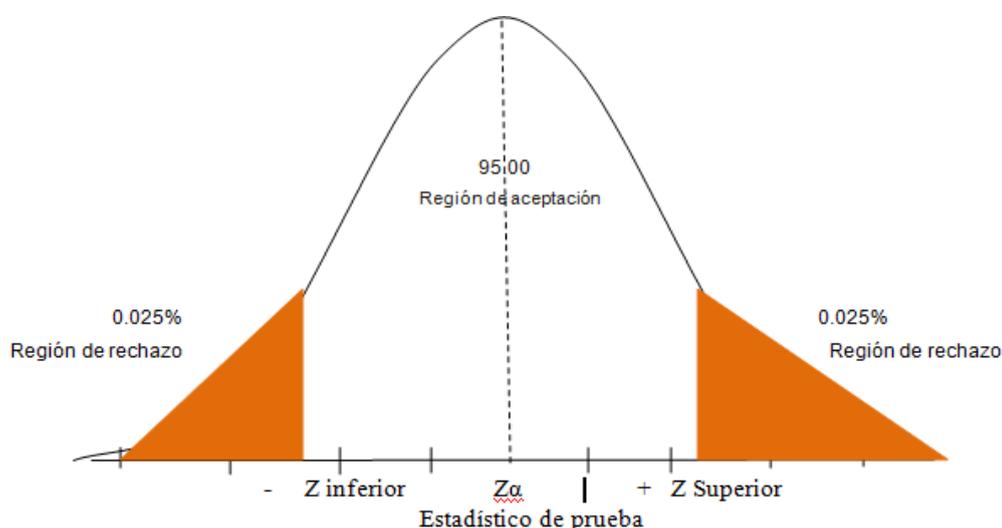
Correlación no paramétrica de la Hipótesis Específica 3

			E. Individual (agrupado)	Desempeño de rol (agrupado)
Rho de Spearman	Individual (agrup)	Coef de correl	1,000	,658**
		Sig. (bilater)	.	,000
		N	98	98
	Desempeño de rol (agrup)	Coef de correl	,658**	1,000
		Sig. (bilater)	,000	.
		N	98	98

** . Correlación significativa nivel 0,01 (2 colas).

Figura 10

Campana de Gauss de la Hipótesis Específica 3



Se observa para este hipótesis específica 3 que coeficiente de correlación Rho de Spearman, tiene valor 0.658**, (alta) correlación significativa nivel 0,01 y el sigma (bilateral) es de 0,000 menor a 0,05 o 5,00% por lo que aceptamos H_a alterna se cumple entonces : *Existe relación significativa entre exigencias individuales y desempeño de rol del personal asistencial de salud de una RIS de Ate del Año 2022.*

V. DISCUSIÓN

Los datos encontrados para hipótesis general muestran el coeficiente de correlación de Spearman Rho con un valor de 0,784, que el SPSS 22 describe como correlación significativamente a 0,01, y sigma 0,000 (a dos bandas), que está por debajo del $p < 0,05$ o 5,00%, o sea permite confirmar el cumplimiento de la hipótesis alternativa: existe una correlación significativamente entre gestión de talento humano y participación del personal de salud de la RIS, Ate, 2022. Un resultado similar se obtuvo en la disertación internacional de Luzuriaga (2013), donde concluyó que para que un hospital funcione de manera eficiente, eficaz y económica, el director y el coordinador de RRHH se enfrentan al reto de establecer mecanismos y normas internas que garanticen el funcionamiento de los controles

internos, y que la falta de planificación por parte del coordinador de RRHH determina la incapacidad de alcanzar las metas y objetivos planteados para esta unidad administrativa. La constante descoordinación entre los niveles jerárquicos hizo que los niveles jerárquicos inferiores no intervengan en la gestión y finalmente, al igual que la falta de normas funcionales organizativas específicas para el Hospital

de Catacocha, la gestión y funcionamiento del departamento de Recursos Humanos fue inadecuado en sus funciones y responsabilidades, lo que provocó el incumplimiento de los deberes y responsabilidades del personal y en consecuencia el incumplimiento de los principios de economía, eficiencia y eficacia. También con Gómez (2013), que concluye que los profesionales de enfermería desarrollan roles y criterios de evaluación claros para el desempeño del rol percibido. Entre los riesgos del conflicto de rol, la excesiva carga de trabajo parece ser un factor que puede provocarlo, ya que el desempeño recae en acciones administrativas. Esto también coincide con la disertación internacional de Perdomo (2014) sobre la

necesidad e importancia de la formación, que concluye que los trabajadores necesitan formación en conocimientos, habilidades y actitudes, y desarrolla un programa de formación con temas y contenidos básicos que los trabajadores ya necesitan; la aplicación posterior queda a criterio de la dirección y la administración.

Acerca la hipótesis específica 1, el coeficiente de correlación de Rho de 0,745**, que está por debajo del parámetro teórico 0,05, es decir, el 5,00%, permiten confirmar que la hipótesis alternativa se mantiene: existe una correspondencia significativamente entre las demandas ambientales y la

participación del personal sanitario en el sector público. Un resultado similar se obtuvo en un estudio internacional realizado por Mercado (2007), quien concluyó que el conflicto de rol y el estrés laboral estaban más relacionados con las medidas de burnout que con la carga de trabajo, es decir, que las enfermeras no estaban en riesgo de burnout debido a la alta carga de trabajo asociada a la dinámica del entorno sanitario. Coincidimos con los hallazgos de Rojas (2015) sobre la utilidad del programa de formación para la calidad técnica, quien concluyó que el programa de formación fue bueno para fortalecer la calidad de calificativos de la muestra en estudio en forma y contenido fue significativamente mejor después de implementar el programa de formación.

Los datos para hipótesis específica 2 se presentan mediante el coeficiente de correlación de Spearman Rho con un valor de 0.707** que 0,01 y sigma (dos colas) 0,05, que está por debajo del parámetro teórico de 0,000 o 5,00%, nos permite afirmar que se cumple la H_a : Existe una correlación significativamente entre los requisitos institucionales y la participación del personal médico en Ate FIS en 2022. A una conclusión similar se llegó en la disertación internacional de Marulanda & Mejía Victoria (2011), quienes concluyeron que los trabajadores son imprescindibles en toda institución, por lo que una organización debe ser más consciente y considerada con su fuerza de trabajo. Psynapsis Mental Health corre el riesgo de no contar con un programa de este tipo, ya que carece de un programa estructurado de gestión de la capacidad humana, lo que lleva a invertir recursos y esfuerzos que no son rentables en términos de objetivos institucionales, mientras que el comportamiento institucional es difícil de medir en ausencia de una planificación y unos procesos claros; lo que dificulta la captación de los mejoras interesantes que afectan a la institución y la mejoran, y posiblemente le impiden sobrevivir en el mercado.

Los datos para hipótesis específica 3, los resultados evidencian con Rho son de 0,658, al 0,01 y la sigma (de dos colas) es de 0,000, que está por debajo del parámetro teórico de 0,05 o del 5,00% y permite comprobar hipótesis alternativa se mantiene: existe una relación significativa entre las necesidades individuales y la participación del personal sanitario en el sector público. Un resultado similar se obtuvo en la tesis nacional de Del Pilar & Gaviria (2013): El 28,3% del grupo de estudio tenía condiciones de trabajo que le causaban estrés y afectaban a su

rendimiento profesional; el 10,0% tenía estrés en el trabajo y bajo rendimiento profesional; el 18,0% tenía estrés y bajo rendimiento. Se concluyó que tiene una correspondencia significativa entre estrés y rendimiento de las enfermeras que trabajan en Tarapoto entre abril y julio de 2013.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Los datos encontrados de hipótesis general muestran coeficiente de correlación de Spearman Rho con un valor de 0,784, que SPSS lo presenta como correlación significativa al 0,01, y sigma 0,000 (a dos bandas), que está por debajo del parámetro teórico 0,05 o 5,00%, o sea permite confirmar el cumplimiento de la hipótesis alternativa: existe una correlación significativa entre gestión del talento humano y participación del personal médico en una RIS, Ate, 2022

Segunda: Podemos concluir Acerca la hipótesis específica 1, se logró un coeficiente de correlación Rho de 0,745, que está por debajo del parámetro teórico 0,05, es decir, el 5,00%, permiten confirmar que la hipótesis alternativa se mantiene: existe una correspondencia significativa entre las demandas ambientales y la participación del personal sanitario en el sector público. *Existe relación significativa entre exigencias del entorno y desempeño de rol del personal asistencial de salud de una RIS de Ate del año 2022.*

Tercera: Podemos concluir Los datos para hipótesis específica 2 se presentan mediante el coeficiente de correlación de Spearman Rho con un valor de 0. 707 que 0,01 y sigma (dos colas) 0,05, que está por debajo del parámetro teórico de 0,000 o 5,00%, nos permite afirmar que se cumple Ha: *Existe relación significativa entre las exigencias organizativas y el desempeño de rol del personal asistencial de salud de una RIS de Ate del año 2022.*

Cuarta: Podemos concluir Los datos para hipótesis específica 3, los resultados obtenidos con Rho son de 0,658, al 0,01 y la sigma (de dos colas) es de 0,000, que está por debajo del parámetro teórico de 0,05 o del 5,00% y permite comprobar hipótesis alternativa se mantiene: *Existe relación significativa entre las exigencias individuales y el desempeño de rol del personal asistencial de salud de una RIS de Ate del año 2022.*

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Al Ministerio de salud redefinir los objetivos, roles y responsabilidades correspondientes según MOF, con el fin de que ningún trabajador tenga dudas sobre su conocimiento.

Segunda. Se recomienda al jefe de los establecimientos de salud, garantizar que los trabajadores tengan a su disposición la información necesaria sobre sus labores y que se supervise su buen entendimiento, interviniendo en el caso de que se requiera completar las instrucciones que se les han suministrado.

Tercera. Se recomienda al jefe de los establecimientos de salud, ser más participativo en buscar soluciones eficientes y inmediatas cuando algún trabajador manifieste que hay conflicto entre las diferentes actividades que se le han asignado o que alguna atenta contra su moral o creencias laborales.

Cuarta. Se recomienda al jefe de los establecimientos de salud, supervisar que ningún trabajador tenga asignados demasiada carga laboral para que logre desarrollar sus labores con efectividad en el tiempo asignado laboralmente.

REFERENCIAS

- Aguilar, C., Jumba S., & Martínez, L. (2021). *El teletrabajo y su relación con el desempeño laboral* [Tesis de Maestría, Universidad Esan]. Lima, Perú. <https://repositorio.esan.edu.pe/handle/20.500.12640/2394>
- Alcover, C., Moriano, J., Osca, A., Topa, G. (2012). *Psicología del trabajo*. UNED: Madrid.
- Alles, M. (2009) *Construyendo Talento*. Buenos Aires: Granica.
- Ampa, I., Ramírez, A. & Ramírez, A. (2007) *Tecnología de la investigación. Primera edición*. Editorial Moshera S.R.L.
- Barboza, G., Corahua, J., Avellaneda, G., Peraltila, J., & Oropeza, K. (2022). *Talento humano y desempeño académico de la Escuela Profesional de Humanidades*, La Cantuta, 2020. Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores, 2. <https://doi.org/https://doi.org/10.46377/dilemas.v9i2.3117>
- Barboza, S., Rivera, R., & Peralta, Y. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral en el hotel Las Vegas de la ciudad de Jaén*. Revista Científica Pakamuros, 9(1), 92-101. <https://doi.org/https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v9i1.166>
- Blas, P. (2014) *El liderazgo y el éxito empresarial*. Primera edición. Editorial San Marcos.
- Carot A. (2001) *Control estadístico de la calidad*. Edición original publicada por la Universidad Politécnica de Valencia. España.
- Carrasco, S. (2006) *Metodología de la investigación científica*. Cedepim- Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Carrera, J., Briceño, E., & Rojas, M. (2021). *La incorporación de personas y el desempeño laboral en Cajamarca*. *Balances*, 8(11), 56-63. <https://revistas.unas.edu.pe/index.php/Balances/article/view/195>
- Castro, M. (2021). *La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas*. Polo del Conocimiento, 6(8), 318-329. <https://www.polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2942>
- Chacón, L. (2021). *La gestión del talento humano en las generaciones profesionales* [Tesis de Maestría, Universidad Autónoma de Querétaro]. Querétaro, México. <http://ri-ng.uaq.mx/handle/123456789/2719>

- Changuán, M. (2020). *Capacitación del talento humano y productividad: Una revisión literaria*. *Eca sinergia*, 11(2), 166-173.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8226645>
- Chiavenato, A. (2002) *Gestión de Talento Humano*. Quinta Edición. Editorial Mc. Graw Hill.
- Choquehuanca, K. (2021). *La motivación y su influencia en el desempeño laboral del personal de seguridad de la Compañía Nacional de Vigilancia SA (CONAVISA)* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. Lima, Perú.
<https://repositorio.une.edu.pe/handle/20500.14039/5054>
- Contreras, S., & Peñaloza, L. (2018). *El talento humano y el cuidado ambiental en la industria hotelera (Human Talent and Environmental Care in the Hotel Industry)*. *Turismo y sociedad*, 23.
https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3259205
- De la Garza, J., Morales, B. y Gonzales, B. (2013) *Análisis estadístico multivariante*. Primera edición. Impreso en México. Editorial Mc Graw Hill.
- Del Pilar, I. & Gaviria, K. (2013) *Estrés laboral y su relación con el desempeño profesional del Hospital II-2 Tarapoto. Abril-Julio 2013*. Tesis para optar el título profesional de: licenciada en enfermería. Universidad Nacional de San Martín. Recuperado de:
http://tesis.unsm.edu.pe/jspui/bitstream/11458/517/1/lvonne%20del%20Pilar%20D%C3%ADaz%20Re%C3%A1tegui_Karin%20Issenia%20Gavaria%20Torres.pdf
- Farah, A., Gómez, J., & Yactayo, A. (2021). *Clima organizacional y el desempeño laboral durante el covid-19*. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 6(1), 124-142. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7941178>
- Floria, P. (2013) *Control del Estrés laboral*. Primera edición. Editorial Fundación Confemetal
- Floril, P., & Villegas, J. (2021). *Gestión de talento humano y satisfacción laboral en bancos de Guayaquil*. *Journal of the Academy*(5), 44-61.
<https://doi.org/https://doi.org/10.47058/joa5.4>

- Garay, Y., Cubillas, L., & Yactayo, A. (2021). *Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores*. Revista Científica de la UCSA, 8(2), 3-12. <http://revista-ucsa-ct.edu.py/ojs/index.php/ucsa/article/view/56>
- Gómez, J. (2013) *Conducta en el rol, rol requerido y rol percibido por los profesionales de enfermería de los servicios de hospitalización adultos, en un hospital de tercer nivel en la ciudad de Bogotá D. C.*. Tesis presentada como requisito parcial para optar al título de Magíster en Enfermería con Énfasis en Gerencia de los Servicios de Salud y Enfermería. Universidad Nacional de Colombia. Recuperado de: <http://www.bdigital.unal.edu.co/11170/1/johannaconstanzagomezespinoza.2013.pdf>
- Guzmán, L., Guzmán, D., Hernández, R., & Peña, M. (2022). *Gestión del talento humano y gestión de la calidad en hoteles: una revisión sistemática de la literatura* [Tesis de pregrado, Universidad Simón Bolívar]. Barranquilla, Colombia. <http://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/10306>
- Kerlinger, N. & Lee B. (2002) *Investigación del comportamiento, métodos de investigación en ciencias sociales*. Cuarta edición. Editorial Mc. Graw Hill.
- Lozano, E. (2021). *Gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo año 2021* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Chiclayo, Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/70358>
- Luzuriaga, M. (2013) *Examen especial a talento humano DEL Hospital Catacocha del Cantón Paltas, periodo: Enero-Junio de 2012*. Tesis para optar el grado de Ingeniería en Contabilidad y Auditoría. Universidad Nacional de Loja. Recuperado de: <https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/6529/1/Clara%20Esthela%20Luzuriaga%20M..pdf>.
- Martínez, B. (2012) *Estadística y muestreo*. Decima tercera edición. Ecoe ediciones.
- Marulanda, A. & Mejía, R. (2011) *Modelo de gestión del talento humano y planes de acción y cumplimiento para la habilitación y certificación en buenas prácticas clínicas para Psynapsis salud mental S.A*. Tesis de grado. Universidad Tecnológica de Pereira. Recuperado de:

- <http://repositorio.utp.edu.co/dspace/bitstream/handle/11059/2106/6583M389.pdf?sequence=1>
- Mejía, E. (2008) *Investigación Científica en Educación*. 1ª Edición CEPREDIM-UNMSM.
- Mercado S. (2007) *Estrés y desgaste profesional (Burnout) en personal de enfermería de un hospital materno infantil de atención a la población abierta*. Universidad Autónoma del Estado de México, Facultad de Contaduría y Administración. Recuperado de: <http://www.colpamex.org/Revista/Art7/38.pdf>
- Newbold, P., Carlson, W. & Thorne, B. (2008) *Estadística para Administración y Economía*. Sexta edición. Pearson Educación, S.A., Madrid.
- Ortiz, K. (2021). *Importancia del departamento de talento humano y la estructura de los perfiles de cargo en las organizaciones* [Ensayo de Pregrado, Universidad Militar Nueva Granada]. Bogotá, Colombia. <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/38459>
- Ortiz, F. & García, M. (2000) *Metodología de la investigación el proceso y sus técnicas*. Cuarta Reimpresión. Editorial Limusa S.A.
- Padilla, Q. (2021). *Relación de la gestión del talento humano y desempeño laboral en retails 2019* [Tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte]. Cajamarca, Perú. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/28357>
- Páez, R., Santamaría, H., Albán, M., Albán, G., & Landeta, L. (2021). *Factor de Riesgo Psicosocial y desempeño laboral del personal administrativo del Museo de la Ciudad*. UDA AKADEM(7), 8-27. <https://doi.org/https://doi.org/10.33324/udaakadem.vi7.368>
- Palomino, J., Peña, J., Zevallos, I. & Orizano, L. (2015) *Metodología de la investigación*. Primera edición. Editorial San Marcos.
- Perdomo, M. (2014) *Diagnóstico de necesidades de capacitación -DNC- para el personal del hospital centro Médico, Zacapa*. Tesis presentada al consejo de la facultad de humanidades. Universidad Rafael Landívar. Guatemala.
- Pérez, L., Dávila, K. & Bardales, J. (2021). Gestión de la compensación profesional y desempeño laboral en unidades administrativas de salud, distrito de Tarapoto, 2015-2016. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(2), 1679-1700. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i2.376

- Pino, R. (2011) *Manual de la investigación científica*. Primera edición. Imprenta Pinosa RLtda.
- Ponce, L., & Gómez, S. (2021). *Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal del comercial CHONEPAC*, provincia de Manabí. *Dominio de las Ciencias*, 7(2), 1129-1154. <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/1851>
- Reátegui, M., Silva, M., Díaz, M., Amasifen, M. & Alfaro, M. (2021). *Motivación y desempeño laboral Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo*. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 593-600. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.260
- Rojas, A. (2015) *Eficacia de un programa educativo en la calidad técnica de las anotaciones de enfermería en un servicio de medicina interna de un Hospital Nacional*. Lima –Perú. 2014. Tesis para optar el Título profesional de Licenciado en Enfermería. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Rojas, C. (2021). *Gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en la Biblioteca Nacional del Perú-2020* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Lima, Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20500.12692/53992>
- Rojas, R. (2018). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús–Lima, enero 2018* <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/1712>
- Saldaña, C. (2021). *Relación del talento humano y la productividad en los colaboradores de las empresas: una revisión sistemática de la literatura Universidad Privada del Norte*. Cajamarca, Perú. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/28961>
- Sánchez, S. (2010) *Metodología: El Curso*, 1ª Edición, Cedeprim- Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Sanchez, D. (2021). *Gestión administrativa y desempeño laboral en una entidad educativa de Arequipa en la coyuntura de COVID-19*. *Economía & Negocios*, 3(1), 47-62. <https://revistas.unjbg.edu.pe/index.php/eyn/article/view/1041>
- Toledo, C. (2018) Huarochirí. *La administración del talento y capacidades laborales del personal de salud de San Mateo*.

- Valderrama, M. (2014) *Pasos para elaborar Proyectos de Investigación Científica (Cuantitativa, cualitativa y mixta)*. Editorial San Marcos de Aníbal Jesús Paredes Galván - Lima Perú - Edición 2014.
- Vara, A. (2012) *Desde La Idea hasta la sustentación: Siete pasos para una tesis exitosa. Un método efectivo para las ciencias empresariales*. Tercera edición. Instituto de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos. Universidad de San Martín de Porres.
- Vicencio, H. (2022). *Gestión municipal y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Yucay, 2021* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Lima, Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/82445>
- Villegas, A. & Bello, B. (2021). *Impacto de la cultura organizacional en el desempeño laboral de profesionales de los Centros de Salud-Seguro Campesino Portoviejo*. *Polo del Conocimiento*, 6(5), 752-768. <https://www.polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2697>
- Zela, B. & Mamani, L. (2021). *Procesos de gestión del talento humano y relaciones interpersonales en la Unidad De Gestión Educativa Local de Yunguyo*. *Innova Shinambo*, 2(2), 38-49. <http://revista.unia.edu.pe/index.php/educacion/article/view/39>

ANEXOS

Apéndice A: Matriz de consistencia

Manejo del Talento Humano y Desempeño de Rol del personal asistencial de salud de una RIS de Ate del año 2022

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES																																								
<p>Problema General</p> <p>¿Cuál es la relación entre el manejo del talento humano y el desempeño de rol del personal asistencial de salud de una RIS de Ate del año 2022?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la relación entre las exigencias del entorno y el desempeño de rol del personal asistencial de salud de una RIS de Ate del año 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre las exigencias organizativas y el desempeño de rol del personal asistencial de salud de una RIS de Ate del año 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre las exigencias individuales y el desempeño de rol del personal asistencial de salud de una RIS de Ate del año 2022?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación entre el manejo del talento humano y el desempeño de rol del personal asistencial de salud de una RIS de Ate del año 2022.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Describir la relación entre las exigencias del entorno y el desempeño de rol del personal asistencial de salud de una RIS de Ate del año 2022.</p> <p>Determinar la relación entre las exigencias organizativas y el desempeño de rol del personal asistencial de salud de una RIS de Ate del año 2022.</p> <p>Determinar la relación entre las exigencias individuales y el desempeño de rol del personal asistencial de salud de una RIS de Ate del año 2022.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Existe relación significativa entre el manejo del talento humano y el desempeño de rol del personal asistencial de salud de una RIS de Ate del año 2022.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>Existe relación significativa entre las exigencias del entorno y el desempeño de rol del personal asistencial de salud de una RIS de Ate del año 2022.</p> <p>Existe relación significativa entre las exigencias organizativas y el desempeño de rol del personal asistencial de salud de una RIS de Ate del año 2022.</p> <p>Existe relación significativa entre las exigencias individuales y el desempeño de rol del personal asistencial de salud de una RIS de Ate del año 2022.</p>	<p>Variable 1: Manejo del talento humano</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Items</th> <th>Escala de valores</th> <th>Niveles y rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Las exigencias del entorno</td> <td>-Cambios en tecnología. -Innovación</td> <td>1,2 3, 4</td> <td>Ordinal</td> <td rowspan="3">(1) Totalmente de acuerdo. (2) De acuerdo (3) Indiferente (4) En desacuerdo (5) Totalmente en desacuerdo</td> </tr> <tr> <td>Las exigencias organizativas</td> <td>-Posición competitiva. -Creación de equipos de trabajo.</td> <td>4, 6 7, 8</td> <td>Ordinal</td> </tr> <tr> <td>Las exigencias individuales</td> <td>-Productividad laboral. -Armonización entre empleados.</td> <td>9, 10 11, 12</td> <td>Ordinal</td> </tr> </tbody> </table> <p>Variable 2: Desempeño de rol</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Items</th> <th>Escala de valores</th> <th>Niveles y rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Conflicto de rol</td> <td>-Demandas difíciles de cumplir. -Problema de carácter ético.</td> <td>1,2 3, 4</td> <td>Ordinal</td> <td rowspan="3">(1) Totalmente de acuerdo. (2) De acuerdo (3) Indiferente (4) En desacuerdo (5) Totalmente en desacuerdo</td> </tr> <tr> <td>Ambigüedad de rol</td> <td>-Objetivos claros. -Comunicación jefe-subordinado.</td> <td>4, 6 7, 8</td> <td>Ordinal</td> </tr> <tr> <td>Sobrecarga de rol</td> <td>-Demasiada cantidad de obligaciones. -Tiempo razonable para asignación de obligaciones.</td> <td>9, 10 11, 12</td> <td>Ordinal</td> </tr> </tbody> </table>					Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de valores	Niveles y rangos	Las exigencias del entorno	-Cambios en tecnología. -Innovación	1,2 3, 4	Ordinal	(1) Totalmente de acuerdo. (2) De acuerdo (3) Indiferente (4) En desacuerdo (5) Totalmente en desacuerdo	Las exigencias organizativas	-Posición competitiva. -Creación de equipos de trabajo.	4, 6 7, 8	Ordinal	Las exigencias individuales	-Productividad laboral. -Armonización entre empleados.	9, 10 11, 12	Ordinal	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de valores	Niveles y rangos	Conflicto de rol	-Demandas difíciles de cumplir. -Problema de carácter ético.	1,2 3, 4	Ordinal	(1) Totalmente de acuerdo. (2) De acuerdo (3) Indiferente (4) En desacuerdo (5) Totalmente en desacuerdo	Ambigüedad de rol	-Objetivos claros. -Comunicación jefe-subordinado.	4, 6 7, 8	Ordinal	Sobrecarga de rol	-Demasiada cantidad de obligaciones. -Tiempo razonable para asignación de obligaciones.	9, 10 11, 12	Ordinal
Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de valores	Niveles y rangos																																							
Las exigencias del entorno	-Cambios en tecnología. -Innovación	1,2 3, 4	Ordinal	(1) Totalmente de acuerdo. (2) De acuerdo (3) Indiferente (4) En desacuerdo (5) Totalmente en desacuerdo																																							
Las exigencias organizativas	-Posición competitiva. -Creación de equipos de trabajo.	4, 6 7, 8	Ordinal																																								
Las exigencias individuales	-Productividad laboral. -Armonización entre empleados.	9, 10 11, 12	Ordinal																																								
Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de valores	Niveles y rangos																																							
Conflicto de rol	-Demandas difíciles de cumplir. -Problema de carácter ético.	1,2 3, 4	Ordinal	(1) Totalmente de acuerdo. (2) De acuerdo (3) Indiferente (4) En desacuerdo (5) Totalmente en desacuerdo																																							
Ambigüedad de rol	-Objetivos claros. -Comunicación jefe-subordinado.	4, 6 7, 8	Ordinal																																								
Sobrecarga de rol	-Demasiada cantidad de obligaciones. -Tiempo razonable para asignación de obligaciones.	9, 10 11, 12	Ordinal																																								
<p>METODOLOGÍA</p> <p>Tipo de investigación: Básico Diseño: No experimental – transversal: correlacional. Método: Hipotético-Deductivo Alcance: Población: 130 Muestra: 98 Muestreo: Probabilístico</p>																																											

Apéndice B: Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio in situ



PERU Ministerio de Salud

Dirección de Red de Salud Lima Este Metropolitana

MICRO RED ATE II

"DECENIO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL PERU"
"Año del Buen Servicio al Ciudadano"



Ate, 20 de Junio del 2017

OFICIO N° 452 - 2017 - MR ATE II - RED LEM - MINSA

C.D.
GISELLA ORLINDA ARNAO LOO
Profesional Asistencial C.S. Fortaleza

Presente -

Atención: CETs EESS MICRO RED ATE II

Asunto: FACILIDADES PARA APLICACIÓN DE ENCUESTA PARA TRABAJO DE INVESTIGACION

Por medio de la presente me dirijo a Usted en atención a su solicitud recibida el 09 de Febrero del 2017 en este despacho, manifestando que esta Jefatura no tiene ningún inconveniente en autorizar la ejecución del estudio "Manejo del Talento Humano y Desempeño de Rol del personal asistencial de la salud de la Micro Red Ate II", para lo cual se le emite el siguiente documento, debiendo usted coordinar con cada Médico CET de los Establecimientos de Salud de la Micro Red Ate II para que le brinden las facilidades de realizar la Encuesta correspondiente en horarios que sean apropiados. Asimismo se le solicita una vez culminado el estudio el compromiso de socializar información que pudiera ser relevante para el conocimiento de la dinámica de los Recursos Humanos de nuestra Institución derivada del Trabajo de Investigación que Ud. va a ejecutar.

Atentamente

Elard V. /TDSA
C.c archivo
Folios

PERU Ministerio de Salud Lima Este Metropolitana
DR. ELARD VALDIVIA CRISTOBAL
SUPERVISOR SECTORIAL I
C.M.P.N° 35486MICRO RED ATE II

Apéndice C: Matriz de datos

Tabla 17

Matriz de datos

1- Definición del objetivo	2- Elaboración del diseño muestral	3- Diseño del instrumento	4- Ejecución de la encuesta
Definición del objetivo, que significa responder a la pregunta ¿qué se desea investigar y con qué propósito? Es el ¿qué y el para qué? De esto dependerá en gran parte los siguientes pasos a seguir.	Es la elaboración del diseño muestral, el cual dependerá del universo seleccionado y la cobertura que se pretende. Implica responder a la pregunta de ¿quién proveerá la información que se necesita?	Diseño del instrumento, es el cuestionario a utilizar; lo que implica responder a la pregunta de ¿cómo se captará la información? Además, se define el tipo de preguntas, si serán cerradas o abiertas, debe utilizarse un lenguaje claro, sencillo y directo, y adaptado a la idiosincrasia del encuestado. Debe contar con preguntas que se interrelacionen para permitir un análisis más profundo.	Ejecución de la encuesta. El encuestador debe tener credibilidad, habilidad para realizar las entrevistas y contar con un buen respaldo institucional que permita reducir los márgenes de posibles resistencias.

Apéndice D: Instrumento de medición de la variable 1

Manejo del talento humano

El cuestionario que a continuación se presenta es tiene como objetivo principal obtener información sobre el personal asistencial de salud de una RIS de Ate .

Lea con atención y conteste a las preguntas marcando con una "X" en un solo recuadro, teniendo en cuenta la siguiente escala de calificaciones:

1	2	3	4	5
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

Manejo del talento humano		Valoración				
N°	Ítems	1	2	3	4	5
1	Se considera usted un profesional competitivo					
2	Domina las TIC					
3	La entidad le brinda herramientas de gestión para que usted pueda innovar					
4	La innovación en el trabajo es complicado por las limitaciones que existen					
5	Se considera un profesional que tiene los últimos conocimientos técnicos que se aplican en la actualidad.					
6	La entidad necesita una reestructuración organizativa.					
7	Trabaja usted en equipo					
8	Su jefe directo incentiva los equipos de trabajo.					
9	Considera usted que la entidad le suministra herramientas de gestión para lograr una adecuada productividad laboral.					
10	Se considera un profesional eficiente.					
11	Hay armonía entre usted y sus compañeros de trabajo.					
12	La cultura ética se promueve en la entidad.					

Apéndice E: Instrumento de medición de la variable 2

Desempeño de rol

El cuestionario que a continuación se presenta es tiene como objetivo principal obtener información sobre el personal asistencial de salud de una RIS de Ate .

Lea con atención y conteste a las preguntas marcando con una "X" en un solo recuadro, teniendo en cuenta la siguiente escala de calificaciones:

1	2	3	4	5
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

Desempeño de rol		Valoración				
N°	Ítems	1	2	3	4	5
1	Sus exigencias de trabajo son difíciles de cumplir.					
2	Tiene bastante trabajo y pocas horas para cumplirlas con efectividad.					
3	La cultura ética es mínima en la entidad					
4	No hay apoyo laboral entre compañeros de trabajo.					
5	Tiene usted los objetivos claros de la organización.					
6	Cree usted que los objetivos se cumplen a tiempo en la entidad.					
7	Existe buen dialogo en su área de trabajo.					
8	Existe buena comunicación entre jefe y subordinado.					
9	Existe demasiada cantidad de obligaciones en la entidad.					
10	Hace falta más personal para terminar con las obligaciones a tiempo.					
11	El tiempo para resolver las asignaciones de tareas es razonable.					
12	La falta de tiempo genera estrés laboral en su persona.					

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

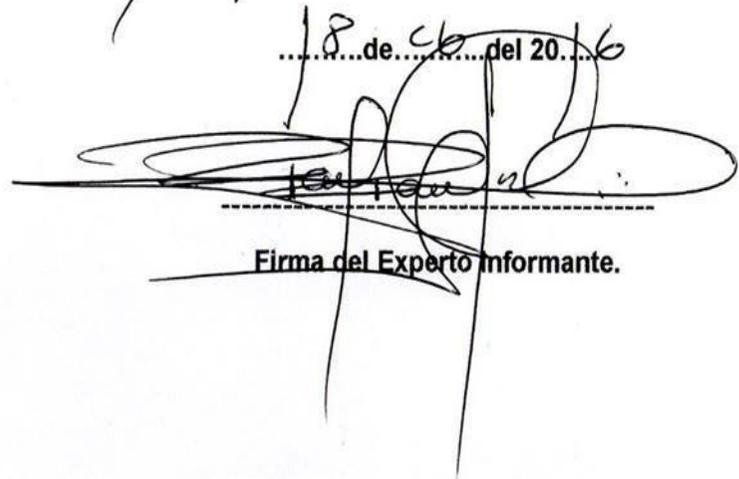
Apellidos y nombres del juez validador. PHD Raúl Alberto Rengifo Lozano

DNI: 07537379

Especialidad del validador: TEMÁTICO / JUEFLEADOR / METODOLOGO

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

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

18 de feb del 2016

Firma del Experto Informante.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

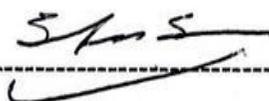
Apellidos y nombres del juez validador. DR. Segundo Sánchez Sotomayor DNI:.....10553605.....

Especialidad del validador:.....

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

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

.....18 de JUNIO del 2016.....



Firma del Experto Informante.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. MAG Mario Rodolfo Sánchez Camargo

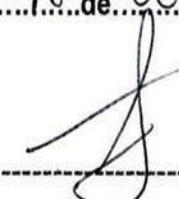
DNI:.....

Especialidad del validador:.....

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

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

...18 de 06 del 2016...



Firma del Experto Informante.

Apéndice G: Validación de instrumentos de

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. MAG Mario Rodolfo Sánchez Camargo

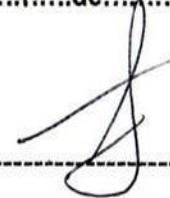
DNI:.....

Especialidad del validador:.....

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

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

...18.de.06...del 20.16



Firma del Experto Informante.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

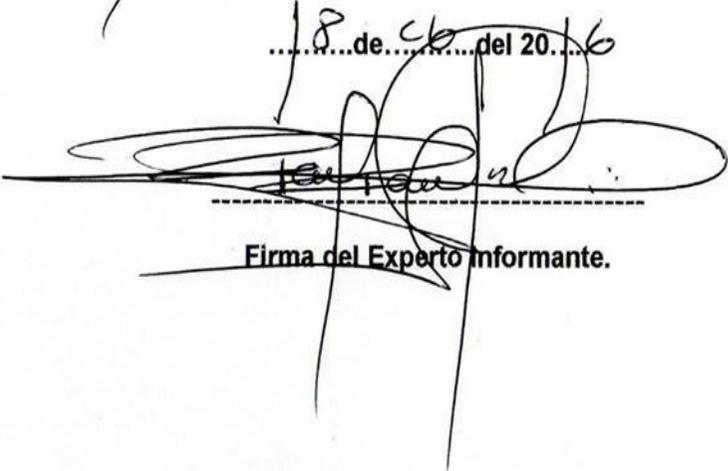
Apellidos y nombres del juez validador. PHD Raúl Alberto Rengifo Lozano

DNI: 07537379

Especialidad del validador: TEMÁTICO / JUEF LEADER / METODOLOGO

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

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

18 de feb del 2016

Firma del Experto Informante.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. DR. Segundo Sánchez Sotomayor DNI:.....10553605.....

Especialidad del validador:.....

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

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

.....18 de JUNIO del 2016.....



Firma del Experto Informante.

Apéndice H: Prueba piloto confiabilidad

Data de la Variable 1: Manejo del talento humano

N°	P 1	P 2	P 3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P1 1	P1 2
1	2	2	1	2	3	1	3	2	3	3	3	3
2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1
3	2	2	1	2	3	1	3	3	4	3	4	3
4	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2
5	1	2	1	1	2	2	2	3	4	3	3	3
6	2	2	4	4	5	1	2	4	4	4	4	2
7	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	4	3
8	1	3	1	5	5	1	1	5	5	5	5	5
9	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
10	3	4	1	3	5	1	1	3	4	5	5	3
11	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1
12	2	2	1	2	3	1	3	3	4	3	4	3
13	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2
14	1	2	1	1	2	2	2	3	4	3	3	3
15	2	2	4	4	5	1	2	4	4	4	4	2
16	4	2	3	2	2	2	3	5	4	4	3	3
17	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	2
18	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3
19	3	2	3	5	2	3	3	3	3	3	3	2
20	4	4	5	2	4	4	3	4	3	3	2	3
21	3	2	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3
22	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
23	3	3	4	5	4	2	3	3	3	3	4	2
24	5	3	4	5	4	4	5	5	3	4	3	3
25	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3
26	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	5	3
27	4	4	5	2	4	4	3	4	3	3	2	3
28	4	3	4	3	5	1	4	5	3	3	4	2
29	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	5	3
30	4	4	4	5	3	3	3	4	4	4	4	1
31	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3
32	4	4	5	2	4	4	3	4	3	3	2	3
33	5	3	4	5	4	4	5	5	3	4	3	3
34	4	4	4	2	5	4	2	3	2	2	5	1
35	3	3	4	5	4	2	3	3	3	3	4	2
36	4	3	5	5	4	4	5	5	3	4	4	3
37	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
38	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3
39	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	5	3

40	4	4	5	2	4	4	3	4	3	3	2	3
41	4	3	4	3	5	1	4	5	3	3	4	2
42	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	5	3
43	4	4	4	5	3	3	3	4	4	4	4	1
44	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3
45	4	3	5	4	3	4	4	4	3	3	3	3
46	2	2	1	2	3	1	3	2	3	3	3	3
47	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1
48	2	2	1	2	3	1	3	3	4	3	4	3
49	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2
50	1	2	1	1	2	2	2	3	4	3	3	3

Tabla 18

Prueba piloto de la confiabilidad de la variable 1

Alfa de Cronbach	N de elementos
,925	12

Data de la Variable 2: desempeño de rol

N°	P 1	P 2	P 3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P1 1	P1 2
1	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	4
2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2
3	4	3	3	2	2	2	2	3	4	3	3	3
4	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2
5	2	2	2	2	3	2	2	4	3	3	2	3
6	4	2	4	2	2	2	2	4	2	4	2	2
7	4	5	5	3	3	4	3	4	2	4	4	4
8	5	1	5	1	1	1	1	5	5	5	5	5
9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
10	4	4	5	1	1	3	1	5	5	5	5	5
11	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2
12	4	3	3	2	2	2	2	3	4	3	3	3
13	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2
14	2	2	2	2	3	2	2	4	3	3	2	3
15	4	2	4	2	2	2	2	4	2	4	2	2
16	4	4	1	2	1	1	2	1	3	2	5	2
17	3	3	4	4	4	2	3	4	5	2	5	2
18	2	2	3	5	4	5	4	4	4	5	5	5
19	2	2	1	2	1	5	2	3	2	2	3	2
20	2	2	3	5	4	2	3	5	3	5	4	5
21	2	2	3	3	5	1	2	3	5	2	5	2
22	3	3	4	4	5	1	5	5	5	5	5	5
23	3	3	1	1	1	1	3	1	4	4	3	4
24	5	5	3	5	1	1	2	5	5	4	4	4
25	4	4	4	5	5	1	5	5	5	5	3	5
26	3	3	3	5	1	5	5	5	4	5	4	5
27	2	2	3	5	4	2	3	5	3	5	4	5
28	1	2	3	1	1	1	1	5	5	3	5	3
29	3	3	3	5	1	5	5	5	4	5	4	5
30	1	2	1	2	1	5	2	3	3	5	5	5
31	4	4	4	5	5	1	5	5	5	5	3	5
32	2	2	3	5	4	2	3	5	3	5	4	5
33	5	5	3	5	1	1	2	5	5	4	4	4
34	1	2	2	2	4	5	4	5	5	3	5	3
35	3	3	1	1	1	1	3	1	4	4	3	4
36	2	2	3	5	1	5	2	1	3	1	3	1
37	3	3	4	4	5	1	5	5	5	5	5	5
38	4	4	4	5	5	1	5	5	5	5	3	5
39	3	3	3	5	1	5	5	5	4	5	4	5
40	2	2	3	5	4	2	3	5	3	5	4	5

41	1	2	3	1	1	1	1	5	5	3	5	3
42	3	3	3	5	1	5	5	5	4	5	4	5
43	1	2	1	2	1	5	2	3	3	5	5	5
44	4	4	4	5	5	1	5	5	5	5	3	5
45	3	3	2	3	1	5	3	3	4	3	4	3
46	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	4
47	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2
48	4	3	3	2	2	2	2	3	4	3	3	3
49	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2
50	2	2	2	2	3	2	2	4	3	3	2	3

Tabla 19

Prueba piloto de la confiabilidad de la variable 2

Alfa de Cronbach	N de elementos
,872	12



ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE SALLUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CÁRDENAS VALVERDE, Juan Carlos, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - ATE, asesor de Tesis titulada: "MANEJO DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO DE ROL DEL PERSONAL ASISTENCIAL DE SALUD DE UNA RIS DE ATE, 2022", cuya autora es ARNAO LOO, Gisella Orlinda, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin (13%), 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, 26 de agosto de 2022

Apellidos y Nombres del Asesor	Firma
CÁRDENAS VALVERDE, Juan Carlos DNI: 20048150 ORCID: 0000-0003-1744-5746	