



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Gestión del talento humano en la motivación laboral de los
profesionales de la salud de un hospital militar de Lima, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTOR:

Diaz Huertas, Antonio Mariano (orcid.org/0000-0002-1979-0060)

ASESORA:

Mg. Vega Guevara, Miluska Rosario (orcid.org/0000-0002-0268-3250)

COASESOR:

Mg. Ruiz Barrera, Lázaro (ORCID: 0000-0002-3174-7321)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los servicios de la salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

Con bastante amor y mucho regocijo dedico esta tesis a todos mis seres queridos, a mi Mamita Livia Vera y a madre Rudy Huertas que son mi razón de sentirme tan orgulloso de culminar mi meta y por sus sabios consejos.

A mis hijos, que son la motivación de mi grandiosa vida.

Es para mí un gran honor dedicar este esfuerzo, que con mucho espero y esperanza he luchado en conseguir.

Antonio

Agradecimiento

Agradezco de antemano al Todopoderoso por haberme brindado una maravillosa familia, quienes confiaron en mí, impulsando mis deseos de superación y sacrificio para llegar a mi objetivo.

Antonio

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	3
III. METODOLOGÍA.....	18
3.1 Tipo y diseño de investigación	18
3.2 Variables y operacionalización.....	19
3.3 Población, muestra y muestreo.....	22
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	22
3.5 Procedimientos	25
3.6 Método de análisis de datos	25
3.7 Aspectos éticos.....	25
IV. RESULTADOS.....	27
V. DISCUSIÓN.....	36
VI. CONCLUSIONES	42
VI. RECOMENDACIONES.....	44
REFERENCIAS.....	45
ANEXOS	53

Índice de tablas

Tabla 1 Operacionalización de variable gestión del talento humano.....	20
Tabla 2 Operacionalización de variable motivación laboral.....	21
Tabla 3 Ficha técnica gestión del talento humano	23
Tabla 4 Ficha técnica motivación	24
Tabla 5 Confiabilidad de cuestionarios	25
Tabla 6 Nivel de gestión del talento humano según sus dimensiones	27
Tabla 7 Nivel de motivación laboral según sus dimensiones	28
Tabla 9 Relación entre gestión del talento humano y motivación laboral.....	29
Tabla 10 Relación entre incorporación de talentos y motivación laboral.....	30
Tabla 11 Relación entre colocación de talentos y motivación laboral	31
Tabla 12 Relación entre recompensas de talentos y motivación laboral.....	32
Tabla 13 Relación entre desarrollo de talentos y motivación laboral.....	33
Tabla 14 Relación entre retención de talentos y motivación laboral.....	34
Tabla 15 Relación entre supervisar talentos y motivación laboral.....	35

Índice de figuras

Figura 1 Diseño de la investigación	18
--	----

Resumen

La investigación se inició con el objetivo general de determinar la influencia de la gestión del talento humano en la motivación laboral de los profesionales de la salud de un hospital militar de Lima. La investigación fue básica con un enfoque cuantitativo, el diseño fue no experimental, transversal y de nivel causal-correlacional. La población fue de 135 profesionales de la salud de un hospital militar de Lima, la muestra fue no probabilística, aplicándose como instrumento para evaluar la gestión del talento humano y el cuestionario para evaluar la motivación a través de la técnica de la encuesta. El resultado fue que la gestión del talento humano es baja con un 43,7%; Cabe destacar que la dimensión con mayor índice de problemas es el talento supervisor con un bajo nivel de 58.5%; hubo, se encontró que la motivación es baja con un 40.7%, asimismo, la dimensión con mayor índice de problemas es la intensidad con un nivel bajo de 40.7%. Concluyendo que existe influencia de la gestión del talento humano en un 49.9%. en la motivación laboral de los profesionales de la salud de un hospital militar de Lima, 2022.

Palabras clave: Gestión del talento humano, motivación, reclutamiento, hospital militar.

Abstract

The investigation began with the general objective of determining the influence of human talent management on the work motivation of health professionals at a military hospital in Lima. The research was basic with a quantitative approach, the design was non-experimental, cross-sectional and causal-correlational. The population was 135 health professionals from a military hospital in Lima, the sample was non-probabilistic, being applied as an instrument to evaluate the management of human talent and the questionnaire to evaluate motivation through the survey technique. The result was that the management of human talent is low with 43.7%; It should be noted that the dimension with the highest rate of problems is supervisory talent with a low level of 58.5%; there was, it was found that motivation is low with 40.7%, likewise, the dimension with the highest rate of problems is intensity with a low level of 40.7%. Concluding that there is an influence of human talent management in 49.9%. in the work motivation of health professionals from a military hospital in Lima, 2022.

Keywords: Human talent management, motivation, recruitment, military hospital.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad la gestión del talento humano juega un papel primordial en todos los contextos de la sociedad, ya que de ello dependerá el éxito o fracaso de las instituciones, asimismo, en las entidades de salud como es el caso de hospitales o centros de salud es de vital importancia contar con una pertinente gestión del personal a fin de ofrecerles todas las facilidades como son herramientas, maquinaria, equipos, salario justo, etc., para que se ofrezca un servicio de calidad y con ello la pronta recuperación del paciente, caso contrario, traerá deficiencias que impactarán negativamente en la salud del paciente, el cual es la razón de ser de las instituciones.

Según Kitsios y Kamariotou (2021) contextualizan la realidad en el sector de salud griego, debido a la fuerte crisis financiera que, afectado a muchos países en el mundo, ha generado que varias instituciones de la salud no cuenten con un plan de incentivos apropiado para generar motivación oportuna en sus trabajadores influenciando negativamente en la productividad de su talento humano.

Asimismo, dentro del contexto de las organizaciones de la salud sudafricanas, Jooste y Hamani (2018) sustentan que el 35,5% de enfermeras manifestaron que no reciben reconocimiento oportuno por parte de sus supervisores en relación a un desempeño sobresaliente, afectando continuamente su motivación para seguir desarrollando sus labores, por otra parte, Arora et al. (2022) manifestaron que en un mayor porcentaje de los trabajadores de un centro de salud impulsaron una mayor motivación en relación en los aspectos salariales que en el aprecio por la comunidad en donde desarrollan sus funciones, afectando significativamente la calidad de la salud integral entregada.

Considerando el artículo de Zamanzadeh et al. (2020) sobre los desafíos que tiene la gestión del recurso humano en el personal de salud en Irán señala que la inadecuada planificación y políticas que implementan las personas a cargo de los centros de salud generan altos niveles de insatisfacción del personal de salud, impactando negativamente el servicio que se ofrecen a los pacientes. Por otro lado, Bastjancic & Slana (2018) manifiesta en su artículo que el papel que emplean las

entidades para retener al personal es deficiente, debido a la falta de recursos y bonificaciones que se le brinda a su personal. Por su parte Carnevale & Hatak (2020) mencionan que las instituciones de salud deben de velar en todo momento por el bienestar de los colaboradores, ya que son la fuerza de trabajo que se necesita para ofrecer un servicio de calidad.

A nivel local, en el hospital militar se cuenta con problemas relacionados a la gestión del talento humano como es la carencia de personal para las diferentes funciones y actividades dentro de la entidad, inadecuados equipos y materiales otorgados al personal de salud, constante rotación de personal sin previo aviso, horas extra no remuneradas, alta burocracia en la referencia de pacientes para otros centros de salud, todo ello, tiene un impacto negativo en el profesional de salud debido a que no se abastece en la atención para todos los paciente. Llegándose a formular como problema ¿Cuál es la influencia de la gestión del talento humano en la motivación laboral de los profesionales de la salud de un hospital militar de Lima, 2022?

Como problemas específicos se formularon: a) ¿Cuál es la influencia de la incorporación de talentos en la motivación laboral del colaborador de un hospital militar de Lima?; b) ¿Cuál es la influencia de la colocación de talentos en la motivación laboral del colaborador de un hospital militar de Lima?; c) ¿Cuál es la influencia de las recompensas de talentos en la motivación laboral del colaborador de un hospital militar de Lima? d) ¿Cuál es la influencia del desarrollo de talentos en la motivación laboral del colaborador de un hospital militar de Lima? e) ¿Cuál es la influencia de retención de talentos en la motivación laboral del colaborador de un hospital militar de Lima? f) ¿Cuál es la influencia de supervisión de talentos en la motivación laboral del colaborador de un hospital militar de Lima?

El estudio presente tiene por justificación práctica debido a que se darán respuestas a los distintos problemas que existen en un hospital militar de Lima, demostrando también la relación entre la gestión del talento humano y como esta tiene incidencia sobre la motivación laboral del colaborador, recomendando así estrategias de solución para maximizar el rendimiento. El estudio se justifica a nivel social por que

se identificarán los factores que generan una adecuada gestión del talento humano para ofrecer una motivación laboral pertinente, teniendo como resultado un servicio de salud de calidad y prioritario. El estudio se justifica a nivel teórico debido a que se conocerán a detalle cada variable investigada con la ayuda de autores reconocidos a nivel mundial con la finalidad de analizar los factores que conllevan a la adecuada gestión del talento humano y el logro de una motivación laboral efectiva.

Se estableció por objetivo general: Determinar la influencia de la gestión del talento humano en la motivación laboral de los profesionales de la salud de un hospital militar de Lima, 2022. Por específicos, a) analizar la influencia de la incorporación de talentos en la motivación laboral del colaborador de un hospital militar de Lima; b) analizar la influencia de la colocación de talentos en la motivación laboral del colaborador de un hospital militar de Lima, c) analizar la influencia de las recompensas de talentos en la motivación laboral del colaborador de un hospital militar de Lima. d) identificar la influencia del desarrollo de talentos en la motivación laboral del colaborador de un hospital militar de Lima. e) Precisar la influencia de retención de talentos en la motivación laboral del colaborador de un hospital militar de Lima. f) Precisar la influencia de supervisión de talentos en la motivación laboral del colaborador de un hospital militar de Lima.

Se plantearon como hipótesis: H1: La gestión del talento humano influye directamente en la motivación de los profesionales de la salud de un hospital militar de Lima, 2022. Como hipótesis específicas: La incorporación de talentos influye en la motivación laboral del colaborador de un hospital militar de Lima; La colocación de talentos influye en la motivación laboral del colaborador de un hospital militar de Lima; Las recompensas de talentos influye en la motivación laboral del colaborador de un hospital militar de Lima. El desarrollo de talentos influye en la motivación laboral del colaborador de un hospital militar de Lima. La retención de talentos influye en la motivación laboral del colaborador de un hospital militar de Lima. La supervisión de talentos influye en la motivación laboral del colaborador de un hospital militar de Lima.

II. MARCO TEÓRICO

A continuación, se describirán los antecedentes y conceptualizaciones teóricas referente a la gestión del talento humano y la motivación laboral en el contexto internacional, nacional y local.

En Ecuador, Macías et al. (2020) a través de su investigación, plantearon como finalidad, establecer la influencia entre la gestión del talento humano y la satisfacción de los colaboradores de una entidad civil en la ciudad de Manabí; se empleó como tipo de metodología de estudio cuantitativa y diseño no experimental correlacional, se trabajó por medio de una población constituida por 104 personas en donde se obtuvo una muestra de 83 trabajadores. El resultado fue, que el 59,04% de los encuestados muestran un nivel deficiente de motivación respecto a sus procedimientos diarios en la entidad, por otra parte, el 33,73% de los encuestados muestra un nivel deficiente en la administración de las personas, trayendo consigo falencias que dificultan el desarrollo oportuno de las actividades. Se concluyó que, es fundamental que se tengan en cuenta las consideraciones sobre la satisfacción laboral para una gestión del talento humano adecuado tomando en cuenta las dimensiones que permitan un desarrollo eficaz.

En la ciudad de Riobamba, Colcha (2021) a través de su investigación en donde tuvo como finalidad, establecer la influencia entre la gestión del talento humano y la motivación en el trabajo en los funcionarios de una entidad en Ecuador; se empleó como metodología el tipo de estudio cuantitativo de diseño no experimental correlacional, la población estuvo constituida por 38 trabajadores. Se obtuvo como resultados que, por medio del 44,74% de los encuestados manifestaron un nivel deficiente en relación a la motivación laboral en la entidad, por otra parte, el 47,37% de los encuestados manifestaron un nivel bajo en relación a la gestión del talento humano y sus dimensiones. Se concluyó que, la gestión del talento humano tiene una gran influencia en la motivación laboral de las personas y que es importante desarrollar estrategias oportunas para mejorar el desarrollo eficaz de los mismos.

En relación a las variables, Kinsella, Fry y Zecchin (2018) manifiestan que un 75% de pacientes que son atendidos en un centro de salud australiano manifestaron un declive en su recuperación, relacionado a la atención recibida por los profesionales de salud con una mala motivación por su trabajo, generando tasas negativas en la calidad de vida de los pacientes, por otra parte, Koppen, Maier y Busse (2018) contextualizan la situación que el 66,5% de profesionales de la salud no se sentían motivados para desenvolver sus actividades referentes al cuidado y atención de los pacientes en un centro de salud inglés, asimismo, Bereka y Oliksa (2020) manifiestan que el 45% de los trabajadores de un centro de salud en Etiopía no manifestaban una relación significativa asociado a la dimensión organización del trabajo, afectando sus motivaciones dentro de la institución.

En Guayaquil, Cabeza & Brito (2021) por medio de su investigación que tuvo como finalidad, establecer la influencia entre la gestión del talento humano y el rendimiento en el trabajo de los profesionales de salud en Ecuador; la metodología empleada fue de tipo cuantitativa de diseño no experimental correlacional, la población estuvo compuesta por un total de 130 profesionales de la salud. Se tuvo como resultados que, el 88% de los profesionales determinaron deficiencias en la gestión del talento humano que dificulta un desarrollo oportuno de las actividades diarias, por otra parte, el 52% de los encuestados no se encuentran motivados laboralmente para gestionar sus procedimientos. Se llegó a concluir que, se desarrolló una influencia importante entre las variables de estudio, lo cual debe ser tenida en cuenta a través de estrategias oportunas.

En Lima, Santos (2018) a través de su estudio que desarrolló como finalidad, establecer la influencia existente entre la gestión del talento humano y la motivación en el trabajo de los colaboradores oficial general del ministerio de salud en la ciudad de Lima; se empleó como como tipo de metodología de estudio cuantitativa de diseño no experimental correlacional, la población estuvo constituida por 135 trabajadores. Los resultados que se obtuvieron fueron que, el 56% de los encuestados manifestaron un nivel eficiente en relación a la gestión del talento humano en la entidad, por otra parte, el 53% de los trabajadores encuestados determinaron un nivel alto en relación

a la motivación laboral existente en el desarrollo de sus funciones. Se llegó a concluir que, la gestión del talento humano influye de manera significativa la motivación laboral de los trabajadores, debido a que se calculó un coeficiente de correlación Rho de Spearman del 0.686, lo que representó un nivel alto, indicando de esta manera que por medio de una administración adecuada de las personas se manifiesta una motivación oportuna en el trabajo por parte de los colaboradores.

En Huancayo, Espinoza y Montalvo (2021) a través de su investigación, lo cual tuvo como objetivo, establecer la influencia entre la gestión del talento humano y el rendimiento en el trabajo de los usuarios administrativos de una entidad regional de la ciudad de Huancayo; se empleó como tipo de metodología de estudio cuantitativa de diseño correlacional, la muestra utilizada estuvo compuesta por un total de 24 trabajadores. Se tuvo como resultado que, el 75% de los encuestados determinan un nivel eficiente en la administración oportuna de los trabajadores por parte de la entidad, por otra parte, el 84% de los encuestados informaron un nivel alto en relación al rendimiento de los trabajadores en el trabajo. Se llegó a concluir que, se manifiesta una relación significativa entre las variables de estudio, debido a que, por medio de la prueba estadística de Pearson, se encontró un coeficiente del 0,769 indicando que existe una dependencia importante entre las dos variables.

En la ciudad de Amazonas, Gusmán (2022) a través de su estudio que desarrolló como finalidad, establecer la influencia entre la gestión del talento humano y la motivación laboral de los profesionales de salud; se empleó como tipo de metodología de estudio cuantitativa de diseño no correlacional, la población estuvo compuesta por 112 profesionales. Se obtuvo como resultado que, por medio de las dimensiones del rendimiento laboral, desarrollaron un nivel medio con el 24.10% y el 26.79% respectivamente, en relación a la gestión del talento humano se ubica en un nivel regular. Se llegó a concluir que, se manifestó una influencia importante entre las variables de estudio, debido a que se presentó un porcentaje estadístico moderado de Rho Spearman del 0.579.

Según Chiavenato (2009) define a la gestión del talento humano como un enfoque mediante el cual facilita la percepción de los colaboradores como personas que desarrollan destrezas y competencias intelectuales en las cuales las organizaciones dependen primordialmente para realizar sus acciones operativas, generar bienes y servicios, desarrollar la atención hacia los usuarios, desarrollar competitividad en el mercado y obtener las metas principales y estratégicas, por otra parte, los individuos dependen gradualmente de las instituciones con la intención de alcanzar sus objetivos individuales.

Este proceso se encuentra referido como el conjunto de acciones que no se sostienen bajo el dominio de los procedimientos jerárquicos. Se tiene en consideración la involucración de la organización que facilite el diseño de un conjunto de medidas en las cuales se encuentra el compromiso de los colaboradores, las metas empresariales, las remuneraciones. Conforme a lo que indica Chiavenato (2008) son el conglomerado de políticas y prácticas que son importantes para la dirección las responsabilidades directivas asociadas con los individuos o recursos, incluyendo las dimensiones propias de la gestión.

Desde la perspectiva de, Alonso et al. (2018) lo definen como el conjunto de acciones que desarrolla e incorpora nuevos miembros a un centro de labores en específico, y que a su vez desenvuelve y genera la retención oportuna del talento humano existente, asimismo, sostienen también que este concepto dirige hacia una adecuada gestión del recurso humano en relación a sus capacidades y valor individual.

Loaiza y Canahuire (2022) definen a la gestión del talento humano como el conjunto de acciones en donde realiza los procedimientos de desarrollo, atracción e incorporación de los nuevos talentos y por su parte también tiene la influencia de generar la retención de los integrantes dentro de las organizaciones, asimismo, sostienen que este proceso se fundamenta en destacar en aquellos individuos que desarrollan un potencial alto dentro de sus puestos de trabajo.

Por otra parte, según Alonso et al. (2018) lo definen como al conjunto de actividades en donde se realiza el desarrollo e incorporación de miembros nuevos al

centro de labores, y que, además, también se percibe desarrollar y generar la retención de un talento humano preexistente, por otra parte, afirman que se pretende destacar a los individuos que desarrollan un alto potencial, en donde se comprende como talento, dentro de un centro laboral en específico.

Según, Ramírez et al. (2019) sostienen que la gestión del talento humano se define como el conjunto de estrategias que son desarrolladas por las organizaciones para realizar los procedimientos de contratación, capacitación y retención de los integrantes que desenvuelven un rendimiento adecuado, asimismo indican que, se constituye en cuatro fases que incluyen la selección del personal, evaluación de su rendimiento, desarrollarlo y retenerlo.

Conforme lo indican, Pareja et al. (2022) indican que la gestión del talento humano es un conglomerado de acciones, estrategias y administración de las organizaciones que se encuentran fundamentadas con la intención de direccionar de manera adecuada una serie de procesos que faciliten el alcance de la productividad institucional.

Según, Araujo et al. (2021) definen a la gestión del talento humano como una serie integrada de acciones de la organización, que se encuentran diseñadas con el objetivo de realizar la atracción, administración, desarrollo, motivación y retención de los colaboradores, por otra parte, afirman que este proceso se fundamenta en la adquisición de resultados óptimos en la organización con la ayuda de cada uno de los integrantes que permita el desarrollo de las estrategias y se logre un balance entre el desarrollo profesional del talento, el enfoque humano y el alcance de las metas institucionales.

Por otra parte, Inga y Arosquipa (2019) lo conceptualizan como el conjunto de procedimientos que incentivan los rendimientos de los trabajadores de las distintas organizaciones de la salud para el alcance de las metas sanitarias correspondientes, asimismo, sostienen que se desarrollan mecanismos y métodos para conseguir,

conservar y desarrollar el talento humano en salud, en donde se percibe como el recurso con más relevancia en el sector.

Según, Pareja et al. (2022) la definen como el conjunto de acciones, estrategias y administración de las diversas organizaciones que han sido concebidas con la finalidad de gestionar de manera efectiva una serie de procesos que facilitan el alcance exitoso de la productividad organizacional.

Asimismo, Farndale et al. (2022) lo definen como el proceso en donde se desarrolla con la finalidad de proveer nuevos empleados o talentos de valor para la organización, además de buscar la retención y el desarrollo de las personas en beneficio de la productividad organizacional.

Según, Mahapatra y Dash (2022) lo definen como el conglomerado de ejercicios y políticas primordiales para el direccionamiento de funciones directivas asociadas con los individuos o recursos, estableciendo de esta manera acciones de reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación del rendimiento como las principales dimensiones de este proceso. Por otra parte, King y Vaiman (2019) desarrollan este concepto desde un punto de vista relacionado con la estrategia de direccionamiento de las personas, en donde se percibe como principal objetivo el alcance de creación de valor óptimo para la institución, a través de una serie de acciones que se encuentran direccionadas a la disposición continua del nivel intelectual, habilidades y competencias para el éxito de los objetivos institucionales para una óptima productividad.

Según Iluminada (2012) manifiestan que este proceso es un mecanismo asociado a la estrategia, que es fundamental para hacer frente ante los desafíos del mercado. Facilita el impulso hacia un nivel de excelencia de las capacidades individuales conforme a los requerimientos operativos en donde se garantiza el desenvolvimiento y la gestión del potencial de los individuos en relación a lo que saben hacer o podrían desenvolver.

Los individuos son considerados el factor primordial que una empresa puede contar. La relevancia de poder administrar este recurso importante ha permitido que las organizaciones diseñen un departamento a su gestión y dirección, en las cuales facilite la adquisición, retención y el desarrollo de tales recursos. Por medio de este punto de vista, es en donde se genera la perspectiva directiva en la estrategia de la gestión del talento humano como la ciencia en la cual se encarga de analizar todo lo relacionado al talento humano, su administración y contribución hacia las necesidades de la organización y la competencia (Prieto, 2013).

Se tiene en consideración la teoría base de Rensis Likert citado por Vargas (2021) mediante la cual se determinan las cualidades que permite definir a la organización y establece las orientaciones que manifiestan sus miembros en relación a su entorno de trabajo, desarrollando causales independientes, las cuales se encuentran centradas en direccionar de manera adecuada el sentido en que una organización se desarrolla y permite alcanzar sus objetivos; las causales intermedias, son aquellas que se encuentran orientadas a realizar la evaluación del estado interno de la organización, desarrollan diferentes factores como lo son, el desempeño, la comunicación, incentivación y las tomas de decisiones; asimismo, las causales finales, se manifiestan como aquellas que se originan en consecuencia de las causales anteriormente mencionadas, desarrollan una respuesta a los resultados alcanzados por la organización, los cuales se tienen en consideración a la ganancia, pérdida y productividad.

Por otra parte, el autor que sustenta las dimensiones de la variable gestión del talento humano fue Chiavenato (2009) el cual señala que la gestión de los recursos es de suma importancia para poder asociar talentos hacia una perspectiva adecuada. Si el contexto se sostiene como el óptimo y propicio, entonces los talentos se desenvuelven de manera adecuada y crecen, por otro lado, si las condiciones no son las adecuadas, entonces las personas se encuentran eludidas hacia las ataduras y originan la reclusión. Las dimensiones de este proceso son las siguientes: Incorporación, colocación, recompensa, desarrollo, retener y supervisar.

Dimensión de incorporar talentos: Las acciones que facilitan la incorporación de los individuos hacia la organización representan el camino que conducen hacia su ingreso a la empresa. Es la puerta que solo es abierta para los colaboradores idóneos que manifiestan cualidades y competencias personales que son ajustan con los de la empresa. Las empresas desarrollan estrategias de filtración, que realizan una codificación adecuada de las cualidades relevantes con la finalidad de alcanzar sus metas institucionales, y de esa manera seleccionan a los individuos que se encuentran dentro de las cualidades. Las acciones selectivas de personal consisten en buscar lo que los individuos ofrecen, realizando una comparación con lo que la empresa busca. No obstante, las empresas no se desempeñan como las únicas que pueden seleccionar, los individuos también tienen el derecho de escoger en donde poder laborar, de esa manera se desarrolla una elección recíproca (Chiavenato, 2009).

Dimensión de colocación de personas: Las empresas no realizan sus operaciones en base a la improvisación, ni se desarrollan al azar. Son creadas con la intención de realizar la producción de algo, como lo son servicios, productos u otros. Las acciones evaluativas permiten encontrar y diagnosticar problemas y poder corregirlas. El proceso de incorporación de personas es sumamente claro: La empresa manifiesta puestos de labores que deben ser abastecidos por personas a quienes se exigen diversas calificaciones, que deben ser especificadas con sumo detalle, con la finalidad de encontrar a las personas con tales características. Este proceso es derivado de las acciones para la colocación de personas, esto quiere decir, para que los individuos puedan ocupar cargos y puesto en la empresa tienen que cumplir con las características y condiciones importantes para el centro de trabajo. Las acciones para colocar a los individuos muchas veces suelen ser obsoletos y rudimentarios, pero asimismo suelen ser complejos y refinados (Chiavenato, 2009).

Dimensión de recompensar personas: Las acciones para recompensar a los individuos manifiestan los factores importantes para generar la motivación y el incentivo de los miembros de la organización, siempre y cuando las metas empresariales sean obtenidas y las metas personales satisfechas. Debido a esto, las acciones para entregar recompensas son destacables entre las acciones

administrativas más relevantes del departamento de recursos humanos dentro de las empresas. Recompensa tiene por significado remuneración, reconocimiento o premio por los servicios que una persona brinda hacia una organización. Se le considera como un factor primordial que permite conducir a los individuos hacia la retroalimentación de su desempeño en las organizaciones (Chiavenato, 2009).

Dimensión de retener a las personas: según Chiavenato (2009) manifiesta que este proceso, más allá de realizar la captación de los individuos adecuados para la organización, también desarrolla acciones para que puedan mantenerse satisfechas, incentivadas a largo plazo dentro de la empresa, afirmándoles las condiciones físicas, psicológicas y sociales. Por otra parte, Chiavenato (2008) indica que las acciones para realizar la retención de los individuos tienen por finalidad de mantener a los colaboradores motivados y satisfechos, como también, presentarles adecuadamente las condiciones físicas, psicológicas y sociales con la finalidad de que sean preservadas en la empresa, tengan un compromiso hacia ella y manifiesten una lealtad.

Dimensión de supervisar personas: Según Chiavenato (2009) define que supervisar significa brindar un seguimiento a las acciones y operaciones que realizan las personas con el objetivo de certificar que las planificaciones sean desarrolladas de manera adecuada y que las metas sean obtenidas óptimamente. Las acciones de supervisión se ejecutan en relación a las funciones que facilitan el alcance de las metas en función a las actividades de los individuos que componen a la empresa. Por otra parte, Vallejo (2016) sostiene que la supervisión se refiere al seguimiento, orientación, acompañamiento y el control de las normas y reglamentos desarrollados por la empresa. Es brindar el seguimiento oportuno a las acciones y operaciones con la finalidad de garantizar que las metas y planes sean desarrolladas de manera adecuada. El staff manifiesta una función importante dentro de la organización, este se encarga de crear sistemas con la finalidad de reunir y obtener datos que faciliten el abastecimiento de información hacia la empresa. Los directivos deben mantenerse informados en el real contexto para que puedan tomar decisiones óptimas y permitir que las cosas sucedan.

En relación a la variable motivación, desde una perspectiva epistemológica, conforme Petri (1991) indica que se emplea el término motivación para desarrollar la explicación y comprender las diferencias en la intensidad del comportamiento de las personas. Esto quiere decir, los comportamientos más intensos, son relacionadas con los niveles más altos de motivación. Asimismo, se puede emplear el término motivación para comprender la dirección selectiva de un comportamiento. Sin embargo, la motivación es una variable intangible, se percibe su existencia en relación a diversas manifestaciones que son desarrolladas por las personas. La motivación presenta factores biológicos y culturales en las cuales son difícil de desechar. De esta manera, en la mayoría de los retos adaptativos que enfrentan las personas manifiestan condiciones sociales, pues a través de la sociedad, se imparten diversas características que direccionan hacia las necesidades biológicas y las necesidades psicológicas en un sentido determinado.

Conforme lo indica Chiavenato (2009) manifiesta que la motivación es el incentivo que acoge una persona para desenvolverse de cierta forma, esto quiere decir, desarrollando una conducta que ayude al control y dirección de su comportamiento hacia un objetivo determinado. No obstante, Robbins y Coulter (2014) lo manifiestan como: la consecuencia de las relaciones que tienen las personas ante una proposición, utilizando mecanismos que ayuden a la dirección, intensidad y persistencia en la voluntad que manifiestan las personas hacia el alcance de sus objetivos. Se le considera a la motivación como el primer paso para el desenvolvimiento de una actitud, mejor referenciado como un incentivo. Por otra parte, Koontz et al. (2012) manifiestan que la motivación es un fundamento en donde se direcciona y maneja los impulsos, deseos, necesidades y anhelos, siendo equivalente a la incentivación o impulso que manifiestan las personas para el alcance de los objetivos.

Bohórquez et al. (2020) definen la motivación laboral como el conjunto de acciones en donde los individuos, al momento de realizar actividades dentro del centro laboral, desenvuelven capacidades que orientan a la materialización de ciertas metas con la intención de satisfacer requerimientos y/o expectativas.

Conforme lo indican, Peña y Villón (2018) lo definen como la consecuencia de la interrelación mediante el cual desarrollan los individuos y los estímulos desarrollados por la organización con el objetivo de generar factores que direccionen y puedan incentivar a los integrantes de las instituciones a poder alcanzar sus objetivos, tanto personales como institucionales.

Por otra parte, Ruiz et al. (2021) comprenden a la motivación laboral como las capacidades que desarrollan las organizaciones para mantener involucrados a sus colaboradores con la intención de que brinden los máximos rendimientos y que de esta manera puedan alcanzar las metas institucionales establecidas por la organización en específico.

Conforme lo indican, Panduro y Casas (2022) manifiestan que la motivación laboral es fundamental para el incremento de la productividad organizacional y el trabajo en equipo en las diversas actividades que se realizan, además de que cada miembro de la organización pueda sentir realizado en su puesto laboral y logre identificarse con los valores institucionales, asimismo, sostienen que la motivación laboral es la mejor forma para que los colaboradores se sientan considerados como parte fundamental de la institución y puedan brindar el máximo potencial por ella.

Por otra parte, Ayón et al. (2021) comprenden a la motivación laboral, como las competencias en las cuales desarrolla la organización con la intención de incentivar a sus colaboradores a poder mantener, desarrollar o modificar sus rendimientos o actitudes por medio de estímulos, asimismo, manifiestan que la motivación de los colaboradores se encuentra instituido por diferentes componentes, que se pueden extender de manera intrínseca o extrínseca, las organizaciones tienen la posibilidad de influenciar en ambas manera de motivación por medio de las herramientas motivacionales adecuadas.

Dentro de la perspectiva de, Marin y Placencia (2018) definen a la motivación en relación al sector salud como, una condición interna que activa y dirige los pensamientos de los profesionales y se encuentra relacionada a todos esos factores capaces de provocar, mantener y orientar el comportamiento humano hacia un fin, y

todos estos factores originan comportamientos que van variando conforme al nivel de activación o de intensidad.

Según, González (2019) definen a la motivación como un complejo desarrollo psíquico, ideal y subjetivo, que manifiesta el direccionamiento de las actitudes de los individuos hacia un objetivo, la perspectiva de aproximación o evitación en relación a dicho objetivo, y la intensidad de las acciones laborales, asimismo, este proceso se origina en relación al funcionamiento cerebral que lo engendra y por medio de la interacción con los factores que se desarrollan en la actividad nerviosa superior y del organismo, los cuales se perciben los requerimientos orgánicos.

Conforme lo indican, Kanat et al. (2020) manifiesta que la motivación en relación al trabajo se transforma en un elemento sumamente importante en el rendimiento de los individuos, asimismo, señalan que la motivación se refiere hacia un estímulo interior en donde incita a la predisposición por parte de la persona en desarrollar cualquier actividad o actitud direccionado hacia a una meta, direccionando de manera significativa hacia el alcance de un fin en específico. Por otra parte, se tiene en consideración lo desarrollado por García y Forero (2018) en donde manifiestan que la motivación laboral es considerado como uno de los elementos más esenciales dentro del desarrollo productivo de las organizaciones que marca una influencia significativa en el rendimiento de las personas que realizan sus labores, asimismo, sostienen que los individuos mientras se encuentren con una motivación positiva, entonces realizarán sus actividades de manera adecuada por medio de la utilización de sus competencias.

Mediante lo indican, Maryati et al. (2020) definen la motivación como un estado interno que desarrolla una activación en donde direcciona y mantiene el comportamiento humano, asimismo, sostiene que la motivación dentro de las organizaciones sanitarias es un factor de mucha relevancia que permite que todo el sistema pueda funcionar de manera óptima. Por otra parte, Kinsella, Fry y Zecchin (2018) definen a la motivación como la razón o el motivo de poder realizar ciertas actividades o acciones con el objetivo que se pueda llegar hacia un fin en específico,

se le percibe como el principal motor que desarrollan las personas ya que forma parte esencial de la naturaleza del ser humano.

Desde el punto de vista de, Ayalew et al. (2021) clasifican a la motivación en dos dimensiones: intrínseca y extrínseca, en donde la motivación intrínseca se asocia con el deseo de hacer alguna actividad únicamente por diversión o disfrute, por otra parte, la motivación extrínseca se refiere con realizar alguna actividad a cambio de un objetivo económico.

Asimismo, Budnick, Rogers y Barber (2020) definen a la motivación laboral como el conjunto de percepciones en donde los individuos al momento de realizar alguna acción en específico, desarrollan habilidades o competencias que direccionan hacia la concertación de ciertas metas con la finalidad de satisfacer sus expectativas o requerimientos, asimismo, sostienen que la motivación se divide en dos grandes clases, por una parte se tiene en cuenta a la motivación extrínseca mediante el cual se manifiesta cuando el deseo de realizar una actividad se genera por factores externos, y la motivación intrínseca por otro lado, se manifiesta cuando este impulso se da por factores internos.

En relación al autor, la motivación es referida como la acción que mantiene la dirección, energía, y la constancia del valor que desenvuelve una persona para el alcance de un objetivo, fomentando de esta manera un entorno que facilite y aliente a un trabajador a brindar lo mejor de sí mismo en la rutina diaria, asimismo el promover niveles altos de motivación en el rendimiento laboral, debido a que se trata de un contenido organizacional relevante, que facilitará a obtener las metas empresariales en las circunstancias precisas.

Se consideró la teoría base X-Y de McGregor citados por Robbins y Coulter (2014), en relación a la teoría X se tiene en consideración una percepción negativa de los individuos que suponen en relación a que los colaboradores manifiestan pobres ambiciones, no les apetece trabajar, evitan las responsabilidades y es fundamental que se les pueda controlar de cerca para que puedan desarrollar sus labores de manera efectiva. Por otra parte, en la teoría Y, se desarrolla una percepción positiva

que percibe a que los colaboradores les gusta realizar sus labores, buscan y aceptan las responsabilidades y que pueden auto dirigirse sin ningún problema.

Los autores que sustentan las dimensiones fueron Robbins y Coulter (2014) quienes mencionan que la motivación facilita a la persona el alcance de algo, es de esta manera que se manifiesta como un factor importante para el logro y cumplimiento de las metas organizacionales. Así pues, se entiende que es el desenvolvimiento en donde las fuerzas de una persona se encuentran recargados, sostenidos y direccionados hacia el alcance de una meta en específico, teniéndose en cuenta tres factores importantes como lo son, la energía, la persistencia y la dirección. Dentro de las dimensiones que se encuentran abarcadas en la motivación se encuentran: la intensidad, dirección y la persistencia. En relación a la dimensión intensidad, se encuentra referenciado hacia la fuerza en la cual una persona desarrolla una acción o comportamiento, no obstante, esto no se refiere mayormente a la calidad, esto quiere decir, que no generalmente existe una coherencia entre el esfuerzo con el objetivo deseado.

La dimensión de dirección, se encuentra referenciado al repartimiento de los esfuerzos desarrollados por una persona hacia el alcance de un objetivo propuesto, mediante el cual, se coloca el mayor de los esfuerzos y el involucramiento al repartimiento de las acciones para lograr el alcance de los objetivos. Por medio de esta dimensión, se congrega las diversas competencias de los individuos con el objetivo de asegurar que realicen de manera óptima sus acciones de modo que la empresa permita alcanzar también sus metas organizacionales.

La dimensión de persistencia, se encuentra relacionada a la prolongación de un comportamiento hasta el momento que sea satisfecha una necesidad en común; esto quiere decir, en el momento que se alcance la reducción de la diferencia entre el contexto actual de la empresa con el contexto óptimo. Esta dimensión implica la cantidad de tiempo en donde el individuo conserva un esfuerzo. Los individuos que se encuentran incentivados suelen perseverar en sus actitudes hasta que logren obtener completamente sus metas.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

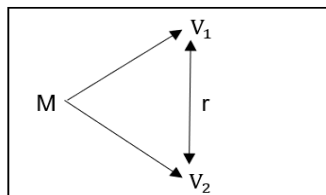
Se presenta el tipo de investigación básica, debido a que según Hernández, Fernández y Baptista (2014) aseguran que se caracterizará el problema considerando los conceptos teóricos a fin de conocer a detalle el comportamiento de cada variable. Se desarrolla el alcance causal, debido a que se observará, medirá y describirá los comportamientos que tienen las variables de estudio, en un hospital Militar, asimismo, el investigador no influirá en los datos analizados.

El enfoque es cuantitativo – correlacional, es cuantitativo porque se analizarán datos numéricos y porcentajes con la ayuda de la aplicación de los instrumentos ordinales como son los cuestionarios; es correlacional, ya que se conocerán las asociaciones entre las variables y dimensiones de la gestión del talento humano y motivación laboral del trabajador de un hospital militar.

El diseño será no experimental, debido a que se analizará la gestión del talento humano y la motivación laboral en su estado natural, en otras palabras, se estudiarán las categorías, conceptos, etc., sin alterar el objetivo del estudio, asimismo es transversal porque no se realizará un pre y un post test, solamente se aplicará las encuestas en un solo periodo de tiempo.

Figura 1

Diseño de la investigación



Nota. Hernández et al. (2014)

M: Muestra, V1: Gestión del talento humano, V2: Motivación laboral

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. Variable 1: Gestión del talento humano

Tipo de variable

Se lo define como cuantitativa debido a que se pretende medir el nivel por medio de rangos establecidos por cada dimensión, el recojo de información se da con la ayuda de los instrumentos ordinales en escala Likert (Hernández & Mendoza, 2018)

Definición conceptual

Según Chiavenato (2009) define a la gestión del talento humano como un enfoque mediante el cual facilita la percepción de los colaboradores como personas que desarrollan destrezas y competencias intelectuales en las cuales las organizaciones dependen primordialmente para realizar sus acciones operativas, generar bienes y servicios, desarrollar la atención hacia los usuarios, desarrollar competitividad en el mercado y obtener las metas principales y estratégicas, por otra parte, los individuos dependen gradualmente de las instituciones con la intención de alcanzar sus objetivos individuales.

Definición operacional

Para medir la gestión del talento humano se empleará un cuestionario validado por Camones (2020) construido por 18 ítems en escala tipo Likert, las preguntas están agrupadas en seis dimensiones como son: a) incorporación refiriéndose a la incorporación de talentos o personas; b) colocación que hace referencia al proceso de colocar personas en los lugares ideales; c) recompensar que hace referencia al proceso de atribuir remuneraciones y garantías a los colaboradores; d) desarrollo, que hace referencia a la línea de carrera y capacitaciones que se le debe brindar al colaborador; e) retener, que hace énfasis en la retención del personal más idóneo; f) supervisar, que se refiere al monitoreo y control que se debe realizar para poder ser eficientes en todo momento.

A continuación, se presenta la variable gestión del talento humano con las dimensiones, indicadores e ítems que la engloban:

Tabla 1

Operacionalización de variable gestión del talento humano

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel y rango
Dimensión de Incorporar	Reclutamiento de personas Selección de personas	de de	1-3	Escala: ordinal Nivel: politómica No caracteriza a la institución = 1
Dimensión de Colocación	Orientación a la persona Modelados del trabajo Evaluaciones del desempeño	a la del del	4-6	Caracteriza poco a la institución = 2 Caracteriza medianamente a la institución = 3 Caracteriza bien a la institución = 4
Dimensión de Recompensar	Remuneraciones Programa incentivos Prestación de servicio	de de	7-10	Caracteriza muy bien a la institución = 5
Dimensión de Desarrollo	Capacitaciones Desarrollo de la persona		11-12	
Dimensión de Retener	Relación empleado Higiene, seguridad y calidad de vida	del	13-16	
Dimensión de Supervisar	Actividad de supervisión y retroalimentaciones	de	17-18	

3.2.2. Variable 2: Motivación laboral

Tipo de variable

La motivación laboral es cuantitativa debido a que se pretende medir el nivel por medio de rangos establecidos por cada dimensión, el recojo de información se da con la ayuda de los instrumentos ordinales en escala Likert (Hernández & Mendoza, 2018)

Definición conceptual

Robbins y Coulter (2014) definen a la motivación como el desenvolvimiento en donde las fuerzas de una persona se encuentran recargados, sostenidos y direccionados hacia el alcance de una meta en específico, teniéndose en cuenta tres factores importantes como lo son, la energía, la persistencia y la dirección.

Definición operacional

Para medir la motivación laboral se empleará un cuestionario validado por Tello (2020) construido por 12 ítems en escala tipo Likert, las preguntas están agrupadas en tres dimensiones como son: a) intensidad, se denota como la fuerza que manifiesta una persona al momento de realizar una acción o comportamiento; b) dirección, se refiere como la repartición del esfuerzo realizado por una persona hacia la obtención de un plan propuesto; c) persistencia, se refiere a la prolongación que manifiesta un comportamiento hasta el momento que llega a satisfacer un requerimiento en específico.

A continuación, se presenta la variable motivación laboral con las dimensiones, indicadores e ítems que la engloban:

Tabla 2

Operacionalización de variable motivación laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel y rango
Dimensión de intensidad	Esfuerzo		Escala: ordinal	
	Tarea	1 - 4	Nivel: politómica	
			No caracteriza a la institución = 1	
Dimensión de dirección	Meta	5 - 8	Caracteriza poco a la institución = 2	Alto:41-60
	Comunicación		Caracteriza medianamente a la institución = 3	Medio: 21-40
Dimensión de persistencia	Superación	9 - 12	Caracteriza bien a la institución = 4	Bajo: 12-20
	Objetivo		Caracteriza muy bien a la institución = 5	

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Según Hernández et al. (2014) se le denomina a un conjunto de sujetos que tienen caracteres similares y que forman parte de un estudio, en el caso del hospital militar serán 135 profesionales de la salud, de los cuales 50 profesionales fueron del sexo femenino y 85 del sexo masculino, asimismo, el 60% de participantes contaban con edades de 40 a 55 años.

3.3.2. Criterios de selección

Criterios de inclusión: Profesionales de un hospital militar de Lima que quieran participar de la investigación.

Criterios de exclusión: Profesionales de un hospital militar de Lima que no quieran participar de la investigación.

3.3.3. Muestra

Según Hernández et al. (2014) la muestra forma parte de un subgrupo de la población que representa a la totalidad de la población establecida la cual puede determinarse por fórmulas estadísticas finitas o infinitas. No obstante, se consideró la muestra censal porque se trabajó con todos los participantes de 135.

El muestreo no fue necesario debido a que no se aplicaron fórmulas estadísticas y por qué es una población reducida.

3.3.4. Unidad de análisis

Se encuentra abarcada al personal de un hospital militar de Lima.

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

Técnica: Encuesta, para Hernández & Mendoza (2018) manifiesta que esta herramienta es utilizada de manera amplia debido a que permite adquirir y elaborar información de manera eficaz y rápida.

Instrumentos: Cuestionario, para Hernández & Mendoza (2018) lo definen como un documento en donde se hace la recepción de manera sistemática de los indicadores suscitados en las variables de estudio, en donde se exportan las variables de manera empírica con la finalidad de traducirlas en forma de preguntas solidas con la intención de generar respuestas validas, fiables y fáciles de cuantificar. El cuestionario fue validado Camones (2020) en su investigación acerca de la gestión del talento humano en una organización, el cual constó con 18 ítems en escala Likert, con baremos (18,42 inadecuado – 43,66 poco adecuado – 67,90 adecuado), englobando a 6 dimensiones, dimensión de incorporar talentos (1-3); dimensión de colocar talentos (3-6); dimensión de recompensar talentos (7-10); dimensión de retener talentos (11-12); dimensión de supervisar talentos (13-16); dimensión de retener talentos (217-18). Por otro lado, la variable motivación se validó por Tello (2020) el cual constó con 12 ítems en escala Likert, con baremos (12-20 bajo; 21-40 medio; 41-60 alto) englobando a 3 dimensiones, dimensión de intensidad (1-4 ítems); dimensión de dirección (5-8 ítems), dimensión de persistencia (9-12 ítems).

Tabla 3

Ficha técnica gestión del talento humano

Nombre:	Cuestionario para medir la gestión del talento humano
Autor:	Camones (2020)
Adaptación:	Diaz (2022)
Lugar:	Lima
Escala	1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre
Objetivo:	Medir la gestión del talento humano en una institución pública

Baremo	(18,42 inadecuado – 43,66 poco adecuado – 67,90 adecuado)
Tiempo	20 min

Nota. Elaboración propia

Tabla 4

Ficha técnica motivación

Nombre:	Cuestionario para medir la motivación laboral
Autor:	Tello (2020)
Adaptación:	Diaz (2022)
Lugar:	Lima
Escala	1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre
Objetivo:	Medir la motivación en una institución pública
Baremo	12-20 bajo; 21-40 medio; 41-60 alto
Tiempo	20 min

Nota. Elaboración propia

Validez y confiabilidad

La validez viene a ser el nivel de aceptación que tiene cada instrumento de medición que se pretende aplicar en un determinado estudio (Hernández & Mendoza, 2018).

La confiabilidad, según Rodríguez & Reguant (2020) determina la fiabilidad y coherencia de los instrumentos por medio de una prueba piloto; por lo tanto, después de haber encuestado a 20 sujetos de estudio se encontró que existe confiabilidad por

alfa de Cronbach en ambos instrumentos ya que fue mayor a 0.75 el coeficiente (ver anexo 3).

Tabla 5

Confiabilidad de cuestionarios

Instrumento	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
Gestión del talento humano	0.952	18
Motivación	0.920	12

Nota. Elaboración propia

3.5 Procedimientos

Conceptualizando lo emitido por la guía de la Universidad César Vallejo (2021) el procedimiento describe la manera de recoger datos relevantes de cada variable (gestión del talento humano y motivación laboral), la cual incluye el proceso de las acciones para obtener las cartas de aceptación de las instituciones, luego se procedió a encuestar al personal de salud, las respuestas recogidas se depositarios en escala en el Microsoft Excel y SPSS Statics v.26.

3.6 Método de análisis de datos

El método que se utilizó fue descriptivo: Debido a que después de haber recogido datos se procedió a tabular y graficar los niveles y frecuencias sobre gestión del talento humano y motivación laboral en el personal de un hospital militar de Lima.

Inferencial: Debido a que después de haber recogido datos se procedió a contrastar las hipótesis por medio de del análisis estadista de las variables gestión del talento humano y motivación laboral en el personal de un hospital militar de Lima.

3.7 Aspectos éticos

Los criterios éticos a considerar serán bajo la definición teórica de Belmont citado por Doppelman (2019):

Respeto a las personas: Se respetaron a las personas utilizando un método de recolección de datos inclusivo que no vulnere ningún derecho de cada encuestado tratándolos adecuadamente sin que surja la necesidad de influir en su respuesta.

Beneficencia: Ya que la investigación planteada y los datos recogidos fueron utilizados para fines académicos, protegiendo en todo momento la identidad de cada sujeto de prueba.

Justicia: debido a que los datos e información recopilada no sufrieron cambios a conveniencia y por qué será sustentado de manera verás.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos de la salud bucal y calidad de vida

Por medio de la tabla 6 se puede identificar que el 43.7% de los profesionales de la salud del hospital militar de Lima consideran una gestión del talento humano mala, donde solo el 20% afirman que es buena y un 36.3% señalan que es regular. Cabe señalar que las dimensiones de supervisión e incorporar son percibidas como inadecuadas, de las cuales la dimensión supervisar es la que presenta más problemas con un 58.5% mala, seguidamente la dimensión incorporar con 49.6% mala; solo la dimensión de recompensas es tomada como regular con 43% y retener cuenta un mayor índice de aceptabilidad con 25.9% por parte de los profesionales de la salud de un hospital militar de Lima.

Tabla 6

Nivel de gestión del talento humano según sus dimensiones

	Gestión del talento humano		Incorporar		Colocar		Recompensar		Desarrollo		Retener		Supervisar	
	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%
Bajo	59	43,7%	67	49.6%	62	45.9%	59	43.7%	60	44.4%	59	43.7%	79	58.5%
Medio	49	36,3%	53	39.3%	55	40.7%	58	43.0%	48	35.6%	38	25.9%	32	23.7%
Alto	27	20,0%	15	11.1%	18	13.3%	18	13.3%	27	20%	38	25.9%	24	17.8%
Total	135	100%	135	100%	135	100%	135	100%	135	100%	135	100%	79	100%

Por medio de la tabla 7 se puede identificar que el 40.7% de los profesionales de la salud del hospital militar de Lima consideran que la motivación laboral es mala, donde solo el 10.4% afirman que es buena y un 48.9% señalan que es regular. Cabe señalar que las dimensiones de persistencia e intensidad son percibidas como inadecuadas, de las cuales la dimensión intensidad es la que presenta más problemas con un 46.7% mala, seguidamente la dimensión persistencia con 43.7% mala; solo la dimensión de dirección es tomada como regular con 49% por parte de los profesionales de la salud de un hospital militar de Lima.

Tabla 7

Nivel de motivación laboral según sus dimensiones

	Motivación		Intensidad		Dirección		Persistencia	
	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%
Bajo	55	40,7%	63	46.7%	54	40.0%	59	43.7%
Medio	66	48,9%	54	40.0%	67	49.0%	56	41.5%
Alto	14	10,4%	18	13.3%	14	10.4%	20	14.8%
Total	135	100%	135	100%	135	100%	135	100%

Nota. Cuestionario de aprendizaje significativo

4.2. Contrastación de hipótesis

Luego de haber aplicado el análisis estadístico de regresión ordinal especialmente de nagelkerke para comprobar la hipótesis general; se identificó que los datos no tienen distribución normal (anexo 5), se procedió a emplear la prueba de regresión logística ordinal para determinar la dependencia de la motivación sobre la gestión del talento humano.

4.2.1. Prueba de hipótesis general

De la hipótesis general

Puesto que los resultados obtenidos no evidenciaron distribución normal y los datos para el modelamiento son de tipo ordinal, se opta por usar la técnica de regresión logística ordinal para mostrar la dependencia de la variable motivación laboral en relación a la gestión del talento humano.

De la tabla 8 se observa que el R² de Nagelkerke resultó ser 0.499 y una sig. de 0.000, por lo tanto, se puede decir que el 49.9% de la variabilidad en la ocurrencia de la motivación laboral se explica por la variable predictora gestión del talento humano. Aceptándose así la hipótesis planteada por el investigador, afirmándose la influencia de la gestión del talento humano en la motivación laboral de los colaboradores.

Tabla 8

Influencia de la gestión del talento humano en la motivación laboral de los profesionales de la salud de un hospital militar de Lima, 2022

	Pruebas de la razón de verosimilitud			Pseudo R Cuadrado
	Chi-cuadrado	gl	Sig.	
Gestión del talento humano en la motivación laboral.	74,522	4	,000	Cox y Snell ,424 Nagelkerke ,499 McFadden ,290

4.2.2. Contrastación de la hipótesis específica 1

De la tabla 9 se observa que el R2 de Nagelkerke resultó ser 0.569 y una sig. de 0.000, por lo tanto, se puede decir que el 56.9% de la variabilidad en la ocurrencia de la motivación laboral se explica por la dimensión predictora incorporación de talento humano. Aceptándose así la hipótesis planteada por el investigador, afirmándose la influencia de la incorporación de talentos en la motivación laboral de los colaboradores.

Tabla 9

Influencia de la incorporación de talentos en la motivación laboral de los profesionales de la salud de un hospital militar de Lima, 2022

	Pruebas de la razón de verosimilitud			Pseudo R Cuadrado	
	Chi-cuadrado	gl	Sig.		
Incorporación de talentos en la motivación laboral.	32,060	4	,000	Cox y Snell	,477
				Nagelkerke	,569
				McFadden	,356

4.2.3. Contrastación de la hipótesis específica 2

Por medio de la tabla 10 se observa que el R2 de Nagelkerke resultó ser 0.658 y una sig. de 0.003, por lo tanto, se puede decir que el 65.8% de la variabilidad en la ocurrencia de la motivación laboral se explica por la variable predictora colocación de talento humano. Aceptándose así la hipótesis planteada por el investigador, afirmándose la influencia de la colocación de talentos en la motivación laboral de los colaboradores.

Tabla 10

Influencia de la colocación de talentos en la motivación laboral de los profesionales de la salud de un hospital militar de Lima, 2022.

	Pruebas de la razón de verosimilitud			Pseudo R Cuadrado
	Chi-cuadrado	gl	Sig.	
Colocación de talentos en la motivación laboral.	13,145	4	,003	Cox y Snell ,477 Nagelkerke ,658 McFadden ,356

4.2.4. Contrastación de la hipótesis específica 3

Por medio de la tabla 11 se observa que el R2 de Nagelkerke resultó ser 0.540 y una sig. de 0.003, por lo tanto, se puede decir que el 54.0% de la variabilidad en la ocurrencia de la motivación laboral se explica por la variable predictora recompensa de talento humano. Aceptándose así la hipótesis planteada por el investigador, afirmándose la influencia de la recompensar talentos en la motivación laboral de los colaboradores.

Tabla 11

Influencia de las recompensas de talentos en la motivación laboral de los profesionales de la salud de un hospital militar de Lima, 2022.

	Pruebas de la razón de verosimilitud			Pseudo R Cuadrado
	Chi-cuadrado	gl	Sig.	
Recompensas de talentos en la motivación laboral.	17,740	2	,003	Cox y Snell ,477 Nagelkerke ,540 McFadden ,356

4.2.5. Contrastación de la hipótesis específica 4

Por medio de la tabla 12 se observa que el R2 de Nagelkerke resultó ser 0.517 y una sig. de 0.008, por lo tanto, se puede decir que el 51.7% de la variabilidad en la ocurrencia de la motivación laboral se explica por la variable predictora desarrollo de talento humano. Aceptándose así la hipótesis planteada por el investigador, afirmándose la influencia de la recompensar talentos en la motivación laboral de los colaboradores.

Tabla 12

Influencia del desarrollo de talentos en la motivación laboral de los profesionales de la salud de un hospital militar de Lima, 2022

	Pruebas de la razón de verosimilitud			Pseudo R Cuadrado
	Chi-cuadrado	gl	Sig.	
Desarrollo de talentos en la motivación laboral.	1,483	4	,008	Cox y Snell ,477 Nagelkerke ,517 McFadden ,356

4.2.6. Contrastación de la hipótesis específica 5

Por medio de la tabla 13 se observa que el R2 de Nagelkerke resultó ser 0.533 y una sig. de 0.000, por lo tanto, se puede decir que el 53.3% de la variabilidad en la ocurrencia de la motivación laboral se explica por la variable predictora retención de talento humano. Aceptándose así la hipótesis planteada por el investigador, afirmándose la influencia de la recompensar talentos en la motivación laboral de los colaboradores.

Tabla 13

Influencia de la retención de talentos en la motivación laboral de los profesionales de la salud de un hospital militar de Lima, 2022

	Pruebas de la razón de verosimilitud			Pseudo R Cuadrado
	Chi-cuadrado	gl	Sig.	
Retención de talentos en la motivación laboral.	10,005	2	,000	Cox y Snell ,477 Nagelkerke ,533 McFadden ,356

4.2.7. Contrastación de la hipótesis específica 6

Por medio de la tabla 14 se observa que el R2 de Nagelkerke resultó ser 0.569 y una sig. 0.001, por lo tanto, se puede decir que el 56.9% de la variabilidad en la ocurrencia de la motivación laboral se explica por la variable predictora supervisión de talento humano. Aceptándose así la hipótesis planteada por el investigador, afirmándose la influencia de la recompensar talentos en la motivación laboral de los colaboradores.

Tabla 14

Influencia de la supervisión de talentos en la motivación laboral de los profesionales de la salud de un hospital militar de Lima, 2022

	Pruebas de la razón de verosimilitud			Pseudo R Cuadrado
	Chi-cuadrado	gl	Sig.	
Supervisión de talentos en la motivación laboral.	7,510	4	,001	Cox y Snell ,477 Nagelkerke ,569 McFadden ,356

V. DISCUSIÓN

El capítulo presente tiene como finalidad analizar las implicancias informativas encontradas en los resultados, luego se contrastó con los hallazgos como son los antecedentes en los planos internacional, nacional y local; finalizando con las limitaciones y aportes generados en el estudio.

En el contexto presentado se evidencio que existen factores negativos que afectan a la gestión del talento humano y motivación laboral de los profesionales de la salud de un hospital militar de Lima, por ello, se determinó como objetivo determinar la relación de la gestión del talento humano en la motivación laboral de los profesionales de la salud de un hospital militar de Lima, ante ello, mediante el análisis estadístico inferencial se comprobó el R2 de Nagelkerke resultó ser 0.499, por lo tanto, se puede decir que el 49.9% de la variabilidad en la ocurrencia de la motivación laboral se explica por la variable predictora gestión del talento humano. Además, según los criterios de Cohen, es un coeficiente de verosimilitud grande. El $p\text{-valor}=0.000 < \alpha=0.05$ indica que existe influencia de la gestión del talento humano en la motivación laboral de los colaboradores. Confirmándose así lo establecido teóricamente por Rensis Likert, el cual establece las características que definen a la organización y determinan las percepciones que tienen de sus integrantes sobre el entorno laboral, teniendo causales independientes las cuales están enfocadas a señalar el sentido en que una organización evoluciona y logra sus resultados; las intermedias, están enfocadas a evaluar el estado interno de la organización, reflejan diversos aspectos como compromiso, motivación y toma de decisiones; causales finales, aquellas que surgen por efecto de las causales anteriores, responden al resultado obtenido por la organización, ejemplo ganancia, perdida y productividad.

Cabe señalar que los resultados encontrados concuerdan con lo establecido por Chiavenato (2009) quien menciona que la gestión del talento humano es el enfoque mediante el cual facilita la percepción de los colaboradores como personas que desarrollan destrezas y competencias intelectuales en las cuales las organizaciones dependen primordialmente para realizar sus acciones operativas, generar bienes y

servicios, desarrollar la atención hacia los usuarios, desarrollar competitividad en el mercado y obtener las metas principales y estratégicas, por otra parte, los individuos dependen gradualmente de las instituciones con la intención de alcanzar sus objetivos individuales. De igual manera, Alonso et al. (2018) señalan a la gestión del talento humano, como una serie de acciones que desarrolla e incorpora nuevos miembros a un centro de labores en específico, y que a su vez desenvuelve y genera la retención oportuna del talento humano existente, asimismo, sostienen también que este concepto dirige hacia una adecuada gestión del recurso humano en relación a sus capacidades y valor individual, por lo tanto, el talento humano relacionado a la motivación laboral es el conjunto de procedimientos que incentivan el funcionamiento, desarrollo y movilización de los trabajadores de las distintas organizaciones de la salud para el alcance de las metas sanitarias correspondientes, asimismo, sostienen que se desarrollan mecanismos y métodos para conseguir, conservar y desarrollar el talento humano en salud, en donde se percibe como el recurso con más relevancia en el sector.

El resultado general de la contrastación de la hipótesis coincide con el estudio de Macías et al. (2020) debido a que estudiaron sobre la asociación entre gestión del talento humano y motivación en el trabajo bajo un enfoque cuantitativo-correlativo; por el cual se confirmó que existe relación entre las variables, por ello, determinaron que es importante desarrollar estrategias oportunas para mejorar el desarrollo eficaz de los mismos. De igual forma, se tuvo coincidencia con la investigación de Santos (2018) ya analizó la relación entre gestión del talento humano y motivación en el trabajo, llegando a determinar que, la gestión del talento humano influye de manera significativa la motivación laboral de los trabajadores, debido a que se calculó un coeficiente de correlación Rho de Spearman del 0.686, lo que representó un nivel alto, indicando de esta manera que por medio de una administración adecuada de las personas se manifiesta una motivación oportuna en el trabajo por parte de los colaboradores.

Considerando las hipótesis específicas se consideró afirmar que la dimensión incorporación de talentos influye con la motivación laboral debido a que el R² de Nagelkerke resultó ser 0.569 y un Chi cuadrado de 32,060; seguidamente de la

influencia de dimensión colocación de talentos en la motivación debido a que el R2 de Nagelkerke resultó ser 0.569 y un Chi cuadrado de 13,145; asimismo, se confirmó la influencia de la dimensión recompensar talentos sobre la motivación debido a que el R2 de Nagelkerke resultó ser 0.569 y un Chi cuadrado de 17,740; no obstante, no se confirmó la influencia entre la dimensión desarrollo talentos sobre la motivación debido a que la significancia fue superior a 0.05; por otro lado, se confirmó la influencia de la dimensión retención talentos sobre motivación debido a que el R2 de Nagelkerke resultó ser 0.569 y un Chi cuadrado de 10,005; por último, no se confirmó la influencia entre la dimensión supervisar talentos sobre la motivación no se confirmó la influencia entre la dimensión desarrollo talentos sobre la motivación debido a que la significancia fue superior a 0.05. Por lo tanto, las dimensiones de incorporación, colocación, recompensar y retención influyen de manera significativa sobre la motivación, pudiéndose confirmar que por medio de planes de acción, actividades y tareas que implemente el área de dirección y recursos humanos se podrá incrementar la motivación del personal de salud, teniendo como fin brindar atención de calidad hacia el personal militar.

Confirmándose la propuesta teórica de Petri (1991) quien emplea el termino motivación para desarrollar la explicación y comprender las diferencias en la intensidad del comportamiento de las personas y todo lo relacionado a la gestión de personas. Esto quiere decir, los comportamientos más intensos, son relacionadas con los niveles más altos de motivación. Asimismo, el termino motivación sirve para comprender la dirección selectiva de un comportamiento. Sin embargo, la motivación es una variable intangible, se percibe su existencia en relación a diversas manifestaciones que son desarrolladas por las personas, cabe señalar que, la motivación presenta factores biológicos y culturales en las cuales son difícil de desechar. De esta manera, en la mayoría de los retos adaptativos que enfrentan las personas manifiestan condiciones sociales, pues a través de la sociedad, se imparten diversas características que direccionan hacia las necesidades biológicas y las necesidades psicológicas en un sentido determinado.

Ante los resultados encontrados concuerdan con lo establecido por Pareja et al. (2022) quienes mencionan la necesidad de implementar un conjunto de acciones, estrategias y administración de los recursos para gestionar de manera efectiva una serie de procesos que motiven al personal y comprometerlos en el alcance exitoso de la productividad organizacional. Por su parte, Farndale et al. (2022) señala que las acciones sobre las personas el proceso en donde se desarrolla con la finalidad de proveer nuevos empleados o talentos de valor para la organización, además de buscar la retención y el desarrollo de las personas en beneficio de la productividad organizacional.

Asimismo, se coincide con la teoría de Mahapatra y Dash (2022) quienes afirman que es necesario motivar al personal por medio de un conglomerado de ejercicios y políticas primordiales para el direccionamiento de funciones directivas asociadas con los individuos o recursos, estableciendo de esta manera procesos de reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación del rendimiento como las principales dimensiones de la gestión del talento humano. Por otra parte, King y Vaiman (2019) lo relaciona con el punto de vista enfocado con la estrategia de direccionamiento de las personas, en donde se percibe como principal objetivo el alcance de creación de valor óptimo para la institución, a través de una serie de acciones que se encuentran direccionadas a la disposición continua del nivel intelectual, habilidades y competencias para el éxito de los objetivos institucionales para una óptima productividad.

Se concuerda con lo mencionado por Chiavenato (2009) quien señala que existen múltiples factores de la gestión del talento humano ligados con la motivación empezando por los incentivos que acoge una persona para desenvolverse de cierta forma, esto quiere decir, desarrollando una conducta que ayude al control y dirección de su comportamiento hacia un objetivo determinado: siendo una consecuencia de las relaciones que tienen las personas ante una proposición, utilizando mecanismos que ayuden a la dirección, intensidad y persistencia en la voluntad que manifiestan las personas hacia el alcance de sus objetivos. Se le considera a la motivación como el primer paso para el desenvolvimiento de una actitud, mejor referenciado como un

incentivo. Así pues, la motivación es un fundamento relacionado a la gestión del talento humano en donde se direcciona y maneja los impulsos, deseos, necesidades y anhelos, siendo equivalente a la incentivación o impulso que manifiestan las personas para el alcance de los objetivos.

Considerando la confirmación de la relación de las hipótesis específicas se coincide con lo investigado por Gusmán (2022) quien empleo una metodología cuantitativa e inferencial, teniendo por resultado que existe relación importante entre las variables de estudio, debido a que se presentó un coeficiente estadístico de Rho Spearman del 0.579; asimismo, se coincide con Espino y Montalvo (2021) dado que utilizó una metodología básica cuantitativa y correlacional para demostrar la relación entre las dimensiones del talento humano y la variable, donde, por medio de la prueba estadística de Pearson, se encontró un coeficiente del 0,769 indicando que existe una dependencia importante entre los factores analizados.

En general, se pudo evidenciar que más del 45% de encuestados señalan que en el hospital militar de Lima se cuenta con niveles bajos de gestión del talento humano, lo cual se ve reflejado en las dimensiones analizadas y en la problemática observada, asimismo, se precisa niveles bajo de motivación con un promedio del 40% lo cual contrasta con la variable gestión del talento humano, siendo preocupante debido a que el éxito de las organizaciones depende mucho del compromiso y motivación que sientan los empleados para poder brindar un desempeño óptimo.

Respecto al bajo nivel de las dimensiones estudiadas, según Chiavenato, es imperativo asociar talentos integrados hacia una perspectiva adecuada. Si el contexto se sostiene como el óptimo y propicio, entonces los talentos se desenvuelven de manera adecuada y crecen, por otro lado, si el contexto no es el óptimo, entonces los talentos evitan las ataduras y generan la reclusión. Las dimensiones que se relacionan con la gestión del talento humano son las siguientes: Incorporar, colocación, recompensa, desarrollo, retener y supervisar. Ya que, por medio de una óptima administración de las personas, la organización brinda un bienestar oportuno a sus

trabajadores, en donde puedan desarrollar de manera motivada sus responsabilidades, a disminuir las ausencias al trabajo y las fluctuaciones laborales.

Asimismo, respecto a los problemas encontrados en las dimensiones de motivación, es imperativo tomar acciones debido a que según García y Forero (2018) la motivación laboral es uno de los elementos más esenciales dentro del desarrollo productivo de las organizaciones que marca una influencia significativa en el rendimiento de las personas que realizan sus labores, asimismo, sostienen que los individuos mientras se encuentren con una motivación positiva, entonces realizarán sus actividades de manera adecuada por medio de la utilización de sus competencias. Maryati et al. (2020) la definen la motivación como un estado interno que desarrolla una activación en donde direcciona y mantiene el comportamiento humano, asimismo, sostiene que la motivación dentro de las organizaciones sanitarias es un factor de mucha relevancia que permite que todo el sistema pueda funcionar de manera óptima. Por lo tanto, ante el análisis de las teorías la motivación es la razón o el motivo de poder realizar ciertas actividades o acciones con el objetivo que se pueda llegar hacia un fin en específico, se le percibe como el principal motor que desarrollan las personas ya que forma parte esencial de la naturaleza del ser humano.

Se encontró una concordancia con la investigación de Macías et al. (2020) debido a que analizó la estadística descriptiva para evidenciar que el 59,04% de los encuestados muestran un nivel deficiente de motivación respecto a sus procedimientos diarios en la entidad, por otra parte, el 33,73% de los encuestados muestra un nivel deficiente en la administración de las personas, trayendo consigo falencias que dificultan el desarrollo oportuno de las actividades.

Asimismo, se concuerda con el estudio de Cabeza & Brito (2021) debido a que empleo la estadística descriptiva para evidenciar que el 88% de los profesionales determinaron deficiencias en la gestión del talento humano que dificulta un desarrollo oportuno de las actividades diarias, por otra parte, el 52% de los encuestados no se encuentran motivados laboralmente para gestionar sus procedimientos.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Mediante el hallazgo descrito en los resultados se pudo determinar que la gestión del talento humano influye de manera significativa en 49.9% sobre la motivación laboral en un hospital militar de Lima. Asimismo, por medio del R2 se encontró un el coeficiente Nagelkerke=,499; la variabilidad en la ocurrencia de la motivación laboral se explica por la variable predictora gestión del talento humano de un hospital militar de Lima.

Segunda: Se afirmó que la incorporación de talento humano influye de manera significativa en 56.9% sobre la motivación laboral en un hospital militar de Lima. Por medio del R2 se encontró un el coeficiente Nagelkerke=,569; la variabilidad en la ocurrencia de la motivación laboral se explica por la incorporación de talento humano de un hospital militar de Lima.

Tercera: Se afirmó que la colocación de talento humano influye de manera significativa en 65.8% sobre la motivación laboral en un hospital militar de Lima. Por medio del R2 se encontró un el coeficiente Nagelkerke=,658; la variabilidad en la ocurrencia de la motivación laboral se explica por la colocación de talento humano de un hospital militar de Lima.

Cuarta: Se demostró que la recompensa del talento humano influye de manera significativa en 54% sobre la motivación laboral en un hospital militar de Lima. Por medio del R2 se encontró un el coeficiente Nagelkerke=,540; la variabilidad en la ocurrencia de la motivación laboral se explica por las recompensas del talento humano de un hospital militar de Lima.

Quinta: Se evidenció que, el desarrollo del talento humano influye de manera significativa en 51.7% sobre la motivación laboral en un hospital militar de Lima. Por medio del R2 se encontró un el coeficiente Nagelkerke=,517; la variabilidad en la ocurrencia de la motivación laboral se explica por el desarrollo del talento humano de un hospital militar de Lima.

Sexta: Se evidenció que, la retención del talento humano influye de manera significativa en 53.3% sobre la motivación laboral en un hospital militar de Lima. Por medio del R2 se encontró un el coeficiente Nagelkerke=,533; la variabilidad en la ocurrencia de la motivación laboral se explica por la retención del talento humano de un hospital militar de Lima.

Séptima: Se evidenció que, la supervisión del talento humano influye de manera significativa en 56.9% sobre la motivación laboral en un hospital militar de Lima. Por medio del R2 se encontró un el coeficiente Nagelkerke=,569; la variabilidad en la ocurrencia de la motivación laboral se explica por la supervisión del talento humano de un hospital militar de Lima.

VI. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda al director de un hospital militar de Lima planificar acciones que permitan reforzar el compromiso y motivación de los profesionales que laboran en la entidad, empezando desde la adquisición de herramientas y maquinaria que mejoren los tiempos de atención.

Segunda: Se recomienda al profesional que labora en un hospital militar de Lima emplear todos los recursos necesarios para realizar sus actividades de manera eficiente, asimismo, dar a conocer las necesidades que requieren para poder realizar sus tareas sin percances, enfocándose en la atención de calidad en los pacientes.

Tercera: Se recomienda a los pacientes de un hospital militar de Lima tener un trato amable con el personal médico, asimismo, hacer llegar sus inquietudes o requerimientos sobre maquinaria, recursos, medicinas, etc., al área de dirección para una correcta coordinación.

Cuarta: Se sugiere a futuros investigadores que analicen las variables en un hospital militar hacer uso de diversos instrumentos para un diagnóstico efectivo de la realidad problemática que se presenta en la entidad.

REFERENCIAS

- Alonso Carbonell, L., García Milian, A. J., López Puig, P., & Amador Gonzáles, A. (2018). Caracterización de la gestión del talento humano en el Centro Nacional Coordinador de Ensayos Clínicos de Cuba. *Horizonte Sanitario*, 10(2), 95-122. <https://www.scielo.org.mx/pdf/hs/v17n2/2007-7459-hs-17-02-00151.pdf>
- Araujo Rosero, O. L., Guerrero Lasso, P. A., Matabanchoy Tulcán, S. M., & Bastidas Jurado, C. F. (2021). Revisión sistemática: eventos adversos y gestión del talento humano en el contexto hospitalario latinoamericano. *Universidad y Salud*, 15(3), 41-59. <https://revistas.udenar.edu.co/index.php/usalud/article/view/6293/7833>
- Arora, N., Crastes, R., Hanson, K., Woldesenbet, D., Seifu, A., & Quaife, M. (2022). Linking health worker motivation with their stated job preferences: A hybrid choice analysis in Ethiopia. *Social Science & Medicine*, 11(1), 35-52. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0277953622004579>
- Ayalew, E., Workineh, Y., Abate, A., Zeleke, B., Semachew, & Woldegiorgies. (2021). Intrinsic motivation factors associated with job satisfaction of nurses in three selected public hospitals in Amhara regional state, 2018. *International Journal of Africa Nursing Sciences*, 6(5), 116-152. https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2214139121000639/pdf?crasolve=1&r=75f59375e89d954c&ts=1666644534739&rtype=https&vrr=UKN&redir=UKN&redir_fr=UKN&redir_arc=UKN&vhash=UKN&host=d3d3LnNjaWVvY2VkaXJlY3QuY29t&tsoh=d3d3LnNjaWVvY2VkaXJlY3QuY29t
- Ayón Ponce, G., Merchán Holguín, J., & Zambrano Ortiz, M. (2021). Motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional: Caso Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Paján. *Polo del Conocimiento*, 17(2), 44-82. <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/download/3132/68>

- Bastani, P., Mohammadpour, M., Bahmaei, J., Ravangard, R., & Mehralian, G. (2021). Hospital management by health services management graduates: the change paradigm in Iran. *Heliyon*, 11(2), 125-139. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2405844021025172>
- Bendezú, K. (2020). Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada. *Revista Investigación Valdizana*, 11(2), 22-28. <https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/494/487>
- Bereka, B., & Oliksa, G. (2020). Factors influence nurses' job motivation at governmental health institutions of Jimma Town, South-west Ethiopia. *International Journal of Africa Nursing Sciences*, 6(3), 122-138. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S221413912030130X>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides Rodríguez, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 6. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385
- Bostjancic, E., & Slana, Z. (2018). The Role of Talent Management Comparing Medium-Sized and Large Companies – Major Challenges in Attracting and Retaining Talented Employees. *Frontiers in Psychology - PubMed*, 9(17), 17-50. <https://doi.org/10.3389%2Ffpsyg.2018.01750>
- Budnick, C., Rogers, A., & Barber, L. (2020). The fear of missing out at work: Examining costs and benefits to employee health and motivation. *Computers in Human Behavior*. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0747563219303735>
- Cabeza Ramos, C. B., & Brito Aguilar, G. J. (2021). *La gestión del talento humano para un rendimiento laboral efectivo*. Repositorio Institucional - Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil. <http://biblioteca.uteg.edu.ec:8080/handle/123456789/1083>

- Carnevale, J., & Hatak, I. (2020). Employee adjustment and well-being in the era of COVID-19: Implications for human resource management. *National Library of Medicine - PubMed*, 11(116), 183-187. doi:<https://doi.org/10.1016%2Fj.jbusres.2020.05.037>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. México: McGraw-Hill.
- Colcha Dias, J. E. (2021). *Gestion del talento humano y su relacion con el desempeño laboral de la constructua general services S.A para el año 2021*. *Repositorio Institucional - Universidad Nacional de Chimborazo*. <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/8042/1/5.-Jacqueline%20Elizabeth%20Colcha%20Dias-ING-COM.pdf>
- Doppelman, G. (2019). Principios y requisitos éticos en investigación desde la medicina del deporte. *Revista observatorio del deporte - Revista de huamnidades y ciencias sociales*, 1-17. <https://bkp.revistaobservatoriodeldeporte.cl/gallery/3%20oficial%20articulo%20eneabril2019revodep.pdf>
- Espinoza Mallque, K. B., & Montalvo Cerron, J. (2021). *Gestion del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la zona registral N° VIII- Sede Huancayo en tiempos de COVID-2019*. *Repositorio Institucional - Universidad Continental*. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10409/2/IV_PG_MRHGO_TE_Espinoza_Montalvo_2021.pdf
- Farndale, E., Agarwal, P., & Budhwar, P. (2022). Outcomes of talent identification in economically liberalized India: Does organizational justice matter? *Journal of Business Research*, 740-750. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0148296322001618>
- García Rubiano, M., & Forero Aponte, C. (2018). Motivación y satisfacción laboral como facilitadores del cambio organizacional: una explicación desde las ecuaciones estructurales. *Psicogente*, 10. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-01372014000100009

- González Serra, D. J. (2019). Una concepción integradora de la motivación humana. *Artigo*,
<https://www.scielo.br/j/pe/a/m9rHpDz5TfWMCTmLffdq3Wc/?format=pdf&lang=es>.
<https://www.scielo.br/j/pe/a/m9rHpDz5TfWMCTmLffdq3Wc/?format=pdf&lang=es>
- Gusmán, E. (2022). *Gestión del talento humano y motivación laboral en trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, 2019. Repositorio Institucional - Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza*.
<http://revistas.unj.edu.pe/index.php/pakamuros/article/view/270/358>
- Hernández, Fernández, & Baptista. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw-Hill. <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Hernández, R., & Mendoza, L. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativas, cualitativa y mixta*. México: Mc Graw. https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/wp-content/uploads/2019/02/RUDICSv9n18p92_95.pdf
- Hurtado, J. (2014). *Metodología de la investigación*. Sypal, México. <https://dariososafoula.files.wordpress.com/2017/01/hurtado-de-barrera-metodologicc81a-de-la-investigaciocc81n-guicc81a-para-la-comprensiocc81n-holicc81stica-de-la-ciencia.pdf>
- Inga Berrospi, F., & Arosquipa Rodríguez, C. (2019). Avances en el desarrollo de los recursos humanos en salud en el Perú y su importancia en la calidad de atención. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*, 7. <http://www.scielo.org.pe/pdf/rins/v36n2/a21v36n2.pdf>
- Jaramillo, M., Quinchia, D., & Sotter, J. (2020). *Estrategias gerenciales para la gestión del talento humano en salud para la promoción de la motivación, el liderazgo y la toma de decisiones en el personal de enfermería*. *Repositorio*

Institucional - Universidad Corporación para estudios en la salud.
https://repository.ces.edu.co/bitstream/handle/10946/4890/1037631125_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Jooste, K., & Hamani, M. (2018). The motivational needs of primary health care nurses to acquire power as leaders in a mine clinic setting. *Health SA Gesondheid*, 9. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1025984816300382>
- Kanat, Y., Elimelech, M., & Roth, G. (2020). Work motivations as antecedents and outcomes of leadership: Integrating self-determination theory and the full range leadership theory. *European Management Journal*, 555-564. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0263237320300207>
- King, K., & Vaiman, V. (2019). Enabling effective talent management through a macro-contingent approach: A framework for research and practice. *BRQ Business Research Quarterly*, 194-206. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2340943619302154>
- Kinsella, D., Fry, M., & Zecchin, A. (2018). Motivational factors influencing nurses to undertake postgraduate hospital-based education. *Nurse Education in Practice*, 54-60. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1471595317301282>
- Kinsella, D., Fry, M., & Zecchin, A. (2018). Motivational factors influencing nurses to undertake postgraduate hospital-based education. *Nurse Education in Practice*, 54-60. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1471595317301282>
- Kitsios, F., & Kamariotou, M. (2021). Job satisfaction behind motivation: An empirical study in public health workers. *Heliyon*, 8. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2405844021009609>
- Koppen, J., Maier, C., & Busse, R. (2018). What are the motivating and hindering factors for health professionals to undertake new roles in hospitals? A study among physicians, nurses and managers looking at breast cancer and acute

- myocardial infarction care in nine countries. *Health Policy*, 118-125.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0168851018302896>
- Loaiza Rojas, E., & Canahuire Montufar, V. (2022). Gestión del talento humano y calidad de vida en el trabajo en la Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento SEDACUSCO. *Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*, 16. <http://scielo.sld.cu/pdf/reds/v10n1/2308-0132-reds-10-01-e23.pdf>
- Macías Quiroz, M. M., Ruiz Cedeño, S., & Valdivieso Guerra, P. (2020). *Talento humano y la satisfacción laboral en una empresa de construcción civil. Repositorio Institucional - Universidad Técnica de Manabí.*
<https://www.redalyc.org/journal/3604/360464740011/html/>
- Mahapatra, G., & Dash, S. (2022). Round Table: Talent development in a changing world of work. *IIMB Management Review*, 83-91.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0970389622000192>
- Marin Samanez, H. S., & Placencia Medina, M. (2018). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico (Lima)*, 11.
<http://www.scielo.org.pe/pdf/hm/v17n4/a08v17n4.pdf>
- Maryati, S., Punjastuti, B., Purwaningsih, I., & Moebari, A. (2020). Improving entrepreneurial motivation for health workers through entrepreneurship training. *Enfermería Clínica*, 179-182.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1130862120300863>
- Pachari, M., & Urcia, R. (2018). *Gestión del talento humano y la motivación de los docentes de la I.E. Simón Lozano García. Repositorio Institucional - UCV.*
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11763/pachari_im.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Panduro Riva, C., & Casas Huamanta, E. (2022). Relación de la motivación laboral con los determinantes del desempeño laboral en el trabajo remoto de una universidad pública de Perú. *SATHIRI*, 11.
<https://revistasdigitales.upec.edu.ec/index.php/sathiri/article/view/1101>

- Pareja Ballón, A. Y., Chiri Saravia, P. C., Ramirez Vilchez, E. A., Segovia Cotrina, C. L., & Sanchez Lume, M. (2022). Gestión del talento humano y satisfacción laboral en personal administrativo. *Ciencia Latina*, 14. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/2812/4008>
- Pareja Ballón, Y. A., Chiri Saravia, P., Ramirez Vilchez, E., Segovia Cotrina, C. L., & Sanchez Lume, M. (2022). Gestión del talento humano y satisfacción laboral en personal administrativo. *Ciencia Latina*, 14. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/2812/4008>
- Pareja, A., Chiri, P., Ramirez, E., Segovia, C., & Sanchez, M. (2022). Gestión del talento humano y satisfacción laboral en personal administrativo. *Revista ciencia latina*, 6(4), 1-14. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/2812/4008>
- Peña Rivas, H., & Villón Perero, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo INDTEC*, 16. http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/oai
- Ramírez, R., Espindola, C., Ruíz, G., & Hugueth, A. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Información tecnológica*, 10. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642019000600167
- Robbins, S., & Coulter, M. (2014). *Administración*. México: Pearson.
- Ruiz Corea, S., Aguilar Saldaña, C., Olivas Salazar, H., Correa, J., Arévalo, P., & Cueto Orbe, R. (2021). Motivación: Buen desempeño laboral de los trabajadores. *Ciencia Latina*, 10. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/564/735>
- Santos Luna, J. M. (2018). *La gestión del talento humano y la motivación laboral de los trabajadores de la oficina general de recursos humanos del ministerio de salud, Lima 2017*. Repositorio Institucional - UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23862/Santos_LJM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Smith, D., Arnold, W., Krupinski, E., Powell, C., & Meltzer, C. (2019). Strategic Talent Management: Implementation and Impact of a Leadership Development Program in Radiology. *Journal of the American College of Radiology*, 992-998. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1546144018315953>
- Sparrow, P. (2019). A historical analysis of critiques in the talent management debate. *BRQ Business Research Quarterly*, 160-170. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2340943619302117>
- Universidad César Vallejo. (2021). *Guía de elaboración del trabajo de investigación y tesis para la obtención de grados académicos y títulos profesionales*. Chiclayo: UCV.
- Vargas, G. (2021). Aplicación de la teoría rensis likert en el clima organizacional de una institución educativa. Lima, 2021. *Ciencia Latina*, 6(1), 994-1015. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1558/2171>
- Zamanzadeh, V., Valizadeh, L., & Neshat, N. (2020). Challenges of human resources management in nursing in Iran: A qualitative content analysis. *National Library of Medicine - PubMed*, 319-325. doi:<https://doi.org/10.1002%2Fnop2.393>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Problema de la investigación	Objetivos	Hipótesis de investigación	Diseño, tipo y nivel de investigación	Variables	Población y muestra
<p>Problema general:</p> <p>¿Cuál es la influencia de la gestión del talento humano en la motivación laboral de los profesionales de la salud de un hospital militar de Lima, 2022?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>a) ¿Cuál es la relación que existe entre incorporación de talentos y motivación laboral del colaborador de un hospital militar de Lima?; b) ¿Cuál es la relación que existe entre colocación de talentos y motivación laboral del colaborador de un hospital militar</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la influencia de la gestión del talento humano en la motivación laboral de los profesionales de la salud de un hospital militar de Lima, 2022.</p> <p>Objetivos específicos: a) analizar la influencia de la incorporación de talentos en la motivación laboral del colaborador de un hospital militar de Lima; b) analizar la influencia de la colocación de talentos en la motivación laboral del colaborador de un hospital militar de Lima, c) analizar la influencia de las recompensas de talentos en la motivación laboral del colaborador de un hospital militar de Lima. d) identificar la influencia del desarrollo de talentos en la motivación laboral del colaborador de un hospital militar de Lima. e) Precisar la influencia de supervisión</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Hi: La gestión del talento humano influye directamente en la motivación de los profesionales de la salud de un hospital militar de Lima, 2022.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>a) Existe influencia de la incorporación de talentos en la motivación laboral del colaborador de un hospital militar de Lima; b) Existe influencia de la colocación de talentos en la motivación laboral del colaborador de un hospital militar de Lima; c) Existe influencia de las recompensas de talentos en la motivación laboral del colaborador de un hospital militar de Lima. d) Existe influencia del</p>	<p>Diseño: No experimental con corte transversal</p> <p>Tipo de estudio: Básico – causal</p>	<p>Variable 1: Gestión del talento humano</p> <p>Variable 2: Motivación laboral</p>	<p>Población: Serán los profesionales de la salud de un hospital militar 135 personas.</p> <p>Muestra: Serán 135 profesionales</p>

<p>de Lima?; c) ¿Cuál es la relación que existe entre recompensas de talentos y motivación laboral del colaborador de un hospital militar de Lima? d) ¿Cuál es la relación que existe entre desarrollo de talentos y motivación laboral del colaborador de un hospital militar de Lima? e) ¿Cuál es la relación que existe entre supervisión de talentos y motivación laboral del colaborador de un hospital militar de Lima?</p>	<p>de talentos en la motivación laboral del colaborador de un hospital militar de Lima.</p>	<p>desarrollo de talentos en la motivación laboral del colaborador de un hospital militar de Lima. e) Existe influencia de supervisión de talentos en la motivación laboral del colaborador de un hospital militar de Lima.</p>			
---	---	---	--	--	--

Anexo 2: CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA GESTION DEL TALENTO HUAMNO

Es muy grato dirigirme a usted, el que suscribe el presente cuestionario es Diaz Huertas, Antonio Mariano aspirante al grado de Magister en Gestión de los Servicios de Salud. La presente encuesta forma parte del trabajo de investigación titulado Gestión del talento humano en la motivación laboral de los profesionales de la salud de un hospital militar de Lima, 2022, el cual tiene fines académicos y se mantendrá la absoluta reserva.

- 5: Siempre (S)
- 4: Casi siempre (CS)
- 3: A veces (AV)
- 2: Casi nunca (CN)
- 1: Nunca (N)

Nunca (1)	A veces (2)	Regularmente (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
------------------	--------------------	-------------------------	-------------------------	--------------------

ÍTEMS	ALTERNATIVAS				
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO					
Incorporación					
1. ¿La organización realiza un adecuado reclutamiento de personal para un determinado puesto?	1	2	3	4	5
2. ¿Considera que se realiza una adecuada selección de personal?	1	2	3	4	5
3. ¿Al ingresar el nuevo colaborador a la organización, se le instuye y da a conocer las funciones, responsabilidades del puesto y las políticas de la institución?	1	2	3	4	5
Colocación					
4. ¿Se orienta al personal de acuerdo a las funciones que realizará?	1	2	3	4	5
5. ¿El personal cuenta con las habilidades para ocupar ese puesto de trabajo?	1	2	3	4	5
6. ¿El desempeño del nuevo colaborador es evaluado permanentemente por la institución?	1	2	3	4	5

Recompensar					
7. ¿La institución otorga una remuneración adecuada al personal?	1	2	3	4	5
8. ¿Considera que las remuneraciones a los trabajadores cubren sus necesidades básicas?	1	2	3	4	5
9. ¿La institución otorga incentivos por el buen desempeño de los trabajadores?	1	2	3	4	5
10. ¿La institución otorga prestaciones sociales al personal?	1	2	3	4	5
Desarrollo					
11. ¿La institución realiza capacitaciones para sus trabajadores de acuerdo a sus competencias y necesidades?	1	2	3	4	5
12. Considera que las capacitaciones que se dan permiten mejorar el desempeño de los trabajadores?	1	2	3	4	5
Retener					
13. ¿Las relaciones interpersonales entre el personal son las adecuadas?	1	2	3	4	5
14. ¿La relación con sus trabajadores es la adecuada?	1	2	3	4	5
15. ¿La higiene de las instalaciones es la adecuada?	1	2	3	4	5
16. ¿Las condiciones en las que se realizan las tareas son adecuadas?	1	2	3	4	5
Supervisar					
17. ¿La institución supervisa de manera inopinada y con frecuencia las tareas realizadas por los trabajadores?	1	2	3	4	5
18. ¿La institución retroalimenta las actividades de acuerdo a los resultados de las supervisiones?	1	2	3	4	5

CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA MOTIVACIÓN

Es muy grato dirigirme a usted, el que suscribe el presente cuestionario es Diaz Huertas, Antonio Mariano aspirante al grado de Magister en Gestión de los Servicios de Salud. La presente encuesta forma parte del trabajo de investigación titulado Gestión del talento humano en la motivación laboral de los profesionales de la salud de un hospital militar de Lima, 2022, el cual tiene fines académicos y se mantendrá la absoluta reserva.

- 5: Siempre (S)
- 4: Casi siempre (CS)
- 3: A veces (AV)
- 2: Casi nunca (CN)
- 1: Nunca (N)

Nunca (1)	A veces (2)	Regularmente (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
------------------	--------------------	-------------------------	-------------------------	--------------------

MOTIVACION LABORAL					
I. INTENSIDAD	Calificación				
	1	2	3	4	5
1. El trabajo que realiza requiere de mucho esfuerzo					
2. El directivo motiva a sus colaboradores					
3. Su estado de ánimo es positivo cuando trabaja					
4. Estás de acuerdo con la asignación de tarea					
II. DIRECCION	Calificación				
	1	2	3	4	5
5. La alta calidad del esfuerzo permite lograr las metas organizacionales					
6. Las tareas que realizas te permiten cumplir tus metas					
7. El líder fomenta una comunicación asertiva					
8. La comunicación en la organización permite la interacción de los colaboradores					
III. PERSISTENCIA	Calificación				
	1	2	3	4	5
9. Se siente capaz de lograr la superación de obstáculos en la organización					
10. El líder fomenta la superación de obstáculos en la organización					

11. Ud. tiene el impulso de alcanzar los objetivos con esmero					
12. El líder impulsa a alcanzar los objetivos con eficacia					

Anexo 3

Confiabilidad por alfa de Cronbach

Variable: gestión del talento humano

→ Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,952	18

Variable: motivación

→ Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,920	12

Anexo 4

Base de datos

Variable: Gestión del talento humano

Gestión del talento humano																								
D_Incorporar				D_Colocar				D_Recompensar				D_Desarrollo				D_Retener				D_Supervisar				
Pr 1	Pr 2	Pr 3	Dim_1	P 4	P 5	P 6	Dim_2	Pr 7	Pr 8	Pr 9	Pr1 0	Dim_3	Pr1 1	Pr1 2	Dim_4	Pr1 3	Pr1 4	Pr1 5	Pr1 6	Dim_5	Pr1 7	Pr1 8	Dim_6	Tota l
1	1	1	3	1	2	1	4	1	1	1	1	4	1	1	2	1	1	2	1	5	2	1	3	21
1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	2	5	1	1	2	1	1	2	2	6	1	1	2	21
1	1	1	3	1	1	1	3	2	1	1	1	5	1	1	2	1	1	2	1	5	1	2	3	21
2	1	1	4	1	2	1	4	1	1	1	1	4	2	1	3	1	1	2	1	5	1	1	2	22
1	1	1	3	1	1	2	4	1	1	2	1	5	1	1	2	1	1	2	1	5	1	1	2	21
1	2	1	4	1	1	1	3	1	1	1	1	4	1	1	2	1	1	2	1	5	1	2	3	21
1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	4	1	1	2	1	1	2	2	6	1	1	2	20
1	1	1	3	2	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	2	1	1	2	1	5	1	2	3	21
1	1	1	3	1	1	1	3	2	1	1	1	5	1	1	2	1	1	2	1	5	1	1	2	20
1	1	1	3	1	2	2	5	1	1	1	1	4	1	1	2	1	1	2	1	5	2	2	4	23
1	1	1	3	1	1	1	3	2	1	1	1	5	1	1	2	1	1	2	2	6	1	1	2	21
1	2	1	4	1	1	1	3	1	1	1	1	4	2	1	3	1	2	3	1	7	1	2	3	24
2	2	1	5	1	1	1	3	1	1	2	1	5	1	2	3	2	1	3	1	7	1	1	2	25
1	1	2	4	1	1	1	3	1	2	1	1	5	2	1	3	1	1	2	1	5	1	2	3	23
2	1	2	5	1	1	1	3	1	2	1	1	5	2	3	5	1	1	2	1	5	1	1	2	25
2	1	1	4	1	2	2	5	1	1	1	1	4	2	3	5	1	2	3	1	7	1	1	2	27
2	3	1	6	2	2	2	6	2	2	3	3	10	2	2	4	1	2	3	2	8	1	1	2	36

3	2	3	8	2	3	3	8	3	3	2	2	10	2	2	4	1	2	3	3	9	3	2	5	44
2	2	2	6	3	3	2	8	2	2	3	2	9	2	3	5	1	2	3	2	8	3	2	5	41
3	3	2	8	2	2	3	7	3	3	2	3	11	3	2	5	3	2	5	2	12	3	2	5	48
2	2	1	5	2	3	2	7	2	3	3	3	11	3	2	5	3	3	6	4	16	2	2	4	48
3	3	2	8	2	2	3	7	2	3	3	3	11	2	3	5	3	2	5	2	12	3	3	6	49
2	2	2	6	3	3	2	8	2	2	2	2	8	2	3	5	2	3	5	3	13	2	2	4	44
3	3	2	8	2	3	3	8	2	2	3	3	10	3	3	6	3	2	5	2	12	3	2	5	49
1	1	2	4	2	3	2	7	3	3	3	2	11	2	3	5	2	2	4	3	11	3	4	7	45
1	2	1	4	1	2	2	5	2	2	2	2	8	3	2	5	2	3	5	3	13	4	3	7	42
3	3	2	8	2	3	3	8	2	3	3	3	11	3	2	5	3	3	6	3	15	3	3	6	53
2	2	3	7	2	3	2	7	2	2	3	3	10	3	2	5	2	2	4	3	11	3	2	5	45
4	3	3	10	3	3	3	9	3	2	3	2	10	2	3	5	2	2	4	3	11	2	2	4	49
4	3	2	9	3	3	2	8	2	3	2	2	9	2	3	5	2	2	4	2	10	2	2	4	45
3	2	2	7	2	3	2	7	3	2	3	4	12	3	2	5	1	2	3	3	9	2	1	3	43
2	2	3	7	3	3	2	8	3	2	2	2	9	2	3	5	2	3	5	2	12	2	3	5	46
2	2	2	6	3	3	2	8	3	3	3	2	11	2	2	4	2	2	4	3	11	2	4	6	46
2	2	2	6	2	2	2	6	2	2	2	3	9	2	5	7	3	4	7	2	16	3	2	5	49
2	2	2	6	2	2	3	7	3	3	2	3	11	3	5	8	4	4	8	2	18	2	2	4	54
3	3	4	10	2	2	3	7	2	2	3	3	10	3	5	8	3	4	7	2	16	2	2	4	55
4	4	3	11	3	5	4	12	5	3	4	3	15	4	5	9	4	3	7	5	19	3	3	6	72
3	2	3	8	3	5	3	11	2	3	4	4	13	3	4	7	3	3	6	5	17	4	5	9	65
5	4	3	12	3	4	4	11	2	3	3	4	12	3	5	8	2	3	5	5	15	5	4	9	67
5	5	3	13	4	4	4	12	4	4	5	4	17	5	3	8	3	4	7	4	18	4	5	9	77
4	3	4	11	3	4	3	10	3	3	3	3	12	4	4	8	4	3	7	4	18	5	4	9	68
4	3	4	11	3	3	3	9	4	4	3	3	14	4	4	8	3	4	7	3	17	4	5	9	68
3	3	3	9	3	3	3	9	4	3	4	4	15	3	4	7	4	4	8	4	20	4	5	9	69
4	3	3	10	4	4	4	12	4	3	4	3	14	4	4	8	4	4	8	5	21	4	4	8	73
4	3	3	10	4	5	4	13	3	4	5	5	17	4	4	8	5	5	10	4	24	5	5	10	82
1	1	1	3	1	2	1	4	1	1	1	1	4	1	1	2	1	1	2	1	5	2	1	3	21
1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	2	5	1	1	2	1	1	2	2	6	1	1	2	21
1	1	1	3	1	1	1	3	2	1	1	1	5	1	1	2	1	1	2	1	5	1	2	3	21

2	1	1	4	1	2	1	4	1	1	1	1	4	2	1	3	1	1	2	1	5	1	1	2	22
1	1	1	3	1	1	2	4	1	1	2	1	5	1	1	2	1	1	2	1	5	1	1	2	21
1	2	1	4	1	1	1	3	1	1	1	1	4	1	1	2	1	1	2	1	5	1	2	3	21
1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	4	1	1	2	1	1	2	2	6	1	1	2	20
1	1	1	3	2	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	2	1	1	2	1	5	1	2	3	21
1	1	1	3	1	1	1	3	2	1	1	1	5	1	1	2	1	1	2	1	5	1	1	2	20
1	1	1	3	1	2	2	5	1	1	1	1	4	1	1	2	1	1	2	1	5	2	2	4	23
1	1	1	3	1	1	1	3	2	1	1	1	5	1	1	2	1	1	2	2	6	1	1	2	21
1	2	1	4	1	1	1	3	1	1	1	1	4	2	1	3	1	2	3	1	7	1	2	3	24
2	2	1	5	1	1	1	3	1	1	2	1	5	1	2	3	2	1	3	1	7	1	1	2	25
1	1	2	4	1	1	1	3	1	2	1	1	5	2	1	3	1	1	2	1	5	1	2	3	23
2	1	2	5	1	1	1	3	1	2	1	1	5	2	3	5	1	1	2	1	5	1	1	2	25
3	3	2	8	2	2	3	7	3	3	2	3	11	3	2	5	3	2	5	2	12	3	2	5	48
2	2	1	5	2	3	2	7	2	3	3	3	11	3	2	5	3	3	6	4	16	2	2	4	48
3	3	2	8	2	2	3	7	2	3	3	3	11	2	3	5	3	2	5	2	12	3	3	6	49
2	2	2	6	3	3	2	8	2	2	2	2	8	2	3	5	2	3	5	3	13	2	2	4	44
3	3	2	8	2	3	3	8	2	2	3	3	10	3	3	6	3	2	5	2	12	3	2	5	49
1	1	2	4	2	3	2	7	3	3	3	2	11	2	3	5	2	2	4	3	11	3	4	7	45
1	2	1	4	1	2	2	5	2	2	2	2	8	3	2	5	2	3	5	3	13	4	3	7	42
3	3	2	8	2	3	3	8	2	3	3	3	11	3	2	5	3	3	6	3	15	3	3	6	53
2	2	3	7	2	3	2	7	2	2	3	3	10	3	2	5	2	2	4	3	11	3	2	5	45
4	3	3	10	3	3	3	9	3	2	3	2	10	2	3	5	2	2	4	3	11	2	2	4	49
4	3	2	9	3	3	2	8	2	3	2	2	9	2	3	5	2	2	4	2	10	2	2	4	45
3	2	2	7	2	3	2	7	3	2	3	4	12	3	2	5	1	2	3	3	9	2	1	3	43
2	2	3	7	3	3	2	8	3	2	2	2	9	2	3	5	2	3	5	2	12	2	3	5	46
2	2	2	6	3	3	2	8	3	3	3	2	11	2	2	4	2	2	4	3	11	2	4	6	46
2	2	2	6	2	2	2	6	2	2	2	3	9	2	5	7	3	4	7	2	16	3	2	5	49
2	2	2	6	2	2	3	7	3	3	2	3	11	3	5	8	4	4	8	2	18	2	2	4	54
3	3	4	10	2	2	3	7	2	2	3	3	10	3	5	8	3	4	7	2	16	2	2	4	55
4	4	3	11	3	5	4	12	5	3	4	3	15	4	5	9	4	3	7	5	19	3	3	6	72
3	2	3	8	3	5	3	11	2	3	4	4	13	3	4	7	3	3	6	5	17	4	5	9	65

5	4	3	12	3	4	4	11	2	3	3	4	12	3	5	8	2	3	5	5	15	5	4	9	67
5	5	3	13	4	4	4	12	4	4	5	4	17	5	3	8	3	4	7	4	18	4	5	9	77
4	3	4	11	3	4	3	10	3	3	3	3	12	4	4	8	4	3	7	4	18	5	4	9	68
4	3	4	11	3	3	3	9	4	4	3	3	14	4	4	8	3	4	7	3	17	4	5	9	68
3	3	3	9	3	3	3	9	4	3	4	4	15	3	4	7	4	4	8	4	20	4	5	9	69
4	3	3	10	4	4	4	12	4	3	4	3	14	4	4	8	4	4	8	5	21	4	4	8	73
4	3	3	10	4	5	4	13	3	4	5	5	17	4	4	8	5	5	10	4	24	5	5	10	82
1	1	1	3	1	2	1	4	1	1	1	1	4	1	1	2	1	1	2	1	5	2	1	3	21
1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	2	5	1	1	2	1	1	2	2	6	1	1	2	21
1	1	1	3	1	1	1	3	2	1	1	1	5	1	1	2	1	1	2	1	5	1	2	3	21
2	1	1	4	1	2	1	4	1	1	1	1	4	2	1	3	1	1	2	1	5	1	1	2	22
1	1	2	4	2	3	2	7	3	3	3	2	11	2	3	5	2	2	4	3	11	3	4	7	45
1	2	1	4	1	2	2	5	2	2	2	2	8	3	2	5	2	3	5	3	13	4	3	7	42
3	3	2	8	2	3	3	8	2	3	3	3	11	3	2	5	3	3	6	3	15	3	3	6	53
2	2	3	7	2	3	2	7	2	2	3	3	10	3	2	5	2	2	4	3	11	3	2	5	45
4	3	3	10	3	3	3	9	3	2	3	2	10	2	3	5	2	2	4	3	11	2	2	4	49
4	3	2	9	3	3	2	8	2	3	2	2	9	2	3	5	2	2	4	2	10	2	2	4	45
3	2	2	7	2	3	2	7	3	2	3	4	12	3	2	5	1	2	3	3	9	2	1	3	43
2	2	3	7	3	3	2	8	3	2	2	2	9	2	3	5	2	3	5	2	12	2	3	5	46
2	2	2	6	3	3	2	8	3	3	3	2	11	2	2	4	2	2	4	3	11	2	4	6	46
2	2	2	6	2	2	2	6	2	2	2	3	9	2	5	7	3	4	7	2	16	3	2	5	49
2	2	2	6	2	2	3	7	3	3	2	3	11	3	5	8	4	4	8	2	18	2	2	4	54
3	3	4	10	2	2	3	7	2	2	3	3	10	3	5	8	3	4	7	2	16	2	2	4	55
4	4	3	11	3	5	4	12	5	3	4	3	15	4	5	9	4	3	7	5	19	3	3	6	72
3	2	3	8	3	5	3	11	2	3	4	4	13	3	4	7	3	3	6	5	17	4	5	9	65
5	4	3	12	3	4	4	11	2	3	3	4	12	3	5	8	2	3	5	5	15	5	4	9	67
5	5	3	13	4	4	4	12	4	4	5	4	17	5	3	8	3	4	7	4	18	4	5	9	77
4	3	4	11	3	4	3	10	3	3	3	3	12	4	4	8	4	3	7	4	18	5	4	9	68
4	3	4	11	3	3	3	9	4	4	3	3	14	4	4	8	3	4	7	3	17	4	5	9	68
3	3	3	9	3	3	3	9	4	3	4	4	15	3	4	7	4	4	8	4	20	4	5	9	69
4	3	3	10	4	4	4	12	4	3	4	3	14	4	4	8	4	4	8	5	21	4	4	8	73

4	3	3	10	4	5	4	13	3	4	5	5	17	4	4	8	5	5	10	4	24	5	5	10	82
1	1	1	3	1	2	1	4	1	1	1	1	4	1	1	2	1	1	2	1	5	2	1	3	21
1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	2	5	1	1	2	1	1	2	2	6	1	1	2	21
1	1	1	3	1	1	1	3	2	1	1	1	5	1	1	2	1	1	2	1	5	1	2	3	21
2	1	1	4	1	2	1	4	1	1	1	1	4	2	1	3	1	1	2	1	5	1	1	2	22
1	1	1	3	1	1	2	4	1	1	2	1	5	1	1	2	1	1	2	1	5	1	1	2	21
1	2	1	4	1	1	1	3	1	1	1	1	4	1	1	2	1	1	2	1	5	1	2	3	21
1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	4	1	1	2	1	1	2	2	6	1	1	2	20
1	1	1	3	2	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	2	1	1	2	1	5	1	2	3	21
1	1	1	3	1	1	1	3	2	1	1	1	5	1	1	2	1	1	2	1	5	1	1	2	20
1	1	1	3	1	2	2	5	1	1	1	1	4	1	1	2	1	1	2	1	5	2	2	4	23
1	1	1	3	1	1	1	3	2	1	1	1	5	1	1	2	1	1	2	2	6	1	1	2	21
1	2	1	4	1	1	1	3	1	1	1	1	4	2	1	3	1	2	3	1	7	1	2	3	24
2	1	1	4	1	2	1	4	1	1	1	1	4	2	1	3	1	1	2	1	5	1	1	2	22
1	1	1	3	1	1	2	4	1	1	2	1	5	1	1	2	1	1	2	1	5	1	1	2	21
1	2	1	4	1	1	1	3	1	1	1	1	4	1	1	2	1	1	2	1	5	1	2	3	21
1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	4	1	1	2	1	1	2	2	6	1	1	2	20
1	1	1	3	2	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	2	1	1	2	1	5	1	2	3	21
1	1	1	3	1	1	1	3	2	1	1	1	5	1	1	2	1	1	2	1	5	1	1	2	20
1	1	1	3	1	2	2	5	1	1	1	1	4	1	1	2	1	1	2	1	5	2	2	4	23
1	1	1	3	1	1	1	3	2	1	1	1	5	1	1	2	1	1	2	2	6	1	1	2	21
1	2	1	4	1	1	1	3	1	1	1	1	4	2	1	3	1	2	3	1	7	1	2	3	24
2	2	1	5	1	1	1	3	1	1	2	1	5	1	2	3	2	1	3	1	7	1	1	2	25
1	1	2	4	1	1	1	3	1	2	1	1	5	2	1	3	1	1	2	1	5	1	2	3	23
2	1	2	5	1	1	1	3	1	2	1	1	5	2	3	5	1	1	2	1	5	1	1	2	25

Variable: gestión de riesgos

Motivación laboral																
	D_Intensidad					D_Dirección					D_Persistencia					TOTAL VARIABLE1
	ít1	ít2	ít3	ít4	Total D1	ít5	ít6	ít7	ít8	Total D2	ít9	ít10	ít11	ít12	Total D3	
Per1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	12
Per2	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	2	1	1	1	5	13
Per3	1	1	1	1	4	1	2	1	1	5	1	1	1	1	4	13
Per4	2	1	1	1	5	1	1	1	1	4	1	2	1	1	5	14
Per5	1	1	1	1	4	2	1	1	2	6	1	1	1	1	4	14
Per6	1	2	1	1	5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	13
Per7	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	12
Per8	1	1	1	2	5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	13
Per9	1	1	1	1	4	1	2	1	1	5	1	1	1	1	4	13
Per10	1	1	1	1	4	2	1	1	1	5	1	1	1	1	4	13
Per11	1	1	1	1	4	1	2	1	1	5	1	1	1	1	4	13
Per12	1	2	1	1	5	1	1	1	1	4	1	2	1	2	6	15
Per13	2	2	1	1	6	1	1	1	2	5	1	1	2	1	5	16
Per14	1	1	2	1	5	1	1	2	1	5	1	2	1	1	5	15
Per15	2	1	2	1	6	1	1	2	1	5	1	2	1	1	5	16
Per16	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	1	2	1	2	6	16
Per17	2	3	1	2	8	2	2	2	3	9	3	2	1	2	8	25
Per18	3	2	3	2	10	3	3	3	2	11	2	2	1	2	7	28
Per19	2	2	2	3	9	2	2	2	3	9	2	2	1	2	7	25
Per20	3	3	2	2	10	3	3	3	2	11	3	3	3	2	11	32

Per21	2	2	1	2	7	2	2	3	3	10	3	3	3	3	12	29
Per22	3	3	2	2	10	3	2	3	3	11	3	2	3	2	10	31
Per23	2	2	2	3	9	2	2	2	2	8	2	2	2	3	9	26
Per24	3	3	2	2	10	3	2	2	3	10	3	3	3	2	11	31
Per25	1	1	2	2	6	2	3	3	3	11	2	2	2	2	8	25
Per26	1	2	1	1	5	2	2	2	2	8	2	3	2	3	10	23
Per27	3	3	2	2	10	3	2	3	3	11	3	3	3	3	12	33
Per28	2	2	3	2	9	2	2	2	3	9	3	3	2	2	10	28
Per29	4	3	3	3	13	3	3	2	3	11	2	2	2	2	8	32
Per30	4	3	2	3	12	2	2	3	2	9	2	2	2	2	8	29
Per31	3	2	2	2	9	2	3	2	3	10	4	3	1	2	10	29
Per32	2	2	3	3	10	2	3	2	2	9	2	2	2	3	9	28
Per33	2	2	2	3	9	2	3	3	3	11	2	2	2	2	8	28
Per34	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	3	2	3	4	12	28
Per35	2	2	2	2	8	3	3	3	2	11	3	3	4	4	14	33
Per36	3	3	4	2	12	3	2	2	3	10	3	3	3	4	13	35
Per37	4	4	3	3	14	4	5	3	4	16	3	4	4	3	14	44
Per38	3	2	3	3	11	3	2	3	4	12	4	3	3	3	13	36
Per39	5	4	3	3	15	4	2	3	3	12	4	3	2	3	12	39
Per40	5	5	3	4	17	4	4	4	5	17	4	5	3	4	16	50
Per41	4	3	4	3	14	3	3	3	3	12	3	4	4	3	14	40
Per42	4	3	4	3	14	3	4	4	3	14	3	4	3	4	14	42
Per43	3	3	3	3	12	3	4	3	4	14	4	3	4	4	15	41
Per44	4	3	3	4	14	4	4	3	4	15	3	4	4	4	15	44
Per45	4	3	3	4	14	4	3	4	5	16	5	4	5	5	19	49
Per46	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	12
Per47	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	2	1	1	1	5	13
Per48	1	1	1	1	4	1	2	1	1	5	1	1	1	1	4	13
Per49	2	1	1	1	5	1	1	1	1	4	1	2	1	1	5	14
Per50	1	1	1	1	4	2	1	1	2	6	1	1	1	1	4	14

Per51	1	2	1	1	5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	13
Per52	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	12
Per53	1	1	1	2	5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	13
Per54	1	1	1	1	4	1	2	1	1	5	1	1	1	1	4	13
Per55	1	1	1	1	4	2	1	1	1	5	1	1	1	1	4	13
Per56	1	1	1	1	4	1	2	1	1	5	1	1	1	1	4	13
Per57	1	2	1	1	5	1	1	1	1	4	1	2	1	2	6	15
Per58	2	2	1	1	6	1	1	1	2	5	1	1	2	1	5	16
Per59	1	1	2	1	5	1	1	2	1	5	1	2	1	1	5	15
Per60	2	1	2	1	6	1	1	2	1	5	1	2	1	1	5	16
Per61	3	3	2	2	10	3	3	3	2	11	3	3	3	2	11	32
Per62	2	2	1	2	7	2	2	3	3	10	3	3	3	3	12	29
Per63	3	3	2	2	10	3	2	3	3	11	3	2	3	2	10	31
Per64	2	2	2	3	9	2	2	2	2	8	2	2	2	3	9	26
Per65	3	3	2	2	10	3	2	2	3	10	3	3	3	2	11	31
Per66	1	1	2	2	6	2	3	3	3	11	2	2	2	2	8	25
Per67	1	2	1	1	5	2	2	2	2	8	2	3	2	3	10	23
Per68	3	3	2	2	10	3	2	3	3	11	3	3	3	3	12	33
Per69	2	2	3	2	9	2	2	2	3	9	3	3	2	2	10	28
Per70	4	3	3	3	13	3	3	2	3	11	2	2	2	2	8	32
Per71	4	3	2	3	12	2	2	3	2	9	2	2	2	2	8	29
Per72	3	2	2	2	9	2	3	2	3	10	4	3	1	2	10	29
Per73	2	2	3	3	10	2	3	2	2	9	2	2	2	3	9	28
Per74	2	2	2	3	9	2	3	3	3	11	2	2	2	2	8	28
Per75	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	3	2	3	4	12	28
Per76	2	2	2	2	8	3	3	3	2	11	3	3	4	4	14	33
Per77	3	3	4	2	12	3	2	2	3	10	3	3	3	4	13	35
Per78	4	4	3	3	14	4	5	3	4	16	3	4	4	3	14	44
Per79	3	2	3	3	11	3	2	3	4	12	4	3	3	3	13	36
Per80	5	4	3	3	15	4	2	3	3	12	4	3	2	3	12	39

Per81	5	5	3	4	17	4	4	4	5	17	4	5	3	4	16	50
Per82	4	3	4	3	14	3	3	3	3	12	3	4	4	3	14	40
Per83	4	3	4	3	14	3	4	4	3	14	3	4	3	4	14	42
Per84	3	3	3	3	12	3	4	3	4	14	4	3	4	4	15	41
Per85	4	3	3	4	14	4	4	3	4	15	3	4	4	4	15	44
Per86	4	3	3	4	14	4	3	4	5	16	5	4	5	5	19	49
Per87	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	12
Per88	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	2	1	1	1	5	13
Per89	1	1	1	1	4	1	2	1	1	5	1	1	1	1	4	13
Per90	2	1	1	1	5	1	1	1	1	4	1	2	1	1	5	14
Per91	2	1	1	1	5	1	1	1	1	4	1	2	1	1	5	14
Per92	1	1	1	1	4	2	1	1	2	6	1	1	1	1	4	14
Per93	1	2	1	1	5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	13
Per94	2	1	1	1	5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	13
Per95	1	2	3	2	8	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	16
Per96	1	1	1	1	4	1	2	1	1	5	1	1	1	1	4	13
Per97	1	1	1	1	4	2	1	1	1	5	1	1	1	1	4	13
Per98	1	1	1	1	4	1	2	1	1	5	1	1	1	1	4	13
Per99	1	2	1	1	5	1	1	1	1	4	1	2	1	2	6	15
Per100	2	2	1	1	6	1	1	1	2	5	1	1	2	1	5	16
Per101	1	1	2	1	5	1	1	2	1	5	1	2	1	1	5	15
Per102	2	1	2	1	6	1	1	2	1	5	1	2	1	1	5	16
Per103	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	1	2	1	2	6	16
Per104	2	3	1	2	8	2	2	2	3	9	3	2	1	2	8	25
Per105	3	2	3	2	10	3	3	3	2	11	2	2	1	2	7	28
Per106	2	2	2	3	9	2	2	2	3	9	2	2	1	2	7	25
Per107	3	3	2	2	10	3	3	3	2	11	3	3	3	2	11	32
Per108	2	2	1	2	7	2	2	3	3	10	3	3	3	3	12	29
Per109	3	3	2	2	10	3	2	3	3	11	3	2	3	2	10	31
Per110	2	2	2	3	9	2	2	2	2	8	2	2	2	3	9	26

Per111	3	3	2	2	10	3	2	2	3	10	3	3	3	2	11	31
Per112	1	1	2	2	6	2	3	3	3	11	2	2	2	2	8	25
Per113	1	2	1	1	5	2	2	2	2	8	2	3	2	3	10	23
Per114	3	3	2	2	10	3	2	3	3	11	3	3	3	3	12	33
Per115	2	2	3	2	9	2	2	2	3	9	3	3	2	2	10	28
Per116	4	3	3	3	13	3	3	2	3	11	2	2	2	2	8	32
Per117	4	3	2	3	12	2	2	3	2	9	2	2	2	2	8	29
Per118	3	2	2	2	9	2	3	2	3	10	4	3	1	2	10	29
Per119	2	2	3	3	10	2	3	2	2	9	2	2	2	3	9	28
Per120	2	2	2	3	9	2	3	3	3	11	2	2	2	2	8	28
Per121	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	3	2	3	4	12	28
Per122	2	2	2	2	8	3	3	3	2	11	3	3	4	4	14	33
Per123	3	3	4	2	12	3	2	2	3	10	3	3	3	4	13	35
Per124	4	4	3	3	14	4	5	3	4	16	3	4	4	3	14	44
Per125	3	2	3	3	11	3	2	3	4	12	4	3	3	3	13	36
Per126	5	4	3	3	15	4	2	3	3	12	4	3	2	3	12	39
Per127	5	5	3	4	17	4	4	4	5	17	4	5	3	4	16	50
Per128	4	3	4	3	14	3	3	3	3	12	3	4	4	3	14	40
Per129	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	12
Per130	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	2	1	1	1	5	13
Per131	1	1	1	1	4	1	2	1	1	5	1	1	1	1	4	13
Per132	2	1	1	1	5	1	1	1	1	4	1	2	1	1	5	14
Per133	1	1	1	2	5	2	2	2	2	8	1	1	2	1	5	18
Per134	2	2	1	1	6	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	14
Per135	1	2	1	1	5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	13

Anexo 5

Pruebas estadísticas inferenciales

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Criterios de ajuste de modelo Logaritmo de la verosimilitud -2	Pruebas de la razón de verosimilitud		
		Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	554,541			
Final	416,201	138,340	572	1,000

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,641
Nagelkerke	,643
McFadden	,179

Pruebas de la razón de verosimilitud

Efecto	Criterios de ajuste de modelo Logaritmo de la verosimilitud -2 de modelo reducido	Pruebas de la razón de verosimilitud		
		Chi-cuadrado	gl	Sig.
Intersección	416,201 ^a	,000	0	.
Total_V11	554,541	138,340	572	1,000

El estadístico de chi-cuadrado es la diferencia de la log-verosimilitud -2 entre el modelo final y el modelo reducido. El modelo reducido se forma omitiendo un efecto del modelo final. La hipótesis nula es que todos los parámetros de dicho efecto son 0.

a. Este modelo reducido es equivalente al modelo final porque omitir el efecto no aumenta los grados de libertad.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VEGA GUEVARA MILUSKA ROSARIO, 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 Completa titulada: "Gestión del talento humano en la motivación laboral de los profesionales de la salud de un hospital militar de Lima, 2022", cuyo autor es DIAZ HUERTAS ANTONIO MARIANO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis Completa 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, 16 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VEGA GUEVARA MILUSKA ROSARIO DNI: 28284526 ORCID: 0000-0002-0268-3250	Firmado electrónicamente por: MROSARIOVG el 16- 12-2022 21:22:50

Código documento Trilce: TRI - 0492123