



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Gestión de talento humano y relaciones interpersonales en el personal de salud de un centro de salud en Huancayo, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Hernandez Batalla, Cinthya Steff Katherin (orcid.org/0000-0002-4760-4018)

ASESOR:

Dr. Vertiz Osores, Jacinto Joaquin (orcid.org/0000-0003-2774-1207)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los servicios de salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi hijo Fertzen, quien es el motivo para salir adelante, a mis padres por el apoyo incondicional, por haberme hecho ver el mundo de manera realista pero optimista y por haber forjado en mí competencias que me permiten destacar en la práctica profesional.

Agradecimiento

A la Universidad Cesar Vallejo; por brindarme la información académica de primer nivel y ofrecerme múltiples escenarios para poder desarrollar mis competencias profesionales con un nivel superior.

A las autoridades y trabajadores del establecimiento de salud por ofrecerme su colaboración permanente y desinteresada para poder culminar la investigación.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	I
Dedicatoria	li
Agradecimiento	lii
Índice de contenidos	lv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	8
II. MARCO TEÓRICO	12
III. METODOLOGÍA	20
3.1. Tipo y diseño de investigación	20
3.2. Variables y operacionalización	21
3.3. Población, muestra y muestreo	22
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.5. Procedimiento	26
3.6. Método de análisis de datos	26
3.7. Aspectos éticos	27
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	27
V. CONCLUSIONES	41
VI. RECOMENDACIONES	43
REFERENCIAS	45
ANEXOS	55

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1:	Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento que mide gestión de recursos humanos	16
Tabla 2:	Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento que mide relaciones interpersonales	16
Tabla 3:	Interpretación del Alfa de Cronbach	16
Tabla 4:	Estadística de fiabilidad de la variable gestión de recursos humanos	17
Tabla 5:	Estadística de fiabilidad de la variable relaciones interpersonales	17
Tabla 6:	Recuento de la variable Gestión de talento humano	18
Tabla 7:	Dimensión selección y variable relaciones interpersonales	19
Tabla 8:	Dimensión integración institucional y variable relaciones interpersonales	19
Tabla 9:	Dimensión capacitación y variable relaciones interpersonales	20
Tabla 10:	Dimensión supervisión y variable relaciones interpersonales	21
Tabla 11:	Prueba de bondad de ajuste mediante Kolmogorov – Smirnov	21
Tabla 12:	Correlación de Spearman entre la Gestión de talento humano y relaciones interpersonales	22
Tabla 13:	Correlación de Spearman para la dimensión selección y la variable relaciones interpersonales	23
Tabla 14:	Correlación de Spearman entre la dimensión integración institucional y la variable relaciones interpersonales	24
Tabla 15:	Correlación de Spearman entre la dimensión capacitación y la variable relaciones interpersonales	25
Tabla 16:	Correlación entre la dimensión supervisión y la variable relaciones interpersonales	25

RESUMEN

En la siguiente pesquisa se planteó determinar la relación entre la gestión de talento humano y las relaciones interpersonales en el personal de enfermería de un centro de salud de Huancayo, 2020, por ello se planteó una metodología de investigación cuantitativa, no experimental, de nivel descriptivo, correlacional, La población estuvo conformada por 55 asalariados que conforman el personal del servicio de ESNI. La técnica que se utilizó fue la encuesta, plasmado en grupos de cuestionarios, el alfa de Cronbach de estos instrumentos de medición de las variables gestión de talento humano y relaciones interpersonales, fueron de 0.824 y 0.684 respectivamente, lo que indica que cuentan con confiabilidad alta y moderada correspondientemente.

Se aplicó el coeficiente de correlación de Spearman, donde la Hipótesis General fue: Existe relación entre la gestión de talento humano y relaciones interpersonales, a través de la cual se encontró que existe una correlación positiva media (0.141) y significativa (0,030). Se concluyó que la gestión de talento humano influye en las relaciones interpersonales, dado que, a mejor gestión de talento humano, mejores relaciones interpersonales. Concluyendo que la gestión de talento humano tiene relación con la gestión de talento humano.

Palabras clave: Relaciones interpersonales, gestión de talento humano, centro de salud.

ABSTRACT

In the following research, it was proposed to determine the relationship between the management of human talent and interpersonal relationships in the nursing staff of a health center in Huancayo, 2020, for this reason a quantitative, non-experimental, descriptive-level research methodology was proposed, correlational, The population was made up of 55 employees who make up the staff of the ESNI service. The technique that was used was the survey, embodied in groups of questionnaires, the Cronbach's alpha of these measurement instruments of the variables management of human talent and interpersonal relationships, were 0.824 and 0.684 respectively, which indicates that they have high reliability. and correspondingly moderate.

Spearman's correlation coefficient was applied, where the General Hypothesis was: There is a relationship between the management of human talent and interpersonal relationships, through which it was found that there is a positive average correlation (0.141) and highly significant (0.030). It was concluded that the management of human talent influences interpersonal relationships, given that the better the management of human talent, the better interpersonal relationships. Concluding that the management of human talent is related to the management of human talent.

Keywords: Interpersonal relationships, human talent management, health center

I. INTRODUCCIÓN

El progreso de un país está ligado al adecuado funcionamiento de su sistema gubernamental, este involucra un sinnúmero de factores que deben interactuar y funcionar adecuadamente entre sí para que las necesidades de la población para la cual trabajan sean satisfechas, los sistemas serán prósperos en la medida en cómo se manejen los diversos temas de gestión y como estos son ejecutados, desde el aspecto más básico hasta lo más complejo, resulta imperativo que los funcionarios públicos orienten sus esfuerzos y su compromiso al correcto funcionamiento del aparato estatal, para esto es necesario contar con el mejor talento humano en cada área, la base del éxito de un país es la calidad de profesionales que habitan en él, y se debe hacer el máximo esfuerzo para que estos profesionales aporten su conocimiento y valores al área pública, es por eso que resulta imperativo y fundamental hablar de gestión de los recursos humanos y las relaciones interpersonales, sobre todo en el sector salud, que es uno de los sistemas más debilitados en la actualidad.

La OPS (2018) en el afán de darle respuesta a la evolución de la dinámica de la gerencia de los servicios de la salud basada en la atención primaria y las redes integradas de servicios sanitarios ha desarrollado procesos de gestión productiva con los que busca brindar las herramientas necesarias para analizar la pertinencia del servicio, la eficacia y la calidad de la producción, estos aspectos involucran directamente al personal sanitario. Conexión ESAN (2016) resalta que la gestión de recursos humanos en el área de salud debe asumirse como si se tratara de una empresa con un fin comercial, cuya meta principal es lograr la satisfacción de los usuarios, por tanto el personal asistencial y administrativo deben buscar ejecutar su trabajo y deben comunicarse entre ellos y los usuarios de la manera más efectiva, para evitar cometer errores y no mellar la imagen institucional; razón por la cual el personal debe estar informado, capacitado y se debe promover el fortalecimiento de sus habilidades blandas.

El sistema sanitario debe enfocarse en mejorar sus carencias a nivel de gestión del talento humano con el cual desea contar, Lapeña et al. (2018) mencionan que la desorganización en la gestión es un factor que desmotiva al personal ya que genera sentimientos de impotencia al no permitir el adecuado desarrollo de las actividades. En los equipos de trabajo no preparados, no

motivados, donde hay falta de comunicación dentro del equipo existen trabas constantes para realizar las funciones de forma óptima, esto se traduce en un estancamiento de las relaciones interpersonales, y todo esto sumado al exceso de la demanda laboral y un liderazgo muchas veces inexistente genera interferencias en el desempeño laboral.

Para Fernández et al. (2021) la comunicación es importante en el equipo multidisciplinario, ya que facilita el adecuado desarrollo de las relaciones interpersonales, aporta beneficios de manera directa e indirecta a todos los participantes en el proceso, principalmente por que fortalece la salud de los asalariados, inclusive en la promoción de un clima laboral adecuado, mejorando la asistencia.

Con la instauración de la pandemia en el año 2019 se evidenciaron que muchos gobiernos no contaban con procesos de gestión adecuada y no estaban preparados para afrontar una situación de tal magnitud, saliendo a relucir las grandes deficiencias de sus sistemas, en este sentido y como respuesta rápida fue necesario darle mayor importancia a los propósitos y líneas estratégicas establecidas por la Organización Panamericana de la Salud y el Organismo Andino de Salud, que fueron referentes para que basados en estos datos diversos países en Latinoamérica implementaran medidas de mejora de la calidad de atención, así como garantizar y fidelizar el recurso humano (OPS, 2018) y (Organismo Andino de Salud, 2018).

Medidas como la graduación anticipada e integración de alumnos de ciclos finales de las carreras de salud, habilitación excepcional para ejercer, trabajo remoto para personal mayor de 55 años o con comorbilidades, con la finalidad de coberturar las brechas en el menor tiempo posible se simplificaron los procedimientos de reclutamiento, causando una serie de inconveniente a nivel de relaciones interpersonales entre el personal antiguo y el personal nuevo. (Organismo Andino de Salud, 2018)

La nueva normalidad modificó la forma de trabajo en todas las áreas pertenecientes al sector salud, lo que devino en obstáculos en las atenciones generándose inadecuada capacidad de respuesta, pues el personal que tenía más experiencia fue aislado, quizás estas modificaciones son la causa por la que

en diversos reportes de evaluación del personal se observaron deficiencias en el desarrollo de las actividades asignadas, también hubo una disminución notoria en la calidad del servicio, falta de integración e identificación institucional del personal que se integró a los diversos establecimientos, falta de valores primordiales y ausencia de documentos que brinden una información completa sobre la gestión en salud. (Enríquez & Sáenz, 2021)

En este sentido se decidió analizar la situación de un centro de salud de Huancayo, en el que se pudo observar problemas como falta de materiales médicos e insumos, deficiente cantidad de recurso humano asistencial, infraestructura deteriorada, desabastecimiento de las atenciones en salud, entre otros, esto sumado a que en la región donde se encuentra el establecimiento no se siguen los estándares adecuados de contratación de personal y muchas veces los procesos de reclutamiento se ven empañado por actos de corrupción, actos que durante la pandemia fueron más evidentes y sumado a que el personal nuevo percibía un salario elevado, fueron factores que desencadenaron una serie de problemas interpersonales entre los trabajadores, donde la idea de trabajar en equipo resultó complicado; cabe destacar que el hecho de contratar personal sin experiencia generó deficiencias en la atención y la calidad de los servicios brindados.

Por lo mencionado líneas arriba es que nació la necesidad de formular la siguiente problemática: ¿Cuál es la relación entre la gestión de talento humano y las relaciones interpersonales en el personal de enfermería en un Centro de Salud de Huancayo, 2022?, además de los problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre selección de personal y las relaciones interpersonales en el mismo personal de enfermería?, ¿Cuál es la relación entre la integración institucional y las relaciones interpersonales en estas mismas personas?, ¿Cuál es la relación entre la capacitación y las relaciones interpersonales en el personal de enfermería del centro de salud de Huancayo? y ¿Cuál es la relación entre la supervisión y las relaciones interpersonales en el personal mencionado anteriormente?

La presente investigación se sustenta teóricamente en que esta tesis es de interés ya que permitirá contextualizar los aspectos relacionados a la gestión de talento humano del personal y las relaciones interpersonales del personal de

enfermería, dentro del contexto del sector salud, cabe mencionar que a la actualidad son temas que no tienen la divulgación que merecen, existiendo así, una cantidad limitada de información, por ello es que nace la necesidad de impulsar el desarrollo del presente cuestionamiento, pues servirá para establecer y reforzar los preceptos que sustenten los hallazgos que pudiesen realizarse en otros estudios.

Como justificación práctica el desarrollo de esta investigación tiene como finalidad aportar datos estadísticos que permitan aclarar cómo la gestión de talento humano influye en las relaciones interpersonales en el personal de enfermería, para poder aplicar estrategias que permitan mejorar estos aspectos y así poder mejorar y fortalecer las relaciones interpersonales del personal de enfermería, realizando las acciones que llegasen a ser necesarias.

Desde la apreciación de la justificación metodológica, se debe mencionar que es importante ya que los resultados e información plasmada en esta investigación, así como los instrumentos servirán para estudios posteriores. Así mismo, es de relevancia para los gestores de salud, ya que nos permitirá tener y/o generar herramientas que permitan mejorar la selección del personal, y por ende optimizar las relaciones interpersonales entre el personal de enfermería.

Es por lo sustentado en los párrafos anteriores que el objetivo principal de la presente investigación es: Determinar la relación entre la gestión de talento humano y las relaciones interpersonales en el personal de enfermería en un centro de salud de Huancayo, 2022; y como objetivos específicos: Establecer la relación entre la selección de personal y las relaciones interpersonales en el personal de enfermería de dicho establecimiento, inferir la relación entre la integración institucional y las relaciones interpersonales en el personal de enfermería de dicha institución, establecer la relación entre la capacitación y las relaciones interpersonales en el personal del mismo establecimiento y establecer la relación entre la supervisión y las relaciones interpersonales en el personal antes mencionado.

Así mismo, se procede a formular la siguiente hipótesis general: Existe relación entre la gestión de talento y las relaciones interpersonales en el personal de enfermería en un centro de salud de Huancayo, 2022. Y surgen las hipótesis

específicas: (HE1): Existe relación entre la selección de personal y las relaciones interpersonales en el personal de enfermería del centro de salud mencionado. (HE2): Existe relación entre la integración institucional y las relaciones interpersonales en el personal de enfermería de dicho establecimiento. (HE3): Existe relación entre la capacitación y las relaciones interpersonales en el personal de enfermería del centro de salud objeto de estudio, (HE4): Existe relación entre la supervisión y las relaciones interpersonales en el personal de enfermería de un centro de salud en Huancayo.

II. MARCO TEÓRICO

En lo que respecta a antecedentes nacionales tenemos a Reategui (2020) en su estudio realizado en Lima, cuyo propósito fue determinar la influencia de la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales en la productividad profesional, en la que trabajó con 171 personas, usando una encuesta, resultando que el 38% afirmó que el reclutamiento y selección es bueno y el 42.1% califica las relaciones interpersonales como malas, demostrando que la gestión y las relaciones interpersonales influyen en la productividad.

Para Justiniano & Soto (2019) en su estudio realizado en Huancavelica, para lo que trabajó con 107 personas, cuyo fin establecer qué relación existe entre la gestión de talento humano y las relaciones interpersonales, en los resultados se obtuvo un $r = 41.7\%$, es decir una relación positiva media, se concluyó que la gestión de talento humano se relaciona con las relaciones interpersonales.

Para León (2018), en la pesquisa que realizó en Lima, cuya finalidad era determinar la relación entre la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales, el mismo que fue cuantitativo, en el que trabajó con 116 personas a través de un cuestionario, dentro de los resultados se halló un coeficiente de Spearman de 0.457 y un $p - \text{valor} = 0.000$, concluyendo que ambas variables se relacionan en un nivel moderado y significativo.

Acorde con Hanco & Vilca (2020), en la investigación que realizaron en Puno, con el objetivo de determinar el grado de correlación entre los procesos de gestión del talento humano y las relaciones interpersonales, la que fue de tipo descriptivo, en la que trabajaron con 75 personas, se halló un coeficiente de

correlación de 0.66, concluyendo que existe relación entre el proceso de gestión de talento humano y las relaciones interpersonales.

Para García (2022), en la indagación de tipo descriptiva que realizó en Piura, para lo que trabajo con 41 personas, con el objetivo de determinar la correlación existente entre la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales, en la que usó un cuestionario, encontró que existía un Rho de Spearman de 0.857 con una significancia de 0.001, concluyendo que, existía relación entre las variables.

De acuerdo con Ustua (2017), en el estudio que realizó en Cusco, cuyo fin fue determinar el grado de relaciones interpersonales y desempeño laboral del personal de salud en una institución de salud de Cusco, este estudio fue cuantitativo, con una población total de 59 personas, en el que se concluyó que había una relación significativa entre las variables ya que, al existir un adecuado desempeño laboral, las relaciones interpersonales mejoraron en un 20%.

El estudio que Castillo (2020), desarrolló en la ciudad de Lima, cuya finalidad era de conocer las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral, para lo cual trabajo con una población de 80 trabajadores, para ello uso una encuesta, se encontró un $r = 0.526$, del que concluyó que existe una relación altamente positiva entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral.

De acuerdo con Mamani (2021), que desarrolló en Lima, en la que buscaba determinar la relación entre la inteligencia emocional y las relaciones interpersonales, fue de tipo cuantitativo, para ello trabajó con 83 asalariados, donde el 86,7% mostró un nivel alto de inteligencia emocional, y el 91,6% un nivel bueno de relaciones interpersonales, del que se dedujo que existe una relación moderada entre la inteligencia emocional y las relaciones interpersonales.

De acuerdo con Otero (2021), desarrollado en Pimentel, en el que se buscaba determinar la relación entre el impacto de las relaciones interpersonales y el desempeño laboral, para lo que se empleó una muestra de 50 trabajadores, se encontró que el 40% consideraba que las relaciones interpersonales ni favorecían ni perjudicaban el desempeño laboral, así mismo se concluyó que existe una relación significativa entre las variables.

Según Olaya (2021), desarrollado en Lima, tuvo como objetivo conocer la asociación entre las relaciones interpersonales, tuvo un enfoque cuantitativo, para lo que trabajo con 97 empleados del área hospitalaria y 57 del área administrativa; el 83,1% tenían un adecuado manejo de la inteligencia emocional, 85,7% consideran que hay un buen nivel de relaciones interpersonales; de ello se concluye que la inteligencia emocional tiene una relación fuerte entre las relaciones interpersonales y la inteligencia emocional.

Para Rojas & Vílchez (2018), en el estudio desarrollado en Lima, en el que pretendía determinar la relación entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral, que fue de enfoque cuantitativo, en el que trabajó con 50 personas, del que el 50% estuvo de acuerdo con la gestión de talento humano y el 60% considera estar totalmente de acuerdo con el desempeño laboral, se concluyó que existe una relación altamente significativa entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral.

Según Rodas (2019), en el trabajo realizado en Lima, cuyo objetivo era determinar la incidencia de la gestión de talento humano en el desempeño laboral, de enfoque cuantitativo, en el que trabajo con 102 empleados, entre cuyos resultados podemos mencionar que el 50.98% considera que la gestión de talento humano es regular, el 51.96% que el desempeño laboral es alto, del que se infirió que la gestión de talento humano no tiene incidencia con el desempeño laboral.

Para Silvestre (2020), en la pesquisa realizada en Huánuco, donde la finalidad era determinar si la gestión de talento humano y el desempeño laboral tiene relación, de enfoque cuantitativo, para lo que trabajo con 29 personas el 62.07% estaba totalmente de acuerdo con que los datos consignados en el curricular vitae que se consideran para la selección, el 62.07% está en desacuerdo con que la entrevista personal permita calificar el conocimiento y la capacidad de expresión verbal de la personal, del que se conjetura que existe una relación positiva considerable entre la gestión de talento humano y relaciones interpersonales.

Dentro de los antecedentes internacionales se tiene el estudio realizado por Sarikaya (2022) en su estudio realizado en Turquía, cuyo fin era investigar los

problemas que enfrentó la generación Y en las prácticas de reclutamiento y los errores de HRM, de tipo cualitativo, para lo que trabajó con entrevistas realizadas en 12 empleados, del cual se concluyó que estos problemas éticos como injusticia, problemas de comunicación como errores de información y deficiente retroalimentación, así como problemas en la gestión de procesos como la incompetencia del entrevistador y deficiencia en la coordinación, concluyendo que, el proceso de contratación en la primera etapa en la cual se percibe el valor de la marca contratante, por ello es vital alinear los nuevos conocimientos, actitudes y valores de esta generación con los contextos de los trabajos existentes.

Tran et al. (2018) en la investigación que realizaron en Vietnam, cuyo objetivo fue determinar la manera en que las interacciones saludables en el lugar de trabajo afectan los comportamientos del trabajo de las enfermeras, fue de enfoque cuantitativo, se trabajó con 303 enfermeras, de los resultados se obtuvo que existe una relación alta positiva entre las relaciones laborales y el compromiso de la enfermera; así mismo el 70.23% afirmó que las interacciones con líderes y compañeros en una relación positiva mejoran el apego psicológico de los empleados, del mismo se concluyó que la relación líder – equipo tienen una mayor contribución en relación al desempeño.

Asuquo (2020) de acuerdo con su estudio realizado en Nigeria, cuyo objetivo fue indagar sobre los efectos de la política y la administración del hospital y las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral, de enfoque cuantitativo, para lo que trabajó con 120 enfermeras, dentro de los resultados se encontró que las variables tenían un $r = 0.195$, se infirió que, existe gran influencia entre el reconocimiento laboral y la promoción laboral, pues aquellas enfermeras que fueron ascendidas o recibieron algún tipo de reconocimiento eran las que tenían mayor satisfacción laboral.

Para la formulación de las bases teóricas sobre las variables de estudio se procedió a analizar en primera instancia la gestión del talento humano, gestionar se refiere a las actividades o acciones que han de realizarse con el fin de alcanzar un objetivo determinado (RAE, 2022), con relación al talento humano Werther & Davis (2008) lo definen como la fuerza humana o el grupo de colaboradores que influyen de manera positiva en la productividad y el

rendimiento de la institución. Para Ibáñez (2011) la gestión del talento humano es un proceso administrativo que se enfoca en el crecimiento y conservación del esfuerzo humano, tomando en consideración las habilidades y cualidades como parte de una organización, para beneficio de esta.

Ibáñez (2011) destaca la importancia de determinar el lugar que ocupa el talento humano, para ello se debe recordar la definición de administración general, esta es una ciencia social cuyas bases están definidas por teorías, procesos, técnicas, métodos, procedimientos que en conjunto permiten alcanzar los objetivos como organización, la gestión del talento humano es importante para el desenvolvimiento de la organización, pues al tener conocimiento de las debilidades y fortalezas de cada colaborador se puede corregir el proceso de selección, la capacitación que se le brinde al grupo de trabajo, definir mejor las tareas a realizar y establecer un sistema equitativo y racional de recompensas.

Para León (2022) el modelo tradicional de la Administración del Recurso Humano pone interés en la productividad y el control de una estructura burocrática, donde los trabajadores son sujetos pasivos, las jefaturas son las cabezas y los colaboradores se deben limitar a desarrollar tareas que ellos decidan, no existe autonomía ni comunicación y hay exceso de control, situación que suele poner en peligro la salud mental y física de los trabajadores, generando costos altos pues se genera alta rotación de personal, no tienen motivación, baja calidad y productividad.

Uno de los grandes teóricos en esta área es Chiavenato por lo que para la presente investigación fue seleccionado como teórico base, este autor menciona que la gestión del talento humano depende de varios factores como la cultura organizacional, el rubro de la organización, la tecnología disponible y los procesos internos, se debe hacer mención que en el factor "cultura organizacional" las personas son la parte más importante de la organización, por ende una adecuada gestión de talento conlleva a que se reconozca la capacidad del ser humano para aportar a la institución, y que juntos la conducen a la máxima excelencia (Chiavenato, 2014). Por último, es responsabilidad de la institución gestionar las habilidades, llegando no solo a los niveles de dirección sino también a los niveles más inferiores.

Las dimensiones que propone este autor son las siguientes: selección del personal, Integración institucional, capacitación y supervisión, estas fueron mencionadas por (Chiavenato, 2014). Para Cortés (2021) la selección de personal es la secuencia a través de la cual se elige al candidato más óptimo, dentro de esta se incluye la entrevista, se califican cualidades, se define como proceso negativo pues es un proceso de eliminación; referente a la capacitación Chacaltana & García (2001) es uno de los medios a través de cual los trabajadores obtienen más incrementos en el capital de la empresa, pues son incentivados por la empresa y se vuelven un actor más interesantes para la organización; Sesame (2021) define la integración institucional como el programa de reconocimiento, es una secuencia de estrategias que permiten mejorar la comunicación interna, y fomenta el trabajo en equipo a través de que se manifiesta el valor de las acciones y méritos de la empresa, para poder reforzar el desempeño de los trabajadores y la supervisión es definida por CMIC (2012) como técnica especializada cuyo fin es el de usar de manera lógica y adecuada los procesos de trabajo.

La relevancia del estudio de la gestión del talento humano radica en que las personas son la base de toda institución, por ellos en imperante que cada vez se promueva mayor análisis de estos temas, Runa (2017) señala que los recursos humanos son la parte vital de la organización, la empresa es solo infraestructura e insumos, pero son las personas cuyas habilidades y talento le dan valor, el objetivo es que los colaboradores tengan un desarrollo óptimo en la organización, para ello es necesario implementar estrategias, ejecutar actividades con el fin de cumplir con los objetivos, por su parte Ibáñez (2011) destaca que los objetivos institucionales no podrían cumplirse si es que los trabajadores no reciben aquello que buscan, que es la razón por la que trabajan en la organización.

Para que la gestión del talento humano se dé de forma adecuada es fundamental la ejecución de diversas fases, dentro de ellas está la planificación para Koontz et al. (2012) este proceso engloba objetivos y misiones, así como las acciones para alcanzarlos se necesita toma de decisiones y estrategias, los planes brindan un enfoque lógico para los objetivos que deben ser los primeros en establecerse, otro factor importante es el reclutamiento, Ibáñez (2011)

menciona que este consta de atraer y ubicar candidatos potencialmente calificados en ocupar el cargo en convocatoria, siempre y cuando los postulantes cumplan las exigencias para ser contratados, es importante que una vez captado el trabajador ideal, este sepa que laborando en su entidad podrá desarrollarse profesionalmente, Bizneo (2021) define el desarrollo profesional como el conjunto de iniciativas que se toman dentro de una organización para promover el crecimiento en el ámbito laboral de sus empleados, busca capacitarlos para que puedan asumir nuevas funciones y crecer dentro de la organización y por último es fundamental que la organización tenga la capacidad de hacer que su personal se quede laborando con ellos, es por ellos que deben tener un plan de retención adecuada, para Chiavenato (2014) la retención hace alusión a cuando el empleado ha desarrollado óptimamente sus habilidades y cuenta con confianza positiva, por lo que la organización considera que detenerlo es de vital importancia, siendo un proceso principal y estratégico en la gestión de talento humano.

Las relaciones interpersonales son interacciones correspondidas entre dos o más personas, proceso en el cual la comunicación es un punto básico y de suma importancia, de igual manera estas interrelaciones se encuentran reguladas por las instituciones y las leyes de la interacción social. (Bizaquerra et al, 2004)

Para Ibáñez (2011), las relaciones humanas se establecen como el conjunto de normas de conducta y técnicas que se manifiestan en el trato humano que, usado en las relaciones interpersonales, hacen posible la convivencia humana positiva. Lo que se demuestra con el saludo, la cortesía, gratitud, reconocimiento, amabilidad, sonrisa y atención, así como el interés que se le da al empleador, pues son esenciales para una convivencia adecuada entre quienes conforman el equipo de trabajo con una filosofía de calidad total, en la gestión de talento humano

Hagerty et al. (2018) hablan sobre la teoría de las relaciones interpersonales de Peplau, la cual se basa en la relación enfermera – paciente, su teoría enfatiza la necesidad de una asociación entre el paciente y la enfermera, basándonos en esta teoría se define a la enfermera como un proceso terapéutico, pues interactúa con otros profesionales.

Specht et al. (2019) manifestaron que las relaciones interpersonales entre el personal de enfermería se pueden alterar en el trabajo debido a una inadecuada gestión y organización, pues las relaciones se comprometen entre las competencias profesionales al cohabitar con personas que ejercen la misma profesión, por lo que se encuentran expuestas a la competencia de manera diaria, causando que las relaciones se debiliten debido a la constante lucha por la predominancia del poder, es importante resaltar que las relaciones conflictivas son un factor desencadenante de problemas de índole psicológico, al que las enfermeras se vuelven propensas por el mal ambiente laboral, debido a las faltas de respeto a las habilidades del personal en comparación con otros miembros del equipo.

Para la siguiente investigación se decidió trabajar con las dimensiones establecidas por Specht et al. (2019), éstas son: agotamiento físico y emocional debido a las relaciones interpersonales, factores de comportamiento que afectan las relaciones interpersonales, percepción de la inestabilidad emocional en relación con la dificultad de la construcción de relaciones afectivas, construcciones afectivas para fortalecer las relaciones interpersonales en el trabajo, autopercepción de las dificultades relacionales y acciones gerenciales como factor positivo para las relaciones interpersonales.

La importancia de estudiar las relaciones interpersonales, es que las relaciones humanas están presentes tanto en el ámbito laboral como del hogar, la comunidad y son decisivos para formular una actitud y motivación dentro de una sociedad progresista, amable y sin odios, de acuerdo con lo propuesto por (Cárcamo, 1968). Peña et al. (2004) consideraban las relaciones de trabajo como un modelo transcendental moderno de gestión de los recursos humanos, teniendo en cuenta la variedad de la fuerza laboral como una ventaja competitiva de incuestionable valor, cabe mencionar que las relaciones son valiosas dentro de la institución, pues es debido a ello que la organización es competitiva, por eso debe de encontrarse en todos los aspectos de trabajo, por su parte Ibáñez (2011) menciona que las relaciones laborales envuelven muchas dimensiones como por ejemplo el salario, previsión, tipo de contrato, retribución a la productividad, jornadas de trabajo, calidad, capacitación, conducta, disciplina laboral, condiciones de seguridad e higiene y salud y ambiente laboral, bienestar

laboral entre otros.

Las relaciones personales se enmarcan en el desenvolvimiento de la organización en todas las áreas que la conforman, actualmente podemos ver aspectos importantes dentro de las relaciones colectivas e individuales, cuando los trabajadores están aislados o no tiene competencia social son más propensos a experimentar sentimientos negativos, como la depresión o tristeza, que acarrear consecuencias físicas o mentales, tal como lo enuncia son establecidas cuando un empleado es aislado de manera directa por su contratante. (Teixidó, 2009).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

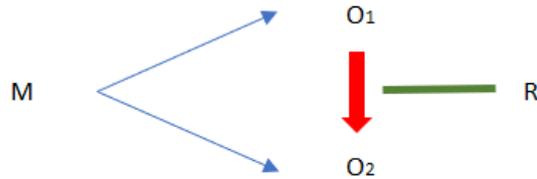
Tipo de investigación

El tipo de estudio corresponde a una investigación básica, ya que lo que se pretende es generar y promover más conocimiento sobre las variables a investigar. (CONCYTEC, 2018)

Diseño de la investigación

De acuerdo con el diseño, corresponde a un estudio no experimental, pues no se realizará manipulación de las variables de estudio, es transversal, descriptivo y correlacional simple; es descriptivo ya que lo que se pretende es describir el fenómeno en un contexto definido, consiste en especificar las características y perfiles del objeto de estudio, es correlacional ya que se pretender medir la existencia o grado de relación de las variables planteadas y es transversal ya que se recolectarán los datos en un solo lapso de tiempo (Hernandez & Mendoza, 2018).

Por todo lo mencionado la investigación corresponde a un enfoque cuantitativo pues lo que se pretende es recolectar los datos, estandarizarlos y posteriormente analizarlos, de acuerdo con (Hernandez & Mendoza, 2018) tipo de enfoque expresa la necesidad de medir y estimar magnitudes, donde el proceso es secuencial y probatorio mediante pruebas estadísticas.



Correlacional simple

M: muestra

O: observación

Ov1: variable uno

Ov2: Variable dos

R: relación

3.2. Variable y operacionalización

La gestión de talento humano se define como una consecución de decisiones sobre la relación de los asalariados, la misma que influyen en la eficacia de estos, por ende, en la de la organización (Chiavenato, 2009).

Las dimensiones de la variable están conformadas por: selección del personal, Integración institucional, capacitación y supervisión (Chiavenato, 2009).

Los indicadores según dimensiones son los siguientes, Selección de personal: **recopilación de información sobre el puesto y Técnicas de selección**, Integración institucional: **Inducción adecuada y fomenta el trabajo en equipo**, Capacitación: **fomenta capacitación, participación en capacitaciones y Supervisión: supervisión adecuada y reconocimiento.**

Las relaciones interpersonales se definen como aquella relación interpersonal que se da al interior de la asociación, es una fracción esencial de la coexistencia que hace que el compromiso sea más satisfactorio y admite una alta agudeza con relación a los aspectos que

decretan los conflictos interpersonales, además de acrecentar la estimulación y el crecimiento profesional e institucional (Specht et al., 2019)

Las dimensiones de la variable están conformadas por: Agotamiento físico y emocional debido a las relaciones interpersonales, factores de comportamiento que afectan las relaciones interpersonales, percepción de la inestabilidad emocional en relación con la dificultad de la construcción de relaciones afectivas, autopercepción de las dificultades relacionales y acciones gerenciales como factor positivo para las relaciones interpersonales.

Los indicadores según dimensiones son los siguientes, Agotamiento físico y emocional debido a las relaciones interpersonales: estrés laboral, ambiente de trabajo y empoderamiento, Factores de comportamiento que afectan las relaciones interpersonales: diálogo, trabajo en equipo y respeto, Percepción de la inestabilidad emocional en relación con la dificultad de la construcción de relaciones afectivas: compromiso laboral y democracia, Construcciones afectivas para fortalecer las relaciones interpersonales en el trabajo: empatía y relaciones saludables, Autopercepción de las dificultades relacionales: socialización y Acciones gerenciales como factor positivo para las relaciones interpersonales: Participación de reuniones laborales y/o sociales. (Specht et al. 2019)

3.3. Población, muestra y muestreo

El universo de la población estuvo conformado por 55 trabajadores que laboran en el servicio de la Estrategia Sanitaria Nacional de Inmunizaciones (ESNI) de un centro de salud en Huancayo, que incluye a enfermeras y técnicos de enfermería; debido a la poca cantidad de individuos de estudio es que la presente investigación trabajó con la totalidad de estos, por ende, la muestra será equivalente a la población, previamente se debe verificar que los participantes cumplan con los criterios de inclusión y exclusión establecidos

- **Criterios de inclusión**
 - Personal que labora en el Centro de Salud La Libertad (todas las modalidades de contratación)
 - Personal que tenga un tiempo mínimo de tres (03) meses laborando en el Centro de Salud La Libertad.
 - Personal que labore en el área de ESNI.
- **Criterios de exclusión**
 - Personas que presenten algún tipo de inconveniente o dificultad de comprender y completar la encuesta
 - Personal que no acepte participar en la presente investigación.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Técnica

Para la presente investigación la técnica de recolección de datos fue la encuesta, esta como tal es un instrumento metodológico que se adecua y se usa para la recolección de datos múltiples, por tanto, es una técnica que aumenta la eficacia del tiempo de investigación y para lo cual el anonimato de cada encuestado fue garantizado.

Instrumento de recolección de datos

Para la presente investigación el instrumento de recolección de datos usados fueron dos cuestionarios correspondientes a cada variable de estudio, por lo tanto para la variable Gestión del Talento Humano (Anexo N° 01) se decidió usar el instrumento de la investigación de Alarcón (2021), cuestionario que fue previamente validado por el autor mencionado, para la presente investigación no se realizó modificación alguna al instrumento por lo cual la validez fue dada por mediante el juicio de expertos.

Dentro de las características del instrumento se menciona: este estuvo constituido por 16 preguntas las cuales fueron distribuidas

según las dimensiones, se usó la escala tipo Likert, cabe recalcar que se hizo uso de la totalidad de interrogantes del cuestionario.

Para la variable Relaciones Interpersonales (Anexo N°02) el instrumento de recolección de datos utilizado fue el cuestionario aplicado por Specht et al. (2019), cuestionario que fue previamente validado, en la presente pesquisa se decidió usar el cuestionario sin realizarle modificación, por lo cual al igual que la primera variable la validez estará dada mediante juicio de expertos.

Las características del segundo instrumento aplicado estuvieron constituidas por 29 preguntas las cuales están distribuidas según las dimensiones, el tipo de escala usada es Likert, así mismo cabe mencionar que se usaron todas las preguntas del cuestionario.

Validez

De acuerdo con Hernandez & Mendoza (2018), validez es en verdad lo que se desea medir, se realiza a través de juicio de expertos, que se trata de la reunión de dos expertos especialistas en el área de las ciencias de la salud y metodología con relación al tema de estudio. En el caso de los instrumentos usados en esta investigación, la validación se realizó por los autores mencionados en la Tabla 1 y Tabla 2, la ficha técnica se presenta en los anexos 7 y 8.

Tabla 1:

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento que mide gestión de recursos humanos

N°	Nombres y apellidos del experto	Especialidad	Dictamen
1	Hedi Arias Manrique	Gestión de Serv.	Hay suficiencia
2	Lizbeth Karina Álvarez Gamarra	Gestión de Serv.	Hay suficiencia
3	Luz Bertha Evangelista Vásquez	Salud fam y com	Hay suficiencia

Tabla 2:

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento que mide relaciones interpersonales

N°	Nombres y apellidos del experto	Especialidad	Dictamen
1	Hedi Arias Manrique	Gestión de Serv.	Hay suficiencia
2	Lizbeth Karina Álvarez Gamarra	Gestión de Serv.	Hay suficiencia
3	Luz Bertha Evangelista Vásquez	Salud fam y com	Hay suficiencia

Confiabilidad

Confiabilidad para Hernandez & Mendoza (2018) se expresa como la unidad de medida que observa la consistencia y coherencia de forma interna o estadística. No se realizó prueba piloto pues se trató de instrumentos ya validados por otros investigadores. La medición de la confiabilidad del instrumento usado para la variable gestión de talento humano fue de 0.824 y para la variable relaciones interpersonales fue de 0.732 lo cual indica que los instrumentos tienen confiabilidad alta, la ficha técnica puede observarse en los Anexos N° 7 y 8.

Tabla 3:

Interpretación del Alfa de Cronbach

Rangos	Magnitud
0.81 a 1.00	Muy alta
0.61 a 0.80	Alta
0.41 a 0.60	Moderada
0.21 a 0.40	Baja
0.01 a 0.20	Muy baja

Fuente: Tomado de Ruiz Mendoza (2002)

Se empleo el paquete informático SPSS 25 y teniendo como referencia la tabla anterior, los resultados del indicador estadístico Alfa de Cronbach, para los dos instrumentos es el siguiente:

Tabla 4:

Estadística de fiabilidad de la variable gestión de recursos humanos

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.824	16

Fuente: Base de datos de paquete estadístico SPSS 25

Para la variable gestión de recursos humanos, se obtuvo un 0.824 el mismo que se interpreta como una muy alta confiabilidad tal como se aprecia en la *Tabla 4*.

Tabla 5:

Estadística de fiabilidad de la variable relaciones interpersonales

<i>Alfa de Cronbach</i>	<i>N° de elementos</i>
<i>0.684</i>	<i>29</i>

Fuente: Base de datos de paquete estadístico SPSS 25

Para la variable relaciones interpersonales, se obtuvo un 0.684 el mismo que se interpreta como una muy alta confiabilidad tal como se aprecia en la *Tabla 5*.

3.5. Procedimiento

En primer lugar, el procedimiento que se siguió para la ejecución de la presente pesquisa consistió en: Obtener un permiso gestionado ante la directora del establecimiento para ejecutar la encuesta.

En segundo lugar, los instrumentos fueron sometidos a juicio de expertos en el tema a evaluar (*Tabla 1 y 2*), de igual manera se contó con la aprobación, no se realizó prueba piloto ya que los instrumentos ya contaban con esa prueba, la que fue aplicada por los autores.

Finalmente, se aplicó la encuesta en todo el personal de técnico – profesional de enfermería del establecimiento, posteriormente se consolidó la información recolectada en los instrumentos para su procesamiento en sistema SPSS V25, y en MS Excel, para elaborar las tablas y gráficos descriptivos.

3.6. Método de análisis de datos

Para analizar la información se tuvo en cuenta la formulación de las hipótesis teniendo en cuenta las ideas pre establecidas, se usó el programa SPSS V25 en español, útil para análisis estadísticos, útil en este tipo de pesquisas.

De igual forma se usó el programa MS Excel, para la

representación de variables de acuerdo con los objetivos de estudio.

Debido a que las variables en esta pesquisa con cualitativas, y se busca conocer la existencia de una relación, se usó la prueba Rho Spearman para análisis categórico no paramétrico para poder contrastar las hipótesis.

3.7. Aspectos éticos

Para la ejecución de este proyecto se discurren los aspectos éticos pactados en los acuerdos internacionales de Helsinki y de Núremberg que instauran principios éticos para realizar una investigación académica en el ámbito de la salud. Estos aspectos reflexionaron los elementos de respeto a la dignidad humana, amparando el anonimato de los trabajadores encuestados, honestidad, respeto, autenticidad.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Resultados descriptivos

Tabla 6:

Recuento de la variable Gestión de talento humano

			Relaciones interpersonales			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Gestión de talento humano	Bajo	Recuento	2	8	2	12
		% del N de fila	16.7%	66.7%	16.7%	100.0%
		% de N columnas	100.0%	29.6%	7.7%	21.8%
	Medio	Recuento	0	10	14	24
		% del N de fila	0.0%	41.7%	58.3%	100.0%
		% de N columnas	0.0%	37.0%	53.8%	43.6%
	Alto	Recuento	0	9	10	19
		% del N de fila	0.0%	47.4%	52.6%	100.0%
		% de N columnas	0.0%	33.3%	38.5%	34.5%
Total	Recuento	2	27	26	55	
	% del N de fila	3.6%	49.1%	47.3%	100.0%	
	% de N columnas	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

FUENTE: Elaboración propia

Del 100% (55) de encuestados se establece que la gestión del talento humano para el 43.6% era de nivel medio, en tanto para el 34.5% era alto, mientras que el 21.8% fue bajo.

Tabla 7:*Dimensión selección y variable relaciones interpersonales*

			Relaciones interpersonales			
			Bajo	Medio	Alto	Total
D1: Selección	Bajo	Recuento	2	13	7	22
		% del N de fila	9.1%	59.1%	31.8%	100.0%
		% de N columnas	100.0%	48.1%	26.9%	40.0%
	Medio	Recuento	0	11	11	22
		% del N de fila	0.0%	50.0%	50.0%	100.0%
		% de N columnas	0.0%	40.7%	42.3%	40.0%
	Alto	Recuento	0	3	8	11
		% del N de fila	0.0%	27.3%	72.7%	100.0%
		% de N columnas	0.0%	11.1%	30.8%	20.0%
Total	Recuento	2	27	26	55	
	% del N de fila	3.6%	49.1%	47.3%	100.0%	
	% de N columnas	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

Fuente: Elaboración propia

Referente a la dimensión selección de personal del 100% de los encuestados, el 40% dijo que este era bajo, el otro 40% manifestó que era media, mientras que solo el 20% dijo que era alta. Respecto a las relaciones interpersonales se establece que, para el 49.1% fue media, para el 47.3% fue alta y solo para el 3.6% dijo que esta era baja.

Tabla 8:*Dimensión integración institucional y variable relaciones interpersonales*

			Relaciones interpersonales			
			Bajo	Medio	Alto	Total
D2; Integración institucional	Bajo	Recuento	2	11	5	18
		% del N de fila	11.1%	61.1%	27.8%	100.0%
		% de N columnas	100.0%	40.7%	19.2%	32.7%
	Medio	Recuento	0	10	15	25
		% del N de fila	0.0%	40.0%	60.0%	100.0%
		% de N columnas	0.0%	37.0%	57.7%	45.5%
	Alto	Recuento	0	6	6	12
		% del N de fila	0.0%	50.0%	50.0%	100.0%
		% de N columnas	0.0%	22.2%	23.1%	21.8%
Total	Recuento	2	27	26	55	
	% del N de fila	3.6%	49.1%	47.3%	100.0%	
	% de N	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

FUENTE: Elaboración propia

De acuerdo a la tabla, se infiere que del 100% de los encuestados, el 45.5% consideró que la dimensión integración institucional era media, para el 32.7% era baja, y solo para el 21.8% dijo que esta era alta. En lo referente a la variable relaciones interpersonales el 49.1% refirió que era medio, el 47.35 era alto, en tanto que el 3.6% era bajo

Tabla 9:*Dimensión capacitación y variable relaciones interpersonales*

			Relaciones interpersonales			
			Bajo	Medio	Alto	Total
D3: Capacitación	Bajo	Recuento	4	7	9	20
		% dentro de la dimensión capacitación	20.0%	35.0%	45.0%	100.0%
		% dentro de la variable relaciones interpersonales	28.6%	38.9%	39.1%	36.4%
	Medio	Recuento	9	7	13	29
		% dentro de la dimensión capacitación	31.0%	24.1%	44.8%	100.0%
		% dentro de la variable relaciones interpersonales	64.3%	38.9%	56.5%	52.7%
	Alto	Recuento	1	4	1	6
		% dentro de la dimensión capacitación	16.7%	66.7%	16.7%	100.0%
		% dentro de la variable relaciones interpersonales	7.1%	22.2%	4.3%	10.9%
Total	Recuento	14	18	23	55	
	% dentro de la dimensión capacitación	25.5%	32.7%	41.8%	100.0%	
	% dentro de la variable relaciones interpersonales	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

FUENTE: Elaboración propia

En lo referente a la dimensión capacidad se puede observar que el 52.7% consideró que esta era de nivel medio, el 36.4% consideró que era baja, mientras que únicamente el 10.9% era alta.

Tabla 10:*Dimensión supervisión y variable relaciones interpersonales*

		Relaciones interpersonales				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
D4: Supervisión	Bajo	Recuento	2	5	8	15
		% dentro de la dimensión supervisión	13.3%	33.3%	53.3%	100.0%
		% dentro de la variable relaciones interpersonales	14.3%	27.8%	34.8%	27.3%
	Medio	Recuento	5	3	6	14
		% dentro de la dimensión supervisión	35.7%	21.4%	42.9%	100.0%
		% dentro de la variable relaciones interpersonales	35.7%	16.7%	26.1%	25.5%
	Alto	Recuento	7	10	9	26
		% dentro de la dimensión supervisión	26.9%	38.5%	34.6%	100.0%
		% dentro de la variable relaciones interpersonales	50.0%	55.6%	39.1%	47.3%
Total	Recuento	14	18	23	55	
	% dentro de la dimensión supervisión	25.5%	32.7%	41.8%	100.0%	
	% dentro de la variable relaciones interpersonales	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

FUENTE: Elaboración propia

En lo referente a la dimensión supervisión, se obtuvo que el 47.3% pensaba que era alta, el 27.3% consideró que era mala, finalmente para el 25.5% fue baja.

Resultados de la prueba de normalidad**Tabla 11:***Prueba de bondad de ajuste mediante Kolmogorov - Smirnov*

	Kolmogorov-Smirnov^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión de talento humano	.224	55	0.007	.804	55	0.006
Relaciones interpersonales	.267	55	0.006	.784	55	<.001

a. Corrección de significación de Lilliefors

FUENTE: Elaboración propia

Se observó que el valor de significancia obtenida fue menor que el nivel de

significación (0.05). De acuerdo con las reglas de contraste para estas pruebas, si es menor entonces se considera que el modelo de regresión logística empleado para estos análisis es suficientemente explicativo en lo que respecta a predicción de las variables, por todo lo antes mencionado se rechaza la H_0 .

Resultados inferenciales

Para estos resultados se usó la correlación de Spearman, donde los grados de relación de acuerdo al coeficiente de correlación de acuerdo con son:

- -0.91 a -1.00 → Correlación negativa perfecta.
- -0.76 a -0.90 → Correlación negativa muy fuerte.
- -0.51 a -0.75 → Correlación negativa considerable.
- -0.11 a 0.50 → Correlación negativa media.
- -0.01 a -0.10 → Correlación negativa débil.
- 0.00 → No existe correlación.
- +0.01 a +0.10 → Correlación positiva débil.
- +0.11 a +0.50 → Correlación positiva media.
- +0.51 a +0.75 → Correlación positiva considerable
- +0.76 a +0.90 → Correlación positiva muy fuerte.
- +0.91 a 1.00 → Correlación positiva perfecta

Hipótesis general

H₁: La gestión de talento humano tiene relación con las relaciones interpersonales en personal de enfermería de un centro de salud en Huancayo, 2022.

H₀: La gestión de talento humano no tiene relación con las relaciones interpersonales en personal de enfermería de un centro de salud en Huancayo, 2022.

Tabla 12:

Correlación de Spearman entre la Gestión de talento humano y relaciones interpersonales

		Relaciones interpersonales	Gestión de talento humano
Relaciones	Coefficiente de	1.000	.141

interpersonales	correlación		
	Sig. (bilateral)	.	.030
	N	55	55
Gestión de talento humano	Coeficiente de correlación	.141	1.000
	Sig. (bilateral)	.030	.
	N	55	55

FUENTE: Elaboración propia

De acuerdo con la tabla el coeficiente de correlación entre la variable gestión de talento humano y las relaciones interpersonales es de 0.141, lo que indica una relación positiva media, con un grado de significancia de 0.030 lo que indica la existencia de significancia, razón por la cual se procede a rechazar la H_0 .

Hipótesis específicas

H_{1.1}: La selección de personal tiene relación con las relaciones interpersonales en el personal de enfermería de un centro de salud en Huancayo, 2022.

H_{0.1}: La selección de personal no tiene relación con las relaciones interpersonales en el personal de enfermería de un centro de salud en Huancayo, 2022.

Tabla 13:

Correlación de Spearman para la dimensión selección y la variable relaciones interpersonales

		Relaciones interpersonales	D1: Selección
Relaciones interpersonales	Coeficiente de correlación	1.000	.325
	Sig. (bilateral)	.	.016
	N	55	55
D1: Selección	Coeficiente de correlación	.325	1.000
	Sig. (bilateral)	.016	.
	N	55	55

FUENTE: Elaboración propia

En la presente tabla se puede observar que el coeficiente de correlación entre la dimensión selección y la variable relaciones interpersonales fue de 0.325, lo que indica una relación positiva media, de igual modo la significancia

fue de 0.16, lo que indica la presencia de la significancia. Por ello se rechazó la $H_{0.1}$.

H_{1.2}: La integración institucional tiene relación con las relaciones interpersonales en el personal de enfermería de un centro de salud en Huancayo, 2022.

H_{0.2}: La integración institucional no tiene relación con las relaciones interpersonales en el personal tiene relación con las relaciones interpersonales en el personal de enfermería de un centro de salud en Huancayo, 2022.

Tabla 14:

Correlación de Spearman entre la dimensión integración institucional y la variable relaciones interpersonales.

		Relaciones interpersonales	D2: Integración institucional
Relaciones interpersonales	Coefficiente de correlación	1.000	.238
	Sig. (bilateral)	.	.040
	N	55	55
D2: Integración institucional	Coefficiente de correlación	.238	1.000
	Sig. (bilateral)	.040	.
	N	55	55

FUENTE: Elaboración propia

En la presente tabla se puede observar que el coeficiente de correlación entre la dimensión integración institucional y la variable relaciones interpersonales fue de 0.238 lo que indica una correlación positiva media, en cuanto a la significancia fue de 0.040 lo que indica que existe una significancia, por ende, se rechazó la $H_{0.2}$

H_{1.3}: La integración institucional tiene relación con las relaciones interpersonales en el personal tiene relación con las relaciones interpersonales en el personal de enfermería de un centro de salud en Huancayo, 2022.

H_{0.3}: La integración institucional no tiene relación con las relaciones

interpersonales en el personal tiene relación con las relaciones interpersonales en el personal de enfermería de un centro de salud en Huancayo, 2022.

Tabla 15:

Correlación de Spearman entre la dimensión capacitación y la variable relaciones interpersonales.

		Relaciones interpersonales	D3: Capacitación
Relaciones interpersonales	Coefficiente de correlación	1.000	.300
	Sig. (bilateral)	.	.026
	N	55	55
D3: Capacitación	Coefficiente de correlación	.300	1.000
	Sig. (bilateral)	.026	.
	N	55	55

FUENTE: Elaboración propia

En la presente tabla se puede observar que el coeficiente de correlación entre la dimensión capacitación y las relaciones interpersonales fue de 0.300, lo que indica una relación positiva media, de igual modo la significancia fue de 0.260 lo que indica que hay significancia. Motivo por el cual se rechazó la $H_{0.3}$

H_{1.4}: La supervisión tiene relación con las relaciones interpersonales en el personal tiene relación con las relaciones interpersonales en el personal de enfermería de un centro de salud en Huancayo, 2022.

H_{0.4}: La supervisión no tiene relación con las relaciones interpersonales en el personal tiene relación con las relaciones interpersonales en el personal de enfermería de un centro de salud en Huancayo, 2022.

Tabla 16:

Correlación entre la dimensión supervisión y la variable relaciones interpersonales.

	Relaciones interpersonales	D4: Supervisión
--	-----------------------------------	------------------------

Relaciones interpersonales	Coeficiente de correlación	1.000	.330
	Sig. (bilateral)	.	.014
	N	55	55
D4: Supervisión	Coeficiente de correlación	.330	1.000
	Sig. (bilateral)	.014	.
	N	55	55

FUENTE: Elaboración propia

De acuerdo con lo expresado la tabla se obtiene que el coeficiente de correlación fue de 0.330 lo que significa que existe una correlación positiva media, mientras que la significancia fue de 0.14, lo que quiere decir que existe significancia, por ello se procede a rechazar la $H_{0.3}$.

DISCUSIÓN

Respecto a lo hallado en la hipótesis general se establece que existe relación significativa directa entre las variables de estudio Gestión del Talento Humano y Relaciones interpersonales en el personal de enfermería de un centro de salud en la ciudad de Huancayo, cabe resaltar que el grado de relación es media, estos resultados son relativamente coincidentes con lo hallado por Reategui (2020) quien en su estudio menciona que las gestión del talento humano tiene relación positiva con las relaciones interpersonales, así como con la productividad laboral. En esa misma línea Justiniano & Soto, (2019) afirma en su pesquisa que si la gestión del talento humano es favorable también lo son las relaciones interpersonales, con el 90% de los encuestados afirmando esta aseveración, resultado que son coincidentes con lo hallado en la presente pesquisa. De igual modo, coincide con lo hallado por García (2022) quien concluye que existe una correlación moderada entre la gestión de talento humano y las relaciones interpersonales. Contrario a lo encontrado en el presente estudio, Tran et al. (2018), quien concluye en su estudio que, la relación líder – enfermera predice de manera significativa en las relaciones laborales, así como en el desempeño del personal, pero que este no influía en las relaciones personales entre el personal.

Las investigaciones de Gestión del Talento humano y relaciones interpersonales deber ser un punto fundamental en las diversas organizaciones,

ya que son dos aspectos que se interrelacionan en el quehacer diario de los trabajadores, haber podido captar a colaboradores con competencias óptimas , facilidad de comunicación, con habilidad para trabajar en grupo y desempeñar de forma correcta sus funciones son aspectos que solo podrán ser alcanzados si es que se han aplicado procesos de gestión adecuada, Chiavenato (2014), menciona lo relevante que resulta una adecuada gestión del talento humano pues las personas son el eje fundamental de las organizaciones y el contar con personal con altas competencias debe ser primordial si se desean alcanzar los objetivos institucionales, sin duda alguna es un tema complejo que abarca diversas fases pero que al mismo tiempo resulta relevante establecer qué nivel de correlación tienen, pues sin duda alguna en la gestión del talento humano resulta primordial como se van dando las relaciones interpersonales, Bizaquerra et al. (2004) destaca que estas son interacciones correspondientes a dos o más personas, proceso en el cual la comunicación es un punto básico y de suma importancia, estas deben ser promovidas por las instituciones, pues se al fomentar la interacción se consolidan los esfuerzos para trabajar en equipo hacia un mismo fin.

Es relevante destacar que las relaciones interpersonales influyen en diversas áreas empresariales, si el objetivo de la organización es alcanzar los máximos estándares es fundamental que esta promueva que las relaciones interpersonales se potencien o mejoren , y sin duda alguna esta está ligada a la gestión del talento humano, las instituciones deben formularse constantemente la interrogante de que personas deseen que participen en su organización, por ende se deben aplicar diversas fases de la gestión de talento para poder discernir quienes son aquellos candidatos con mayor potencial.

En cuanto a la hipótesis específica 1 se establece que existe relación significativa entre la dimensión selección de personal y la variable relaciones interpersonales en el personal de enfermería de un centro de salud en la ciudad de Huancayo, cabe mencionar que el grado de relación fue media, estos resultados son coincidentes con lo hallado por León (2018), en cuya investigación se determinó que existía una relación significativa, moderada entre la previsión del talento humano y las relaciones interpersonales, en la cual se encontró un coeficiente de Spearman de 0.506 y un p – valor = .000. También

coincide con lo expresado por León (2017) quien concluyó que existe relación entre la selección y la motivación laboral de grado moderado y positivo.

De acuerdo con Chiavenato (2006), la selección es el proceso mediante el cual se elige a un individuo para ocupar el cargo idóneo, para ello se debe de seguir una serie de criterios basados en la información y los datos de ser posean respecto al cargo, basándose en las características específicas, con el fin de darle mayor precisión a la selección, esta etapa de la gestión de talento humano, es de gran importancia pues no solo permite elegir al candidato que cumpla con las condiciones necesarias para cumplir con los lineamientos que el puesto requiere, sino para determinar si las características personales se adecuan no solo para el puesto, sino también para que este pueda generar lazos adecuados con su entorno laboral, pues de esta manera se podrán alcanzar los objetivos planteados por la institución. Para ESAN (2020), esta etapa es de vital importancia para el desarrollo adecuado de las empresas, pues al seleccionar a una persona con las habilidades interpersonales necesarias, se eleva la productividad, de tal forma que podría compararse con el ingreso de un colaborador más.

Son diversos los teóricos que afirman que esta es una de las etapas más importantes del proceso, para ello las organizaciones ya sean públicas o privadas deben tener claro el perfil profesional que busca, lastimosamente en el país y sobre todo en las instituciones públicas estos procesos suelen no ser respetados, este debiéndose a la interacción de muchos factores, lastimosamente los puestos de trabajo son concedidos por relaciones amicales y en muy pocos casos por meritocracia, aspectos como estos resultan negativos en el desempeño de las relaciones interpersonales, y fomenta que personas con un alto potencial se vean limitadas en el proceso de selección.

Por lo anterior, podemos decir que el poner en ejercicio un adecuado proceso de selección ayudará a orientar de manera adecuada al potencial humano, pues se garantizará que el candidato tenga el perfil adecuado para ser competente, eficiente, proactivo y predispuesto, por ende, será un gran aporte en el desarrollo de la entidad, así realizará un mejor servicio permitiendo que la institución alcance sus objetivos.

En cuanto a la hipótesis específica 2 se determina que existe una relación significativa entre la integración institucional y la variable relaciones interpersonales en el personal de salud de enfermería de un centro de salud en Huancayo, se debe resaltar que el grado de la relación fue media, resultados que coinciden con lo que expresa León (2017), quien manifiesta que, existe relación positiva baja entre la dimensión integración institucional y la variable relaciones interpersonales, a su vez estos resultados concuerdan con lo que expresa Celis & Quispe (2020) en cuya investigación se determinó que existe una correlación de 0.299.

Para Martinic (2005), se encuentra íntimamente relacionada con la participación dentro de la institución, donde tanto roles como niveles de participación de cada uno de los elementos son bastante complejos pues no todos se implican de la misma manera, ya que cada individuo posee una identidad cultural; es por ello que autores como McNiff (2021) están de acuerdo en que es relevante que el individuo forme y fortalezca los lazos existentes entre el individuo y su comunidad para configurar su identidad, es decir, que no solo depende del individuo el formar una integración institucional buena, pues así el empleado llegará a sentirse arraigado a la institución que en conjunto con el tiempo dentro de la organización se vuelven vitales para la formación de la integración institucional.

La integración institucional es parte de un factor social el cual consta de que los encargados de las empresas o instituciones se esfuercen, demuestren y promuevan actividades que incentiven que cada miembro desde el nivel más alto hasta el personal con menor responsabilidad laboral se integren entre sí, se conozcan, se formen lazos y conexiones, al final de cuentas lograr la integración trae consecuencias positivas, entre ellas que los trabajadores se comprometan con los objetivos institucionales, realicen su trabajo de forma animosa y cordial y se mejora el trabajo en equipo.

En cuanto a la hipótesis específica 3 se determina que existe una relación significativa entre la capacitación y la variable relaciones interpersonales en el personal de salud de enfermería de un centro de salud en Huancayo. Lo que coincide con lo que expresa Pocochuanca (2008), cuya investigación indica que, si en una institución no existe un adecuado programa de reconocimiento, no hay

una planificación de capacitación adecuada, menos para la selección del personal se verá reflejado en rechazo y discriminación entre el personal pues no sentirán estabilidad laboral, por ende, no se comprometerán con las metas de la empresa. En esa misma línea, coincide con lo que dice León (2018), quien concluyó en su estudio que existe una relación moderada entre la dimensión entrenamiento y las relaciones interpersonales.

Chiavenato (2006), indica que en los últimos años los directores deben hacerle frente a muchos retos nuevos, especialmente en el manejo de la conducta de los miembros de la institución, es por ello que deben de emplear estrategias eficaces que motiven de manera eficaz, con el fin de optimizar es competencias, en resumen se debe de fomentar un clima laboral moderado y participativo que favorezcan el fomento de una cultura laboral con objetivos comunes, promoviendo la creatividad, innovación y autonomía. En esa misma línea Vallejo & Portalanza (2017), es una serie de actividades realizadas con el fin de optimizar y potenciar la capacidad laboral del personal, esto se puede dar por medio de cursos, talleres, y/o otras actividades para este fin, pero para poder ofrecer capacitaciones adecuadas y necesarias deben de existir buenas interrelaciones personales, no solo para que el personal pueda hacer llegar sus solicitudes para capacitaciones sino que también para poder ofrecer capacitaciones de calidad y favorecer la calidad de las mismas. De igual modo, Celis & Quispe (2020), afirma que las entidades del Estado tienen como finalidad satisfacer las necesidades de los ciudadanos, por lo que si dentro de una institución no existe capacitación constante no habrá desarrollo eficiente, por ende, existe deficiente comunicación, sumada a que la falta del reconocimiento de los logros del personal también genera insatisfacción.

Es claro que una vez que se haya podido captar al personal idóneo y que se hayan establecido procesos de integración, resulta fundamental llevar a la par el proceso de capacitación de los trabajadores, este punto resulta relevante ya que el capacitar potencia las habilidades de los colaboradores, por ende el resultado de sus funciones será cada vez más óptima, pero a la par el trabajador sentirá que en la organización su potencial profesional está aumentando y su nivel de compromiso aumentará y está por demás mencionar que hay alta probabilidad que las relaciones interpersonales mejoren, pues se crea un

ambiente de mejora continua entre todos los trabajadores, es por ello que cada institución debe esforzarse por capacitar a su plana laboral.

En cuanto a la hipótesis específica 4 se determina que existe una relación significativa entre la supervisión y la variable relaciones interpersonales en el personal de enfermería de un centro de salud en Huancayo, lo que coincide con lo expresado por Ustua (2017) quien halló en su pesquisa que existe relación entre la supervisión y la variable relaciones interpersonales. Lo que también coincide con lo hallado por León (2018), quien menciona que la evaluación del desempeño laboral tiene una relación moderada y positiva con la motivación laboral.

Para Chiavenato (2006), indica que una de las 4 vertientes de la GTH es la supervisión basada en sistemas de información general base de datos. Chiang et al (2013), menciona que existe muchos elementos para medir las necesidades, capacidades, habilidades y cualidades individuales que interactúan con la naturaleza del trabajo y el de la institución para generar comportamientos, los cuales afectan los resultados, dentro de algunos de los criterios que nos permiten medir una adecuada supervisión son la calidad, cantidad, tipo de trabajo, pero también podemos mencionar la responsabilidad, conocimientos en el área de labor, asistencia y la cooperación, es con este último punto donde se relacionan con las relaciones interpersonales, pues al no existir relaciones adecuadas entre los miembros de la organización impiden que la supervisión se desarrolle de manera adecuada.

La supervisión es la etapa final del proceso de gestión del talento humano, en esta se deben aplicar procesos de control y evaluación de cada actividad que se desempeña para asegurarse de que se está desarrollando de la manera más eficiente, en el caso de instituciones de salud estas etapas repercuten en la calidad de atención que se le da a los usuarios, y el grado de eficiencia que estos tengan, medir si se están cumpliendo los estándares sería ideal para mejorar un sistema de que de por sí ya está en crisis.

V. CONCLUSIONES

PRIMERA: Conforme con los resultados encontrados en la investigación sobre la relación entre la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales en el personal de enfermería de un centro de salud en Huancayo, se encontró que existe una correlación positiva media (0.141), con un nivel de significancia de 0.030. se observó que del 100% el 43.6% consideró que la GTH era de nivel medio, mientras que en lo referente a las relaciones interpersonales el 49.1% considero que estas son de un nivel medio. Por lo que se concluyó que la gestión de talento humano tiene relación con las relaciones interpersonales, es decir que a mejor gestión de talento humano mejor serán las relaciones interpersonales.

SEGUNDA: Conforme a los encontrado en la investigación sobre la dimensión selección de personal y las relaciones interpersonales en el personal de enfermería de un centro de salud en Huancayo, se halló una correlación positiva media (0.325), con un nivel de significancia de 0.016; se observó que del 100% el 40% consideraron los procesos de selección de nivel bajo, el otro 40% lo considera de nivel medio, y el 20% de nivel alto. Entonces se concluye que la selección de personal tiene relación con las relaciones interpersonales, pues mientras mejor se realice esta etapa de GTH, se podrá garantizar personal con características que permitan crear un ambiente laboral cálido.

TERCERA: De acuerdo a lo hallado en la pesquisa respecto a la dimensión integración institucional y las relaciones interpersonales en el personal de enfermería de un centro de salud en Huancayo, se determinó que existe entre ambas una correlación positiva media (0.238), con un nivel de significancia de 0.040, en cuanto a la estadística para esta dimensión se obtuvo que del 100% del personal el 45.5% considera que esta se encuentra en un nivel medio, 32.7% de nivel bajo y el 12.8% de nivel alto. Por ende, se dedujo que la integración institucional tiene relación con las relaciones interpersonales, es decir que mientras mejor se realice

la integración institucional mejor serán las relaciones interpersonales.

CUARTA: Conforme a lo hallado en la indagación en lo referente a la dimensión capacitación y las relaciones interpersonales en el personal de enfermería de un centro de salud en Huancayo, se halló que entre estas existe una correlación positiva media (0.300) con un nivel de significancia de 0.260, dentro de las estadísticas para esta dimensión se encontró que del 100% el 52.7% considera que el nivel de capacitación era medio, el 36.4% que este era bajo y el 10.9% que era de un nivel alto. De esto se infiere que como las etapas anteriores la capacitación es importante para el adecuado desarrollo de las relaciones interpersonales ya que esto permite a la institución tener personal en igual de conocimientos para que estos puedan desarrollar actividades diversas dentro de la institución y acorde a la profesión que tengan.

QUINTA: Conforme a lo hallado en la indagación en lo referente a la dimensión supervisión y las relaciones interpersonales en el personal de enfermería de un centro de salud en Huancayo, se halló que entre estas existe una correlación positiva media (0.330) con un nivel de significancia de 0.140, dentro de las estadísticas para esta dimensión se encontró que del 100% el 47.3% considera que el nivel de supervisión era alto, el 27.3% que este era bajo y el 25.5% que era de un nivel medio. De esto se infiere que como las etapas anteriores la supervisión es importante para el adecuado desarrollo de las relaciones interpersonales ya que no solo nos permite saber si el desarrollo de las actividades para alcanzar las metas de la organización es óptimo, sino que también no da luces de las fricciones que pueden producirse en el camino y tomar medidas al respecto.

VI. RECOMENDACIONES

PRIMERA:

Al director del establecimiento de salud, se le recomienda mejorar los protocolos que establecen los estándares adecuados para cada puesto, poner mayor énfasis en el grupo encargado de la gestión de talento humano, para evitar que en el desarrollo de este proceso tan importante dentro de la organización se den casos de favoritismo hacia ciertos candidatos por razones personales y no por meritocracia, con la finalidad de asegurar un mejor desenvolvimiento del personal de enfermería, y de esta manera poder mejorar las relaciones interpersonales.

SEGUNDA:

Se recomienda al jefe o equipo de recursos humanos mejorar o potencializar el proceso de gestión de talento humano, en los cuales es recomendable pegarse a lineamientos establecidos que establece en su mandato el ente rector con la única finalidad de captar aquel personal con las más altas competencias y habilidades.

TERCERA:

Al jefe de servicio, se recomienda organizar capacitaciones constantes a su personal basado en las debilidades que estos presente en el transcurso del desarrollo de sus labores, no solo capacitaciones grupales en las que deberían considerar al total del personal y no solo a un grupo determinado, sino también a la retroalimentación diaria y dada de manera adecuada dentro de los límites del respeto de la persona.

CUARTA:

Al director del establecimiento, se le recomienda las formas más idóneas de alentar la integración institucional de su personal, a través del reconocimiento de las acciones más sobresalientes que estos puedan tener, indagando que ideas de mejoras pueden aportar, consultándoles sobre sus necesidades y las medidas que

ellos adoptarían para satisfacerlas.

QUINTA:

Al equipo encargado de la supervisión se le recomienda ser imparcial al momento de realizar esta etapa, así como también el ser minucioso, y constante, para poder encontrar los errores o fallas que pudieran generarse por diversos motivos en el laburar continuo del personal, así mismo de ser rápidos para tomar las decisiones que permitan mejorar y subsanar de la manera más eficiente y rápida estas falencias que pudieran encontrar.

REFERENCIAS

Acosta, V. & Prieto, E. (2019). Impacto del ciclo de vida útil en la rotación de personal en empresas de retail en México. *Rev. Global Negotium*, 2(2), 133-144.

<https://publishing.fgu-edu.com/ojs/index.php/RGN/article/view/81/81>

Alarcón Q. (2021). Relaciones entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud, Callao, 2021.

Alzina, R. B. (2009). *Metodología de la investigación educativa* (2ª ed.). Alianza Editorial.

https://books.google.com.pe/books?id=VSb4_cVukkcC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false

Asencios Trujillo, C. (2017). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima 2016* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/5314>

Asuquo, O. (2020). Effects of Hospital Policy and Administration and international relations on job satisfaction among nurses in the University of Uyo Teaching Hospital Uyo, Akwa Ibom State, Nigeria. *Intercontinental Journal of Edu. SC. & Tech*, 3(1), 1-13.

<https://www.globalacademicstar.com/download/article/effects-of-hospital-policy-and-administration-and-interpersonal-relations-on-job-satisfaction-among-nurses-in-the-university-of-uyo-teaching-hospital-uyo-akwa-ibom-state-nigeria.pdf>

Arredondo Baquerizo, D. (2008). *Inteligencia emocional y clima organizacional*

- en el personal de Hospital “Félix Mayorca Soto” [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]
- Bizneo. (2021). Desarrollo de talento humano en las organizaciones. Blog Bizneo.
- Cárcamo S. (1968) Las relaciones humanas y la administración del personal. (2ª ed.) España.
- Castillo Peralta, E. (2020). Relaciones Interpersonales y Satisfacción laboral en Personal de Enfermería del Área de Centro Quirúrgico de un Hospital público de Lima, 2020 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51527/Castillo_PEL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Celis Aldave, J & Quispe Rodriguez C. (2009). Gestión del talento humano y calidad laboral en la Municipalidad distrital de Puente Piedra, 2022. [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]
_____https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/75041/Celis_IK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cámara Mexicana de la Industria de la Construcción (2012). La supervisión y control en la administración.
<http://www.cmicvictoria.org/wp-content/uploads/2012/06/La-supervision-y-control-en-la-Admnistracion.pdf>
- Chacaltana, J., García, N. & Oficina Internacional del Trabajo. (2001). Reforma laboral, capacitación y productividad, La experiencia peruana.
<https://cendoc.esan.edu.pe/fulltext/e-documents/oit/139.pdf>
- Chain, R. E. S. (2020, 29 marzo). Las habilidades interpersonales y la selección de personal. Retos en Supply Chain | Blog sobre Supply Chain de EAE

Business School.

<https://retos-operaciones-logistica.eae.es/las-habilidades-interpersonales-y-la-seleccion-de-personal/>

Chiang Vega M., Gómez Fuentealba N. & Sigoña Igor M. (2013). Factores psicosociales, estrés y su relación con el desempeño; comparación entre centro de salud; 2013. Salud de los trabajadores, 21(2)

http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382013000200002

Chiavenato, I. (2004). Introducción a la teoría general de la administración. (Séptima ed.). McGraw-Hill Interamericana.

CONCYTEC. (2018). Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnología. Lima.

Conexión ESAN. (2016). El desafío de manejar los recursos humanos en el sector salud.

<https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/el-desafio-de-manejar-los-recursos-humanos-en-el-sector-salud>

Cortés, N. (2021). ¿Qué es la selección de personal? GeoVictoria.

<https://www.geovictoria.com/mx/recursos-humanos/seleccion-de-personal/>

Fernández, M., Cruz, A., Castelo, A. & Pillon, S. (2021). Comunicación y relaciones interpersonales entre trabajadores de la salud en la pandemia COVID-2019. Rev. Cultura de los Cuidados, 25(2), 72-80.

https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/116764/1/CultCuid60Esp_06.pdf

f

García Melendrez, C. (2022). *Gestión de talento humano y relaciones interpersonales en la Ugel Huarmaaca, Piura - 2020*. Piura. [Tesis de grado, Universidad Señor de Sipán]
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9317/Garc%C3%ada%20Melendrez%20Carlos%20Enrique.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hanco Zela, B., & Vilca Mamani, L. (2020). Procesos de gestión del talento humano y relaciones interpersonales en la Unidad de gestión educativa local de Yunguyo. *Innova Shimnambo*, *II*(2).
<http://revista.unia.edu.pe/index.php/EDUCACION/article/view/39/32>

Hagerty, T., Samuels, W., Norcini - Pala, A., & Gigliotti, E. (2018). Peaplau's Theory of Interpersonal Relations: An Alternate Factor Structure for Patient Experience Data?. *Sage Journal*, *30*(2), 160-167.
doi:10.1177/0894318417693286

Hernandez Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. (2018). Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta (1° edición). McGraw-Hill Interamericana Editores.
http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf

Ibáñez Machico, M. (2011). *Gestión del talento humano en la empresa*. (Primera ed.) Editorial San Marcos.

Justiniano Vargas, K. (2019). *Gestión del talento humano y las relaciones*

interpersonales de los empleados en la gerencia subregional de Acobamba, año 2018 [Tesis de grado, Universidad Nacional de Huancavelica].

Koontz, H., Wehrich, H. & Cannice, M. (2012). Administración: Una perspectiva global y empresarial. (Primera ed.), McGraw-Hill.

https://frh.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/22766/mod_resource/content/1/Administracion_una_perspectiva_global_y_empresarial_Koontz.pdf

Lapeña, Y., Cibanal, L., Pedraz, A. & Loreto, M. (2014). Interpersonal relationships among hospital nurses and the use of communication skills. Ver. Contexto Enferm, 23(3), 555-62.

<https://www.scielo.br/j/tce/a/4jzQskS6b5NbvYVGyQMWRZP/?format=pdf&lang=es>

León, C. (27 de abril del 2022). ¿Cuál es la importancia de la Gestión del Talento Humano? Carolina León Blog.

<https://carolinaleonblog.wordpress.com/2022/04/27/importancia-de-la-gestion-del-talento-humano/>

León M. (2018) Gestión del talento humano y relaciones interpersonales en las instituciones educativas públicas de la red 5 de la Ugel 06, 2017. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21429/leon_MCJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y

León R. (2017) La gestión del talento humano y la motivación laboral del personal de administración del Minedu 2016 [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9023/Le%
c3%b3n_RCS.pdf?sequence=6&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9023/Le%c3%b3n_RCS.pdf?sequence=6&isAllowed=y)

Lucero, H. & Ordoñez, G. (2010). Gestión de talento humano y los estímulos organizacionales en Caritas Diocesana de Huancavelica.

Mamani Fernandez, N. (2021). Inteligencia emocional y relaciones interpersonales en los trabajadores de salud de la Microred Ocobamba, 2020 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57175/Mam
ani_FNN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57175/Mamani_FNN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Martinic, S. (2005). Participación y calidad educativa. En Foco. Obtenido de file:///C:/Users/Alexander/Downloads/participacion-y-calidad-educativa-sergio-martinic_compress.pdf

McNiff, J. (2021). Travels around identity: Transforming cultures of learned colonisation. Educational Action Research, 20(1), 18.

<https://eric.ed.gov/?id=EJ963846>

Olaya Alarcón, Y. (2021). Inteligencia emocional y relaciones interpersonales en el personal de salud asistencial y administrativo del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2021 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84684/Olay
a_AY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84684/Olaya_AY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Organismo Andino de la Salud (2018). Política Andina de Recursos Humanos en Salud. Plan estratégico de recursos humanos en salud 2018 – 2022.

[http://www.orasconhu.org/sites/default/files/file/webfiles/doc/POLITICA_A
NDINA_DE_RECURSOS_HUMANOS_EN_SALUD.pdf](http://www.orasconhu.org/sites/default/files/file/webfiles/doc/POLITICA_ANDINA_DE_RECURSOS_HUMANOS_EN_SALUD.pdf)

Organismo Andino de la Salud (2015). Planificación y gestión de recursos

humanos en salud en los países andinos. Evidencia para la toma de decisiones.

<http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/3592.pdf>

Organización Panamericana de la Salud (2018). Redes integradas de servicios de salud: Conceptos, opciones de política y hoja de ruta para su implementación en las Américas.

<https://www.paho.org/uru/dmdocuments/RISS%202010-Doc%20Posicion%20revisado%20pos%20CD.pdf>

Oscoco Peralta, H. (2015). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de Pacucha Andahuaylas – Apurímac 2014 [Tesis de maestría, Universidad Nacional José María Arguedas].

<https://repositorio.unajma.edu.pe/handle/123456789/192>

Otero Mendoza, K. (2021). Impacto de relaciones interpersonales en el desempeño laboral de los trabajadores del centro de salud Mesones Muro 2020 [Tesis de grado, Universidad Señor de Sipán]

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9468/Otero%20Mendoza%2c%20Katia%20Paola.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Pita, K., & Vera, A. (2015). Influencia de la gestión de talento humano en el nivel de las relaciones interpersonales en los directivos: diseño de una guía didáctica con enfoque de destreza con criterios de desempeño [Tesis de maestría, Universidad de Guayaquil].

<http://repositorio.ug.edu.ec/handle/reduq/25351>

Pocohuanca C. (2008). La condición laboral de los trabajadores de la UNDAC y la persuasión en el rendimiento laboral.

Quispe Moreno, R. (2019). Estrategia de aprendizaje cooperativo y habilidades cognitivas en los estudiantes de la facultad de educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos.]

https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10580/Quispe%20e_mr.pdf?sequence=3&isAllowed=y

RAE (2022). Diccionario de la Real Academia Española [En línea]

<https://www.rae.es/drae2001/gestionar>

Rojas, R. & Vílchez, S. (2018). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús- Lima 2018 [Tesis de maestría, Universidad Norbert Wiener].

repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1712/MAESTRO%20-%20Rojas%20Reyes%2c%20Ruth%20Rosario.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Reategui Diaz, N. (2020). Gestión del talento humano y relaciones interpersonales en la productividad profesional del personal de tres Instituciones Educativas Públicas de la UGEL 05, SJL – 2019 [Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40486/Reategui_DN_.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rodas Liñán, M. (2019). Gestión del talento humano en el desempeño del personal de salud del Hospital de Rehabilitación del Callao, 2019 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].

<https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/3653>

[4/Rodas_LMM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](#)

Rueda, Y., Silva, A. & Suarez, D. (2017). Las Gestión del talento humano en las instituciones prestadoras de Salud – IPS. Rev. De investigación Interdisciplinaria en educación, empresa y sociedad, (1), 179-186.
<https://revistaseidec.com/index.php/ITEES/article/view/43/42>

Saballs, J. T. (2009). La acogida al profesorado de nueva incorporación. Graó.
<https://www.grao.com/es/producto/la-acogida-al-profesorado-de-nueva-incorporacion>

Sarikaya, O (2021). Problemas que enfrenta la Generación Y en los procesos de reclutamiento y errores de HRM. Revista internacional de investigación en ciencias sociales y educación, 44 – 50.
<https://doi.org/10.24289/ijsser.1012925>

Sesame. (2021). Pasos para crear un programa de reconocimiento a empleados.
Sesame
<https://www.sesamehr.es/blog/pasos-para-crear-un-programa-de-reconocimiento-a-empleados/#:~:text=reconocimiento%20del%20personal,%C2%BFQu%C3%A9%20es%20un%20programa%20de%20reconocimiento%3F,el%20desempe%C3%B1o%20de%20tus%20empleados.>

Specht, J., Pereira, L., Pintanela de Carvalho, D., Tomaschewski, J., Devos, E. & De Lima, G. (2019). Construção e validação de instrumento para avaliar as relações interpessoais na Enfermagem. Rev Bras Enferm 72(2), 208-413.
<https://www.scielo.br/j/reben/a/WyztSpW83SyRc4nRrZdFXkj/?format=pdf&lang=pt>

- Tran, K., Nguyen, P., Dang, T. & Ton, T. (2018). The Impacts of the High-Quality Workplace Relationships on Job Performance: A Perspective on Staff Nurses in Vietnam. *Behav. Sci.* 8(2)101- 109.
<https://doi.org/10.3390/bs8120109>
- Broetje, S., Gregor, S. & Baver, F.(2020). The key job demands and resources of nursing staff: An integrative review of reviews. *Front. Psychol* 11(84) 1-17.
- Ustua Sánchez, E. (2022). Relaciones interpersonales y desempeño laboral en el centro de salud de Curahuasi, 2017 [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Antonio del Cusco].
- Vallejo Espinoza, V., & Portalanza Chavarría, A. (2017). Importancia de la Gestión del Talento Humano como estrategia para la atracción y retención de docentes en las Organizaciones Educativas de Ecuador. *Espíritu Santo - Ecuador: El Pódium*
<https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/76/74>
- Valverde Cárdenas, J. (2018). Estilos de liderazgo y clima organizacional en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Urubamba. Puno.
<https://1library.co/document/z1d9118z-estilo-liderazgo-organizacional-instituciones-educativas-inicial-distrito-urubamba.html>
- Werther W. & Davis K. (2008). *Administración de personal y recursos humanos* (5.ª ed.). McGraw – Hill Educación.
<http://up-rid2.up.ac.pa:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/1557/ADMINISTRACION%20DE%20RECURSOS%20HUMANOS-WERTHER.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

ANEXO 1

Tabla 17:

Operacionalización de la Variable: Relaciones Interpersonales

Variable: *Gestión de talento humano (X)*: Es una consecución de arbitrajes sobre la relación de los asalariados, la misma que influye en la eficacia de estos, por ello, en la de la organización. (Chiavenato, 2014)

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles/Rangos
D1: Selección del personal.	Recopilación de información sobre el puesto. Técnicas de selección	1,2	Ordinario Politómicas Valor Likert	Bajo: 16 – 37 Regular: 38 – 59 Alto: 60 – 80
D2: Integración institucional	Inducción adecuada. Fomenta el trabajo en equipo	3, 4, 5, 6, 7, 8.	Totalmente en desacuerdo = 1 En desacuerdo = 2 Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3 De acuerdo = 4 Totalmente de acuerdo = 5	
D3: Capacitación	Fomenta la capacitación Participación activa en capacitaciones	9, 10, 11, 12		
D4: Supervisión	Supervisión adecuada Reconocimiento	13, 14, 15, 16.		

Teorías relacionadas a la variable: (Chiavenato, 2009)

ANEXO 2

Tabla 18:

Operacionalización de la variable Relaciones interpersonales

Variable: *Relaciones interpersonales (Y):* La relación interpersonal dentro de la institución, es un fragmento primordial de la compatibilidad que hace que la labor sea más satisfactoria y admite un mejor ingenio con respecto a los aspectos que fijan los problemas interpersonales, además de incrementar la motivación y el crecimiento profesional e institucional. (Specht Dias, y otros, 2019)

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles/Rangos
D1: Agotamiento físico y emocional debido a las relaciones interpersonales (Specht Dias, y otros, 2019)	Estrés laboral Ambiente de trabajo Empoderamiento	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9		
D2: Factores de comportamiento que afectan las relaciones interpersonales (Specht Dias, y otros, 2019)	Dialogo Trabajo en equipo Respeto	10, 11, 12, 13, 14, 15	Ordinario Politómicas Valor Likert	
D3: Percepción de la inestabilidad emocional en relación con la dificultad de la construcción de relaciones afectivas (Specht Dias, y otros, 2019)	Compromiso laboral Democracia	16, 17, 18, 19, 20	Totalmente en desacuerdo = 1 En desacuerdo = 2 Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3 De acuerdo = 4	Malo: 29 - 68 Regular: 69 - 106 Bueno: 107 - 145
D4: Construcciones afectivas para fortalecer las relaciones interpersonales en el trabajo (Specht Dias, y otros, 2019)	Empatía Relaciones saludables	21, 22, 23	Totalmente de acuerdo = 5	
D5: Autopercepción de las dificultades relacionales (Specht Dias, y otros, 2019)	Socialización	24, 25, 26		
D6: Acciones gerenciales como factor positivo para las relaciones. (Specht Dias, y otros, 2019)	Participación de reuniones laborales y/o sociales	27, 28, 29		

Nota: (Specht, Pereira, Pintanela, Tomaschewski, Devos, & de Lima, 2018)

ANEXO 3

Tabla 19:

Matriz de consistencia

Título: Gestión de talento humano y relaciones interpersonales del personal de salud en el Centro de Salud La Libertad,

Huancayo, 2022

Tema: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y RELACIONES INTERPERSONALES EN PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL C.S LA LIBERTAD 2022							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Gestión de talento humano(X): Es una secuencia de decisiones sobre la relación de los asalariados, la misma que median en la eficiencia de estos, por ende, en la de la organización (Chiavenato, 2009)				
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles o rangos
¿Cuál es la relación entre la gestión de talento humano del personal de enfermería y las relaciones interpersonales en el personal de enfermería de un centro de salud en Huancayo, Huancayo, 2022?	Determinar la relación entre la gestión de talento humano y las relaciones interpersonales en personal de enfermería de un centro de salud en Huancayo, 2022	La relación entre la selección de personal y las relaciones interpersonales es alta en el personal de enfermería del mismo Centro de Salud mencionado.	D1: Selección del personal (Chiavenato, 2014) D2: Integración institucional (Chiavenato, 2014) D3: Capacitación (Chiavenato, 2014) D4: Supervisión (Chiavenato, 2014)	Recopilación de información sobre el puesto. Técnicas de selección Inducción adecuada. Fomenta el trabajo en equipo Fomenta la capacitación Participación activa en capacitaciones Supervisión adecuada Reconocimiento	1,2 3, 4, 5, 6, 7, 8. 9, 10, 11, 12 13, 14, 15,	Ordinario Politómicas Valor Likert Totalmente en desacuerdo = 1 En desacuerdo = 2 Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3 De acuerdo = 4	Bajo: 16 – 37 Regular: 38 – 59 Alto: 60 – 80

16. Totalmente de acuerdo = 5

Relaciones interpersonales (Y): La correspondencia interpersonal dentro de la organización, es una porción primordial de la coexistencia que hace que la labor sea más deleitable y condesciende un mejor ingenio con relación a las apariencias que fijan los conflictos interpersonales, además de elevar la motivación y el crecimiento profesional e institucional. (Specht, Pereira, Pintanela, Tomaschewski, Devos, & de Lima, 2018)

Problemas Específicos	Objetivos específicos	Hipótesis Específicas	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles o rangos
¿Cuál es la selección de personal y las relaciones interpersonales en el personal de enfermería de un centro de salud en Huancayo, 2022?	Establecer la relación entre la selección de personal y las relaciones interpersonales en el personal de enfermería de un centro de salud en Huancayo, 2022.	Existe relación entre la selección de personal y las relaciones interpersonales en el personal de enfermería del mismo Centro de Salud mencionado. Existe relación entre la integración institucional y las relaciones interpersonales en el personal de enfermería	D1: Agotamiento físico y emocional debido a las relaciones interpersonales (Specht Dias, y otros, 2019) D2: Factores de comportamiento que afectan las relaciones interpersonales (Specht Dias, y otros, 2019) D3: Percepción de la inestabilidad emocional en	Estrés laboral Ambiente de trabajo Empoderamiento Dialogo Trabajo en equipo Respeto Compromiso laboral Democracia	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 10, 11, 12, 13, 14, 15 16, 17, 18, 19,	Ordinario Politómicas Valor Likert Totalmente en desacuerdo = 1 En desacuerdo = 2 Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3 De acuerdo = 4 Totalmente de acuerdo = 5	Malo: 16 – 37 Regular: 38 – 59 Bueno: 60 – 80

<p>de enfermería de un centro de salud en Huancayo, 2022? ¿Cuál es la relación entre la capacitación y las relaciones interpersonales en el personal de enfermería de un centro de salud en Huancayo, 2022?</p>	<p>enfermería de un centro de salud en Huancayo, 2022 Establecer la relación entre la capacitación y las relaciones interpersonales en el personal de enfermería de un centro de salud en Huancayo, 2022.</p>	<p>de un centro de salud en Huancayo, 2022 Existe relación entre la capacitación y las relaciones interpersonales en el personal de enfermería de un centro de salud en Huancayo, 2022</p>	<p>relación con la dificultad de la construcción de relaciones afectivas (Specht Dias, y otros, 2019) D4: Construcciones afectivas para fortalecer las relaciones interpersonales en el trabajo (Specht Dias, y otros, 2019)</p>	<p>Empatía Relaciones saludables</p>	<p>20 21, 22, 23</p>
<p>¿Cuál es la relación entre la supervisión y las relaciones interpersonales en el personal de enfermería de un centro de salud en Huancayo, 2022?</p>	<p>Establecer la relación entre las supervisiones y las relaciones interpersonales en el personal de enfermería de un centro de salud en Huancayo, 2022.</p>	<p>Existe relación entre la supervisión y las relaciones interpersonales en el personal de enfermería de un centro de salud en Huancayo, 2022</p>	<p>D5: Autopercepción de las dificultades relacionales (Specht Dias, y otros, 2019) D6: Acciones gerenciales como factor positivo para las relaciones. (Specht Dias, y otros, 2019)</p>	<p>Socialización Participación de reuniones laborales y/o sociales</p>	<p>24, 25, 26 27, 28. 29</p>

			(Chiavenato, 2009)	capacitaciones		Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3
			D4. Supervisión. (Chiavenato, 2009)	Supervisión adecuada. Reconocimiento.	13, 14, 15, 16	De acuerdo = 4 Totalmente de acuerdo = 5
<p>Relaciones interpersonales (Y): La correspondencia interpersonal dentro de la organización, es una porción primordial de la coexistencia que hace que la labor sea más deleitable y condesciende un mejor ingenio con relación a las apariencias que fijan los conflictos interpersonales, además de elevar la motivación y el crecimiento profesional e institucional. (Specht, Pereira, Pintanela, Tomaschewski, Devos, & de Lima, 2018)</p>						

			<p>D1. Agotamiento físico y emocional debido a las relaciones interpersonales</p> <p>D2. Factores de comportamiento que afectan las</p>	<p>Estrés laboral Ambiente de trabajo Empoderamiento</p> <p>Dialogo Trabajo en equipo Respeto</p>	<p>1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9</p> <p>10, 11, 12, 13, 14, 15</p>	<p>Ordinal Políticas</p> <p>Escalas de valor Likert</p> <p>Totalmente en desacuerdo = 1</p>	<p>Bueno (29 – 68)</p> <p>Regular (69 – 106)</p> <p>Malo (107 – 145)</p>
--	--	--	---	---	--	---	--

			relacionales				
--	--	--	--------------	--	--	--	--

			D6: Acciones gerenciales como factor positivo para las relaciones interperson ales.	Participación de reuniones laborales y/o sociales	27, 28, 29		
<p>Metodología Enfoque Tipo: básico Diseño: Correlacional, transversal Nivel: Descriptivo Población y muestra: Los 55 trabajadores del servicio de ESNI del C.S La Libertad Se trabajará con los 55 trabajadores.</p>							

ANEXO 4: IMPR PAINT RESULTADOS

Tabla 20:

Distribución de la población por edad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	% acumulado
Válido	24 - 27	20	36.4	36.4	36.4
	28 - 30	11	20.0	20.0	56.4
	31 - 33	11	20.0	20.0	76.4
	34 - 36	2	3.6	3.6	80.0
	37 - 39	3	5.5	5.5	85.5
	40 - 42	8	14.5	14.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

FUENTE: Elaboración propia

Tabla 21:

Distribución de la población según sexo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	% acumulado
Femenino	51	92.7	92.7	92.7
Masculino	4	7.3	7.3	100.0
Total	55	100.0	100.0	

FUENTE: Elaboración propia

Tabla 22:

Nivel de estudios

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	% acumulado
Universitario	26	47.3	47.3	47.3
Técnico	25	45.5	45.5	92.7
Posgrado	4	7.3	7.3	100.0
Total	55	100.0	100.0	

FUENTE: Elaboración propia

Tabla 23:

Tipo de contrato

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	% acumulado
Contratado	53	96.4	96.4	96.4
Nombrado	2	3.6	3.6	100.0
Total	55	100.0	100.0	

FUENTE: Elaboración propia

Tabla 24:*Tiempo laborando en el EE. SS*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	% acumulado
Válido	1	3	5.5	5.5	5.5
	3	3	5.5	5.5	10.9
	4	2	3.6	3.6	14.5
	5	2	3.6	3.6	18.2
	6	7	12.7	12.7	30.9
	7	2	3.6	3.6	34.5
	9	3	5.5	5.5	40.0
	10	3	5.5	5.5	45.5
	12	22	40.0	40.0	85.5
	14	6	10.9	10.9	96.4
	74	1	1.8	1.8	98.2
	108	1	1.8	1.8	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

FUENTE: Elaboración propia

ANEXO 5:

CUESTIONARIO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Estimado(a) Señor(a):

Le agradecemos anticipadamente por su colaboración, del su opinión para la investigación "GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y RELACIONES INTERPERSONALES DEL PERSONAL DE SALUD EN UN CENTRO DE SALUD DE HUANCAYO, 2022".

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

Responda según corresponda, marcando con una (X) o acortando la respuesta.

Datos generales:

Edad: _____ Sexo: Masculino () Femenino ()

Nivel de estudios: Técnico () Universitario incompleto ()
 Universitario completo () Progrado ()

Estado civil: Soltero () Casado ()
 Conviviente () Viudo ()

Cargo: _____

Tiempo laborando en el establecimiento: _____

Tiempo ejerciendo la profesión: _____

Tipo de contrato: Contratado () Nombrado ()

	1	2	3	4	5
	Trasparencia de acciones	En desarrollo	Algunas acciones en desarrollo	En desarrollo	Trasparencia de acciones

Selección de personal					
1	El proceso de requerimiento de personal en la institución es óptimo.				
2	Está de acuerdo como se lleva a cabo el proceso de selección en la institución.				
Integración Institucional					
3	Tiene conocimiento de la misión y visión de la institución.				
4	Se considera implicado en relación con la misión y visión de la institución.				
5	La inducción que recibo en la institución es adecuada.				
6	En la institución se fomenta el trabajo en equipo.				
7	Se percibe un fuerte compromiso por parte de los trabajadores hacia la institución.				
8	El personal de la institución está dispuesto al cambio.				
Capacitación					
9	La institución se preocupa por fomentar la capacitación continua en sus empleados.				
10	Los trabajadores participan de manera activa en los cursos ofrecidos por la institución.				

11	La institución le apoya en mejorar sus competencias laborales.				
12	Son consultados los trabajadores sobre sus necesidades de capacitación a través de encuestas o reuniones de trabajo.				
Supervisión					
13	Considera adecuada la forma cómo se supervisa al personal.				
14	Siente que existe un reconocimiento por su trabajo en el proceso de supervisión.				
15	Siente que le dan retroalimentación necesaria y suficiente.				
16	Está de acuerdo con la estrategia de supervisión que utiliza la institución.				

ANEXO 6:

CUESTIONARIO SOBRE RELACIONES INTERPERSONALES

ESCALA DE EVALUACIÓN DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES EN SALUD

TRABAJADOR DE ENFERMERÍA - EARISTE1

Lea atentamente cada una de las frases enumeradas a continuación, que señalan situaciones comunes al trabajo de enfermeros, técnicos de enfermería y auxiliares de enfermería.

considerando que las relaciones interpersonales en el ambiente de trabajo donde se encuentra en este momento, indica qué representan para ti las siguientes afirmaciones, según la siguiente escala: 1 (nunca), 2 (casi nunca), 3 (a veces), 4 (casi), 5 (siempre).

Agotamiento físico y emocional como consecuencia de las relaciones interpersonales.					
Noto que me pongo tenso y tengo dolores musculares después de conflictos/discusiones en el ambiente de trabajo					
Me doy cuenta de que las relaciones conflictivas dañan mi salud mental					
Tengo dolor de cabeza después de situaciones conflictivas con compañeros de trabajo					
Me siento deprimido por las relaciones negativas que se establecen en mi entorno laboral					
Percibo molestias gastrointestinales por relaciones conflictivas					
Noto dificultad para concentrarme después de conflictos interpersonales Ya he usado analgésicos o ansiolíticos después de conflictos interpersonales					
Noto cambios en la presión arterial o taquicardia después de conflictos interpersonales					
Me siento mareado después de peleas con compañeros de trabajo.					
Factores conductuales que afectan las relaciones interpersonales					
La falta de comunicación/diálogo debilita las relaciones interpersonales en mi entorno laboral					
La falta de compromiso en el equipo de trabajo dificulta las relaciones interrelacionadas en mi entorno laboral El comportamiento irrespetuoso y tono de voz agresivo de algunos compañeros perjudica las relaciones interpersonales					
La presencia del chisme debilita las relaciones interpersonales Las relaciones autoritarias fragilizan las relaciones interpersonales					

¹Días JS, Rocha LP. Las relaciones interpersonales y la influencia en la salud de los trabajadores de enfermería/Jennifer Specht Dias. Disertación (Maestría) - Rio Grande: [sn], 2016. 77 s.

Días JS, Rocha LP, Carvalho DP, Tomaschewski-Barlem JG, Barlem ELD, Dalmolin GL. **Construcción y validación de un instrumento para validar las relaciones interpersonales en Enfermería.** Rev Bras Enferm [Internet]. 2019;72(2):426-32.

[Escriba aquí]

El irrespeto a los aspectos éticos relacionados con el cuidado del paciente perjudica las relaciones interpersonales					
Percepción de inestabilidad emocional ante dificultades de relación					
Me encuentro de mal humor después de discutir con un compañero de trabajo					
Me siento estresado ante las dificultades en la relación con el equipo de enfermería					
Me siento estresado ante las dificultades en la relación con un equipo multiprofesional					
Me encuentro irritado por la falta de compromiso de mis compañeros del equipo de salud					
Me siento angustiado por no tener el apoyo del jefe.					
Construcciones afectivas para fortalecer las relaciones interpersonales en el trabajo					
La cordialidad, la amistad y la empatía favorecen las relaciones interpersonales en el entorno laboral					
Los ánimos y ánimos de mis compañeros favorecen las relaciones interpersonales					
Establecer relaciones interpersonales saludables hace más placentero el trabajo diario y facilita la resolución de conflictos.					
Autopercepción de las dificultades relacionales					
Tengo dificultad para relacionarme con el equipo multidisciplinario					
Tengo dificultad para relacionarme con el jefe.					
Tengo dificultad para relacionarme con los compañeros del equipo de enfermería.					
Las acciones gerenciales como factor positivo para las relaciones interpersonales					
Cómo las reuniones periódicas de equipo favorecen las relaciones interpersonales					
Disfruto y disfruto participar en reuniones sociales con compañeros de trabajo					
El apoyo del liderazgo favorece las relaciones interpersonales					

[Escriba aquí]

ANEXO 7:

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO SOBRE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTION DEL TALENTO HUMANO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	AGOTAMIENTO FÍSICO Y EMOCIONAL COMO CONSECUENCIA DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES							
1	El proceso de requerimiento de personal en la institución es óptimo.	X		X		X		
2	Esta de acuerdo como se lleva a cabo el proceso de selección de la institución.	X		X		X		
	INTEGRACIÓN INSTITUCIONAL							
3	Tiene conocimiento de la visión y misión de la investigación.	X		X		X		
4	Se considera implicado en relación a la visión y misión de la institución.	X		X		X		
5	La inducción que recibió en la institución es la adecuada.	X		X		X		
6	En la institución se fomenta el trabajo en equipo.	X		X		X		
7	Se percibe un fuerte compromiso por parte de los trabajadores hacia la institución-	X		X		X		
8	El personal de la institución está dispuesta al cambio.	X		X		X		
	CAPACITACIÓN							
9	La institución se preocupa por fomentar la capacitación continua en sus empleados.	X		X		X		
10	Los trabajadores participan de manera activa en los cursos ofrecidos por la institución.	X		X		X		
11	La institución le apoya para mejorar sus competencias laborales.	X		X		X		
	Son consultados los trabajadores sobre sus necesidades de capacitación a través de encuestas o reuniones de trabajo.	X		X		X		
	SUPERVISIÓN							
13	Considera adecuada la forma como se supervisa el personal.	X		X		X		
14	Siente que existe un reconocimiento por su trabajo en el proceso de supervisión.	X		X		X		
15	Siente que le dan retroalimentación necesaria y suficiente.	X		X		X		
16	Esta de acuerdo con la estrategia d supervisión que utiliza la institución.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Dra. Lizbeth Karina ALVAREZ GAMARRA** **DNI: 44098177**

Especialidad del validador: Enferma especialista en UCI
 Maestra mención en Administración y Gestión en Servicios de la Salud
 Doctora mención en Ciencias en Enfermería

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

07 de 07 del 2022



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	AGOTAMIENTO FÍSICO Y EMOCIONAL COMO CONSECUENCIA DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES							
1	El proceso de requerimiento de personal en la institución es óptimo.	X		X		X		
2	Esta de acuerdo como se lleva a cabo el proceso de selección de la institución.	X		X		X		
	INTEGRACIÓN INSTITUCIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
3	Tiene conocimiento de la visión y misión de la investigación.	X		X		X		
4	Se considera implicado en relación a la visión y misión de la institución.	X		X		X		
5	La inducción que recibió en la institución es la adecuada.	X		X		X		
6	En la institución se fomenta el trabajo en equipo.	X		X		X		
7	Se percibe un fuerte compromiso por parte de los trabajadores hacia la institución-	X		X		X		
8	El personal de la institución está dispuesta al cambio.	X		X		X		
	CAPACITACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
9	La institución se preocupa por fomentar la capacitación continua en sus empleados.	X		X		X		
10	Los trabajadores participan de manera activa en los cursos ofrecidos por la institución.	X		X		X		
11	La institución le apoya para mejorar sus competencias laborales.	X		X		X		
	Son consultados los trabajadores sobre sus necesidades de capacitación a través de encuestas o reuniones de trabajo.	X		X		X		
	SUPERVISIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Considera adecuada la forma como se supervisa el personal.	X		X		X		
14	Siente que existe un reconocimiento por su trabajo en el proceso de supervisión.	X		X		X		
15	Siente que le dan retroalimentación necesaria y suficiente.	X		X		X		
16	Esta de acuerdo con la estrategia d supervisión que utiliza la institución.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Mg. Hedy ARIAS MANRIQUE** DNI: 19991382

Especialidad del validador: **Maestra mención en Gestión en Servicios de la Salud**

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

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

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

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

07 de 07 del 2022



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTION DEL TALENTO HUMANO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	AGOTAMIENTO FÍSICO Y EMOCIONAL COMO CONSECUENCIA DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES							
1	El proceso de requerimiento de personal en la institución es óptimo.	X		X		X		
2	Esta de acuerdo como se lleva a cabo el proceso de selección de la institución.	X		X		X		
	INTEGRACIÓN INSTITUCIONAL							
3	Tiene conocimiento de la visión y misión de la investigación.	X		X		X		
4	Se considera implicado en relación a la visión y misión de la institución.	X		X		X		
5	La inducción que recibió en la institución es la adecuada.	X		X		X		
6	En la institución se fomenta el trabajo en equipo.	X		X		X		
7	Se percibe un fuerte compromiso por parte de los trabajadores hacia la institución-	X		X		X		
8	El personal de la institución está dispuesta al cambio.	X		X		X		
	CAPACITACIÓN							
9	La institución se preocupa por fomentar la capacitación continua en sus empleados.	X		X		X		
10	Los trabajadores participan de manera activa en los cursos ofrecidos por la institución.	X		X		X		
11	La institución le apoya para mejorar sus competencias laborales.	X		X		X		
	Son consultados los trabajadores sobre sus necesidades de capacitación a través de encuestas o reuniones de trabajo.	X		X		X		
	SUPERVISION							
13	Considera adecuada la forma como se supervisa el personal.	X		X		X		
14	Siente que existe un reconocimiento por su trabajo en el proceso de supervisión.	X		X		X		
15	Siente que le dan retroalimentación necesaria y suficiente.	X		X		X		
16	Esta de acuerdo con la estrategia d supervisión que utiliza la institución.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador.: **Luz Bertha EVAGELISTA VASQUEZ** DNI: 19863319

Especialidad del validador: Enferma especialista en salud publica y comunitaria

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: 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

07 de 07 del 2022



Firma del Experto Informante.

ANEXO 8:

VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS PARA LA VARIABLE RELACIONES INTERPERSONALES



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS RELACIONES INTERPERSONALES

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	AGOTAMIENTO FÍSICO Y EMOCIONAL COMO CONSECUENCIA DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES							
1	Noto que me pongo tenso y tengo dolores musculares después de conflictos/discusiones en el ambiente de trabajo	X		X		X		
2	Me doy cuenta de que las relaciones conflictivas dañan mi salud mental.	X		X		X		
3	Tengo dolor de cabeza después de situaciones conflictivas con compañeros de trabajo.	X		X		X		
4	Me siento deprimido por las relaciones conflictivas con compañeros de trabajo	X		X		X		
5	Me siento deprimido por las relaciones negativas que se establecen en mi entorno laboral.	X		X		X		
6	Percibo molestias gastrointestinales por relaciones conflictivas.	X		X		X		
7	Noto dificultad para concentrarme después de conflictos interpersonales.	X		X		X		
8	Ya he usado analgésicos o ansiolíticos después de conflictos interpersonales.	X		X		X		
9	Noto cambios en la presión arterial o taquicardia después de conflictos interpersonales.	X		X		X		
	FACTORES CONDUCTUALES QUE AFECTAN LAS RELACIONES INTERPERSONALES	Si	No	Si	No	Si	No	
10	La falta de comunicación/diálogo debilita las relaciones interpersonales en mi entorno laboral.	X		X		X		
11	La falta de compromiso en el equipo de trabajo dificulta las relaciones interpersonales en mi entorno laboral.	X		X		X		
12	El comportamiento irrespetuoso y tono de voz agresivo de algunos compañeros perjudica las relaciones interpersonales.	X		X		X		
13	La presencia del chisme debilita las relaciones interpersonales.	X		X		X		
14	Las relaciones autoritarias fragilizan las relaciones interpersonales.	X		X		X		
15	El irrespeto a los aspectos éticos relacionados con el cuidado del paciente perjudica las relaciones interpersonales.	X		X		X		
	PERCEPCIÓN DE INESTABILIDAD EMOCIONAL ANTE DIFICULTADES DE RELACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Me encuentro de mal humor después de discutir con un compañero de trabajo.	X		X		X		
17	Me siento estresado ante las dificultades en la relación con un equipo de enfermería	X		X		X		
18	Me siento estresado ante las dificultades en la relación con un equipo multiprofesional.	X		X		X		
19	Me encuentro irritado por la falta de compromiso de mis compañeros de salud.	X		X		X		
20	Me siento angustiado por tener el apoyo del jefe.	X		X		X		
	CONSTRUCCIONES AFECTIVAS PARA FORTALECER LAS RELACIONES INTERPERSONALES EN EL TRABAJO							

21	La cordialidad, la amistad, la empatía favorecen las relaciones interpersonales en el entorno laboral.	X		X		X	
22	Los ánimos y ánimos de mis compañeros favorecen las relaciones interpersonales.	X		X		X	
23	Establecer relaciones interpersonales saludables hace más de placentero el trabajo diario y facilita la resolución de conflictos.	X		X		X	
AUTOPERCEPCIÓN DE LAS DIFICULTADES RELACIONALES							
24	Tengo dificultad para relacionarme con el equipo multidisciplinario.	X		X		X	
25	Tengo dificultad para relacionarme con el jefe.	X		X		X	
26	Tengo dificultad para relacionarme con los compañeros del equipo de enfermería.	X		X		X	
LAS ACCIONES GERENCIALES COMO FACTOR POSITIVO PARA LAS RELACIONES INTERPERSONALES							
27	Cómo las reuniones periódicas de equipo favorecen las relaciones interpersonales.	X		X		X	
28	Disfruto y disfruto participar en reuniones sociales con compañeros de trabajo.	X		X		X	
29	El apoyo del liderazgo favorece las relaciones interpersonales.	X		X		X	

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/ Mg: **Mg. Hedy ARIAS MANRIQUE** **DNI: 19991382**

Especialidad del validador: Maestra mención en Gestión en Servicios de la Salud

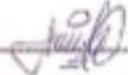
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

07 de 07 del 2022



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS RELACIONES INTERPERSONALES

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	AGOTAMIENTO FÍSICO Y EMOCIONAL COMO CONSECUENCIA DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES							
1	Noto que me pongo tenso y tengo dolores musculares después de conflictos/discusiones en el ambiente de trabajo	X		X		X		
2	Me doy cuenta de que las relaciones conflictivas dañan mi salud mental.	X		X		X		
3	Tengo dolor de cabeza después de situaciones conflictivas con compañeros de trabajo.	X		X		X		
4	Me siento deprimido por las relaciones conflictivas con compañeros de trabajo	X		X		X		
5	Me siento deprimido por las relaciones negativas que se establecen en mi entorno laboral.	X		X		X		
6	Percibo molestias gastrointestinales por relaciones conflictivas.	X		X		X		
7	Noto dificultad para concentrarme después de conflictos interpersonales.	X		X		X		
8	Ya he usado analgésicos o ansiolíticos después de conflictos interpersonales.	X		X		X		
9	Noto cambios en la presión arterial o taquicardia después de conflictos interpersonales.	X		X		X		
	FACTORES CONDUCTUALES QUE AFECTAN LAS RELACIONES INTERPERSONALES	Si	No	Si	No	Si	No	
10	La falta de comunicación/dialogo debilita las relaciones interpersonales en mi entorno laboral.	X		X		X		
11	La falta de compromiso en el equipo de trabajo dificulta las relaciones interpersonales en mi entorno laboral.	X		X		X		
12	El comportamiento irrespetuoso y tono de voz agresivo de algunos compañeros perjudica las relaciones interpersonales.	X		X		X		
13	La presencia del chisme debilita las relaciones interpersonales.	X		X		X		
14	Las relaciones autoritarias fragilizan las relaciones interpersonales.	X		X		X		
15	El irrespeto a los aspectos éticos relacionados con el cuidado del paciente perjudica las relaciones interpersonales.	X		X		X		
	PERCEPCIÓN DE INESTABILIDAD EMOCIONAL ANTE DIFICULTADES DE RELACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Me encuentro de mal humor después de discutir con un compañero de trabajo.	X		X		X		
17	Me siento estresado ante las dificultades en la relación con un equipo de enfermería	X		X		X		
18	Me siento estresado ante las dificultades en la relación con un equipo multiprofesional.	X		X		X		
19	Me encuentro irritado por la falta de compromiso de mis compañeros de salud.	X		X		X		
20	Me siento angustiado por tener el apoyo del jefe.	X		X		X		
	CONSTRUCCIONES AFECTIVAS PARA FORTALECER LAS RELACIONES INTERPERSONALES EN EL TRABAJO							

21	La cordialidad, la amistad, la empatía favorecen las relaciones interpersonales en el entorno laboral.	X		X		X	
22	Los ánimos y ánimos de mis compañeros favorecen las relaciones interpersonales.	X		X		X	
23	Establecer relaciones interpersonales saludables hace más de placentero el trabajo diario y facilita la resolución de conflictos.	X		X		X	
AUTOPERCEPCIÓN DE LAS DIFICULTADES RELACIONALES							
24	Tengo dificultad para relacionarme con el equipo multidisciplinario.	X		X		X	
25	Tengo dificultad para relacionarme con el jefe.	X		X		X	
26	Tengo dificultad para relacionarme con los compañeros del equipo de enfermería.	X		X		X	
LAS ACCIONES GERENCIALES COMO FACTOR POSITIVO PARA LAS RELACIONES INTERPERSONALES							
27	Cómo las reuniones periódicas de equipo favorecen las relaciones interpersonales.	X		X		X	
28	Disfruto y disfruto participar en reuniones sociales con compañeros de trabajo.	X		X		X	
29	El apoyo del liderazgo favorece las relaciones interpersonales.	X		X		X	

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/ Mg: **Dra. Lizbeth Karina ALVAREZ GAMARRA** **DNI: 44098177**

Especialidad del validador: Enferma especialista en UCI
Maestra mención en Administración y Gestión en Servicios de la Salud
Doctora mención en Ciencias en Enfermería

- 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

07 de 07 del 2022



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS RELACIONES INTERPERSONALES

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	AGOTAMIENTO FÍSICO Y EMOCIONAL COMO CONSECUENCIA DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES							
1	Noto que me pongo tenso y tengo dolores musculares después de conflictos/discusiones en el ambiente de trabajo	X		X		X		
2	Me doy cuenta de que las relaciones conflictivas dañan mi salud mental.	X		X		X		
3	Tengo dolor de cabeza después de situaciones conflictivas con compañeros de trabajo.	X		X		X		
4	Me siento deprimido por las relaciones conflictivas con compañeros de trabajo	X		X		X		
5	Me siento deprimido por las relaciones negativas que se establecen en mi entorno laboral.	X		X		X		
6	Percibo molestias gastrointestinales por relaciones conflictivas.	X		X		X		
7	Noto dificultad para concentrarme después de conflictos interpersonales.	X		X		X		
8	Ya he usado analgésicos o ansiolíticos después de conflictos interpersonales.	X		X		X		
9	Noto cambios en la presión arterial o taquicardia después de conflictos interpersonales.	X		X		X		
	FACTORES CONDUCTUALES QUE AFECTAN LAS RELACIONES INTERPERSONALES	Si	No	Si	No	Si	No	
10	La falta de comunicación/dialogo debilita las relaciones interpersonales en mi entorno laboral.	X		X		X		
11	La falta de compromiso en el equipo de trabajo dificulta las relaciones interpersonales en mi entorno laboral.	X		X		X		
12	El comportamiento irrespetuoso y tono de voz agresivo de algunos compañeros perjudica las relaciones interpersonales.	X		X		X		
13	La presencia del chisme debilita las relaciones interpersonales.	X		X		X		
14	Las relaciones autoritarias fragilizan las relaciones interpersonales.	X		X		X		
15	El irrespeto a los aspectos éticos relacionados con el cuidado del paciente perjudica las relaciones interpersonales.	X		X		X		
	PERCEPCION DE INESTABILIDAD EMOCIONAL ANTE DIFICULTADES DE RELACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Me encuentro de mal humor después de discutir con un compañero de trabajo.	X		X		X		
17	Me siento estresado ante las dificultades en la relación con un equipo de enfermería	X		X		X		
18	Me siento estresado ante las dificultades en la relación con un equipo multiprofesional.	X		X		X		
19	Me encuentro irritado por la falta de compromiso de mis compañeros de salud.	X		X		X		
20	Me siento angustiado por tener el apoyo del jefe.	X		X		X		
	CONSTRUCCIONES AFECTIVAS PARA FORTALECER LAS RELACIONES INTERPERSONALES EN EL TRABAJO							
21	La cordialidad, la amistad, la empatía favorecen las relaciones interpersonales en el entorno laboral.	X		X		X		

22	Los ánimos y ánimos de mis compañeros favorecen las relaciones interpersonales.	X		X		X	
23	Establecer relaciones interpersonales saludables hace más de placentero el trabajo diario y facilita la resolución de conflictos.	X		X		X	
AUTOPERCEPCIÓN DE LAS DIFICULTADES RELACIONALES							
24	Tengo dificultad para relacionarme con el equipo multidisciplinario.	X		X		X	
25	Tengo dificultad para relacionarme con el jefe.	X		X		X	
26	Tengo dificultad para relacionarme con los compañeros del equipo de enfermería.	X		X		X	
LAS ACCIONES GERENCIALES COMO FACTOR POSITIVO PARA LAS RELACIONES INTERPERSONALES							
27	Cómo las reuniones periódicas de equipo favorecen las relaciones interpersonales.	X		X		X	
28	Disfruto y disfruto participar en reuniones sociales con compañeros de trabajo.	X		X		X	
29	El apoyo del liderazgo favorece las relaciones interpersonales.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Luz Bertha EVANGELISTA VASQUEZ **DNI: 19863319**

Especialidad del validador: Enferma especialista en salud comunitaria

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

07 de 07 del 2022

Firma del Experto Informante.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VERTIZ OSORES JACINTO JOAQUIN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión de talento humano y relaciones interpersonales en el personal de salud de un centro de salud en Huancayo, 2022", cuyo autor es HERNANDEZ BATALLA CINTHYA STHEFF KATHERIN, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 07 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VERTIZ OSORES JACINTO JOAQUIN DNI: 16735482 ORCID 0000-0003-2774-1207	Firmado digitalmente por: JVERTIZO el 07-08-2022 00:54:19

Código documento Trilce: TRI - 0398007