



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Gestión del Talento Humano y Calidad de Vida Laboral en el Servicio  
de Cirugía Menor-Endoscopia INEN Lima, 2019

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

**AUTORA:**

Ramirez Torres, Monica Ivon Beatriz ([orcid.org/0000-0002-7815-761X](https://orcid.org/0000-0002-7815-761X))

**ASESORA:**

Dra. Guzman Canchero, Gladys Martha ([orcid.org/0000-0002-9277-8690](https://orcid.org/0000-0002-9277-8690))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión de Riesgo en Salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

**LIMA – PERÚ**

**2023**

### **Dedicatoria**

Esta tesis está dedicada en primer lugar, a nuestro Dios, en quien siempre me apoyo y busco fortaleza; a mis padres por la paciencia y comprensión que han tenido en la obtención del grado.

### **Agradecimiento**

A mi casa de estudios, por instruirme, a los catedráticos por sus enseñanzas, a mi asesora por la orientación y certeza en sus conocimientos y a la Jefa del Servicio de Cirugía Menor Endoscopia del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas Licenciada Silvia Calvo de la Vega por permitirme desarrollar mi investigación.

## Índice de Contenidos

	Pág.
Carátula	1
Dedicatoria	2
Agradecimiento	3
Índice de contenido	4
Índice de tablas	5
Índice de figuras	7
Resumen	8
Abstract	9
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	10
<b>II. MARCO TEÓRICO</b>	15
<b>III. METODOLOGÍA</b>	19
3.1. Tipo y diseño de investigación	19
3.2. Variable y Operacionalización	20
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	23
3.4. Técnicas, instrumentos de recolección de datos.	23
3.5. Procedimientos	27
3.6. Métodos de análisis de datos	28
3.7. Aspectos éticos	28
<b>IV. RESULTADOS</b>	29
<b>V. DISCUSIÓN</b>	48
<b>VI. CONCLUSIONES</b>	51
<b>VII. RECOMENDACIONES</b>	53
<b>REFERENCIAS</b>	54
<b>ANEXOS</b>	49

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Operacionalización de la variable: Gestión del talento humano	49
Tabla 2: Operacionalización de la variable: calidad de vida laboral	50
Tabla 3: Ficha técnica del instrumento de medición de la variable gestión del talento	13
Tabla 4: Ficha técnica del instrumento de medición de la variable calidad de la vida laboral	13
Tabla 5: Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento gestión del talento humano.	14
Tabla 6: Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento calidad de vida laboral	14
Tabla 7: Niveles de confiabilidad	14
Tabla 8: Resultados del análisis de confiabilidad que mide la variable gestión del talento humano.	15
Tabla 9: Resultados del análisis de confiabilidad que mide las variables calidad de vida laboral	15
Tabla 10: Prueba de normalidad según kolmogorov - Smirnov entre la gestión del talento humano y la calidad de vida laboral.	16
Tabla 11: Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable gestión del talento humano	18
Tabla 12: Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión selección de personal.	19
Tabla 13: Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión capacitación del personal.	20
Tabla 14: Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión recompensa a las personas.	21
Tabla 15: Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión evaluación del desempeño.	22
Tabla 16: Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable calidad de la vida laboral.	23

Tabla 17	Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión higiene laboral.	24
Tabla 18	Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión condiciones ambientales de trabajo.	25
Tabla 19	Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión seguridad laboral.	26
Tabla 20	Distribución de frecuencias y porcentajes de gestión del talento y calidad.	27
Tabla 21	Distribución de frecuencias y porcentajes de selección del personal y calidad.	28
Tabla 22	Distribución de frecuencias y porcentajes de la capacitación y la calidad.	29
Tabla 23	Distribución de frecuencias y porcentajes de la recompensa y la calidad	30
Tabla 24	Distribución de frecuencias y porcentajes de la evaluación y la calidad.	31
Tabla 25	Significancia y relación entre la gestión del talento humano y la calidad de vida.	32
Tabla 26	Significancia y correlación entre entre la selección de personal y la calidad de vida.	33
Tabla 27	Significancia y correlación entre la capacitación del personal y la calidad de vida.	34
Tabla 28	Significancia y correlación entre las recompensas al personal y la calidad de vida.	35
Tabla 29	Significancia y correlación entre la evaluación del personal y la calidad de vida laboral.	36

## Índice de figuras

	Pág.
Figura 1: Diseño de investigación	9
Figura 2 Distribución porcentual de la gestión del talento humano.	20
Figura 3: Distribución porcentual de la dimensión selección de personal.	21
Figura 4: Distribución porcentual de la dimensión capacitación del personal.	22
Figura 5 Distribución porcentual de la dimensión recompensa.	23
Figura 6: Distribución porcentual de la dimensión evaluación del desempeño.	24
Figura 7 Distribución porcentual de la calidad.	25
Figura 8 Distribución porcentual sobre la higiene laboral.	26
Figura 9 Distribución porcentual de las condiciones ambientales.	27
Figura 10 Distribución porcentual de la seguridad laboral.	28
Figura 11 Distribución de frecuencias y porcentajes de gestión del talento y calidad.	29
Figura 12 Distribución de frecuencias y porcentajes de selección del personal y calidad.	30
Figura 13 Distribución de frecuencias y porcentajes de la capacitación y la calidad.	31
Figura 14 Distribución de frecuencias y porcentajes de la recompensa y la calidad.	32
Figura 15 Distribución de frecuencias y porcentajes de la evaluación y la calidad.	33

## Resumen

El presente trabajo de investigación titulado: "Gestión del talento humano y calidad de vida laboral en el servicio de cirugía menor-endoscopia INEN Lima 2019", tuvo como objetivo principal señalar la relación entre la gestión del talento humano y la calidad de vida laboral en dicho centro. Respaldo por los autores como: Chiavenato (2013) para la variable gestión del talento humano y para calidad de vida laboral, Granados (2011). La metodología fue enfoque cuantitativo, el diseño de la investigación es no experimental de nivel correlacional y de corte transversal. Muestra no probabilística por conveniencia y estuvo conformada por ochenta (80) personas del área de cirugía menor-endoscopia INEN. La técnica que se utilizó es la encuesta y los instrumentos de recolección de datos son dos cuestionarios validados por un juicio de expertos, también fueron validados por otros autores y aplicados a al personal que labora servicio de cirugía menor-endoscopia INEN. Para la confiabilidad de cada instrumento se utilizó el alfa de Cronbach que salió: 0.879 para la variable gestión del talento humano y 0.873 para la variable calidad de vida laboral. Así mismo se concluye según la encuesta del personal de cirugía, observa un 61,3% de nivel regular en la gestión del talento humano y un 46,3 % en la calidad de vida laboral y en la contrastación de hipótesis mediante el estadístico de rho de Spearman se obtuvo un 0.695 entre ambas variables y con un Sig. Bilateral de 0.00

**Palabras Clave:** *Gestión del talento, selección del personal, calidad de vida laboral, Motivación, Desempeño laboral.*

## Abstract

The present research work entitled: "Management of human talent and quality of work life in the INEN Lima 2019 minor surgery-endoscopy service", had as main objective to point out the relationship between the management of human talent and the quality of work life in said center. Backed by the authors such as: Chiavenato (2013) for the variable management of human talent and for quality of work life, Granados (2011). The methodology was quantitative approach, the research design is non-experimental correlational level and cross-sectional. Sample not probabilistic for convenience and was made up of eighty (80) people from the area of minor surgery-endoscopy INEN. The technique that was used is the survey and the data collection instruments are two questionnaires validated by an expert judgment, they were also validated by other authors and applied to the staff working in the INEN minor endoscopy surgery service. For the reliability of each instrument, the Cronbach's alpha was used, which came out: 0.879 for the human talent management variable and 0.873 for the quality of work life variable. Likewise, it is concluded according to the survey of the surgical staff, observes a 61.3% of regular level in the management of human talent and 46.3% in the quality of work life and in the hypothesis test by the rho statistic Spearman obtained a 0.695 between both variables and with a Bilateral Sig of 0.00

**Keywords:** *Talent management, personnel selection, quality of work life, Motivation, Work performance.*

## **I. INTRODUCCIÓN**

Todas las organizaciones han presentado una serie de problemas en algún tiempo de su existencia en el área de la gestión del talento humano y su calidad de vida (C V) en su ámbito laboral; de igual manera los servicios de salud no son ajenos a este tipo acontecimientos repercutiendo no solo en los colaboradores sino también en el tipo y calidad de la atención prestada y en el crecimiento de la compañía. En un mundo globalizado que avanza vertiginosamente donde ocurren grandes cambios en tiempos muy cortos, es imperante tomar medidas adecuadas para lograr una reingeniería no solo de la compañía como tal, sino también de los recursos humanos a fin de acortar las brechas de desarrollo con otros países anticipándose a los cambios que pueden afectar los empleos; destaco la OIT. La demanda de trabajadores que posean más habilidades y destrezas fomenta la creación y destrucción de empleos apoyados por los avances tecnológicos.

Las grandes compañías internacionales están logrando que sus colaboradores se sientan identificados con la empresa, mediante una serie de incentivos, como las recompensa por su esfuerzo y compromiso que les permite lograr el éxito. En nuestro medio muchas de las organizaciones no cuentan con planes de incentivos o motivacionales hacia sus colaboradores o prestándoles ambientes laborales apropiados y cómodos para que desarrollen sus labores con eficiencia, ven a la capacitación de sus trabajadores como un gasto y no como una inversión sumándole a eso el trato personal es aún deficiente, el empleado no siente que la labor que desempeña en la compañía es también importante

Se pretende analizar Gestión del Talento Humano (GTH) y vida laboral, para mejorar la capacidad afectiva, productiva, de las personas, comprendiendo en lo posible su comportamiento y teniendo en cuenta los distintos sistemas que podrían afectar el desarrollo en el su centro y/o especialidad en la que laboran. En la institución podemos apreciar que a los recursos humanos son seleccionados de forma directa; algunos son carentes de habilidades y destrezas adecuadas para ocupar determinados puestos; que

podrían no estar preparados o carentes de conocimiento. Consideramos que para lograr que los empleados desarrollen diversas tareas con eficiencia es importante la capacitación, entrenamiento y motivación; así mismo resalta su importancia por ser los impulsores de la empresa, con capacidad para hacerla competitiva llevándola al éxito haciendo uso de su talento, fortaleza, inteligencia. (Chiavenato, I. 2015).

El departamento de recursos humanos tiene como responsabilidad de velar por el fortalecimiento del bienestar y para un mejor desempeño de los colaboradores en el INEN Lima, este departamento está en constante comunicación directa con los colaboradores; además de cubrir las labores de carácter social y funcional como el cumplimiento de metas proyectadas, debe contribuir en reducir la diferencia con otras organizaciones del mismo rubro. La satisfacción con los servicios prestados es uno de los aspectos primordiales de los colaboradores en la labor desempeñada, no obstante, es poco probable llegar a esa satisfacción por que los empleados están desmotivados al no contar con una vida laboral adecuada de la que se sientan orgullosos, que se sientan parte de la empresa; En esta vida laboral está implicado los ambientes de labores, los que deben contar con las comodidades mínimas necesarias para llevar acabo o prestar servicios de forma armoniosa lo que repercutiría positivamente dentro y fuera de la organización. En este estudio se identificará, cómo la (GTH) tiene mucha influencia en el desarrollo en el ámbito de labores que es el área de cirugía menor- endoscopia del INEN.

Todas investigaciones científicas se basan en los antecedentes internacionales, puesto que estos estudios estan desarrollados con anterioridad y con los cuales existe un objeto de estudio en común. En ese sentido, también hemos tomado diversa referencia del ámbito internacional como las siguientes:

Manjarres, J. (2017) analizo las habilidades gerenciales empleadas en la ciudad de Cartagena Colombia, estudio correlacional, de corte transversal, en el que llega a concluir que el éxito de la institución está estrechamente relacionado con el desarrollo de sus

habilidades y destrezas permitiéndoles evolucionar sin verse afectados por la globalización. Por su lado, Pereda, F. ( 2016 ) investigación por conocer las habilidades directivas de los trabajadores públicos en España, para lo que empleo el enfoque descriptivo y cuantitativo, concluyendo que la facilidad de comunicacional tiene el mayor acierto y otras habilidades brindan un excelente manejo en los servicios que brindan a los ciudadanos.

Almeida, C. ( 2016 ). investigo con el propósito de calcular la (GTH) de los gerentes en Ecuador. Estudio de enfoque cuantitativo, de corte transversal, donde encontró que los diferentes sistemas anexos de los recursos humanos adoptan diferentes múltiples acciones con el propósito de lograr la mejora del centro de labores y así permitir condiciones óptimas que faciliten cumplir con las metas programas por la dirección.

Cerdin & Sharma ( 2017 ). Global Talent Management in the Not – for - Profit Sector: El propósito es evaluar las competencias y la gestión global del potencial en un entorno habitual: organizaciones sin fines de lucro. Estudio descriptivo donde llego a la conclusión que sus ventajas incluyen los niveles de compromiso con la misión y el enfoque en los beneficiarios; Sus problemas incluyen los salarios no competitivos y la falta de voluntad para gastar recursos que podrían ir a los beneficiarios en el personal.

Deery & Jago (2015). Revisiting talent management, work-life balance and retention strategies: el objetivo es evaluar la (GTH), la armonía entre el desarrollo o desempeño laboral y la vida personal. El estudio es descriptivo y concluye que los conflictos entre la vida laboral y la personal deben mejorar, de igual manera, el compromiso organizativo y la retención de empleados.

De igual modo, en el ámbito nacional se han realizaron diversos estudios como: Rojas y Vílchez; (2018). Investigaron la gestión de los colaboradores y su correlación en el rendimiento profesional en sus respectivas áreas, Estudio cualitativo no experimental y transversal, donde llega a concluir que, si hay correlación significativa como se observa en

el valor de  $p=0,000$  entre la GTH y el desempeño profesional en el ámbito de labores, así mismo demostró la existencia de relación significativa según el valor hallado de  $p=0,007$  entre la GTH y la calidad del empleo.

Zelada, J. (2017) estudió la importancia GTH y la CV en los centros de labores en la UGEL 02 de S M P (San Martín de Porres), este estudio realizado con diseño de tipo no experimental y transversal, en la que concluye probando la existencia de correlación importante entre la gestión del recurso humano y la calidad entre el proceso de elección o selección de los contratados y la calidad de vida en el ámbito laboral según la impresión los colaboradores.

Asencios, C. (2017), investigó la GTH y el desempeño laboral en el HNHU, estudio no experimental y transversal, con el que concluyó comprobando la existencia de relación positiva y significativa entre las variables planteadas, ( $Rho = 0.642$ ,  $p < 0.05$ ).

Casma, C. (2015). Correlación entre la GTH por competencias y el desarrollo profesional en la compañía FerrSistemas, estudio descriptivo de tipo correlacional y transversal en el que concluyó, que, la gestión del potencial humano por capacidades influyó de forma efectiva en el mejoramiento en todo el proceso de producción y que cada actor productivo debe desempeñarse de la forma más eficaz.

Oscoco (2015); tesis "Gestión del potencial humano y el desempeño profesional de los colaboradores de Pacucha, estudio descriptivo de tipo no experimental y transversal; en el que concluyó según sus resultados obtenidos, que la gestión del potencial humano guarda vinculación positiva débil con el desarrollo en el ámbito laboral, como lo demuestra el factor de relación de Spearman(0.552).

Así mismo, se ha investigado diversa teoría para para fortalecer el marco teórico de la GTH, en el que encontramos a: Vallejo (2016), quien define la administración como la conducta que guía a lograr de la visión y misión de la compañía, en este sentido es necesario que el grupo se encuentre comprometido con los objetivos trazados para facilitar

la entrega de toda su capacidad logrando un trabajo sistematizado. En vista que entre la empresa y sus trabajadores existen objetivos similares como desarrollo, competencia, mejores condiciones de vida; en este sentido es conveniente seleccionar al personal que sea afín con las metas de la organización. Al respecto Rothwell (2019) indico, la gestión del talento puede ser vista de formas diferentes dependiendo de la persona. Algunos podrán decir que es un mecanismo integrado con la finalidad de conquistar, mejorar y conservar los mejores colaboradores; la finalidad de lograr un grupo fuerte unido por lazos de compromiso donde cada uno de lo mejor de sí. Rothwell, 2005, indico que los elementos primordiales en los programas de gestión del talento incluyen la responsabilidad, mejora de talentos; medición rendimiento; evaluar las capacidades; capacitación; conservar a los más capaces; y seguimiento de los programas.

Un gerente debe tener habilidades entre otras como ser proactivo, ser un excelente estratega, un buen manejo en el desarrollo de trabajo en equipo, resolución de conflictos de forma eficaz y eficiente, colaborativo, se motivador, se asertivo en todas sus comunicaciones. Goleman, D. (1995). Para conseguir el éxito en la gerencia es indispensable que la dirección cuente con las mejores destrezas que les permitan desafiar los problemas con inteligencia y se encuentren comprometidos con los proyectos y objetivos institucionales que los guiaran a conseguir el éxito; realicen adecuadamente su trabajo Galeano (2012). Por otro lado, el capital humano, son las capacidades de trabajadores con destrezas sobresalientes, sus conocimientos prácticos hacen al individuo potencialmente capaz de realizar sus funciones Covey (2008).

## II. MARCO TEÓRICO

En España Calderón, Naranjo & Álvarez (2010) evidenciaron en la empresa con mayor éxito trabajadores con mucha iniciativa, creativos audaces, como sus características más relevantes; por lo que el reconocimiento a los colaboradores representa la esencia y el camino más seguro al éxito. En ese sentido, en el desarrollo del capital social encontramos tres elementos importantes como equilibrio de vida, trabajo, compromiso y responsabilidad social empresarial, los cuales tienen que ser manejados adecuadamente por las gerencias del talento humano, teniendo como resultado un excelente clima laboral; los colaboradores se sienten más comprometidos al observar su entorno con mejores condiciones de vida.

La administración debe manejar y motivar la efectividad de los esfuerzos realizados, para lograr un mejor equipo de trabajadores, así como equipamiento, economía y mejores relaciones interpersonales. Esta siempre expectante a su entorno evolutivo y sus condiciones anticipándose con creatividad logrando su mejoramiento constante, Gilbert (1988). Werther (1995) señala que la elección de los trabajadores es un proceso bilateral en el cual la organización realiza o no una oferta de trabajo y el postulante puede o no aceptarla. Lo mismo, la gerencia tiene que exponer y demostrar todo su conocimientos y destrezas con el propósito de conseguir en lo posible una excelente convivencia laboral.

Según Chiavenato, I. (2010), en la GTH se puede encontrar seis metodologías o procesos: como la admisión, el desarrollo, compensación, aplicación, mantenimiento y el monitoreo.

Como primera dimensión a clasificación la selección del personal, esto nos permite integrar en la organización a nuevos valores, aquellos que demuestren habilidades optimas deseables.

Con referencia a la segunda dimensión capacitación del personal, se refiere a la información que recibe sea interna o externa, con el fin de adquirir nuevos conocimientos el cual ayude al personal a resolver problemas de forma eficiente.

Por otro, lado la tercera dimensión recompensa a las personas, busca la forma más apropiada para incentivar y motivar a los colaboradores, para lograr alcanzar los objetivos trazados sean alcanzados, es por ello que se les reconoce la entrega y compromiso en el desarrollo de sus labores.

Y por último la cuarta dimensión la evaluación del desempeño tiene que ser desarrollada periódicamente sobre las actividades de cada sector, evaluando las habilidades, actitudes y competencias que nos permite reconocer los puntos débiles y fuertes en cada individuo.

Conceptualizando la calidad de vida laboral, encontramos diversos autores tales como: Todaro y Godoy (2001), quienes sugieren que se refiere a la percepción subjetiva de los integrantes del grupo laboral, permitiendo la motivación y así mejore el compromiso con la compañía para cumplir con las metas trazadas. Por otro lado, Ferrer y García (2011) coinciden, indicando que son las percepciones subjetivas en el desempeño laboral. Davis (1977) es la percepción del estilo de vida percibida en su centro laboral, el trato de los coordinadores, el clima organizacional y los recursos con que cuenta la institución.

Por su parte el autor Chiavenato, I (2009). Estimo que constituye un considerable respeto por los trabajadores, dado que las compañías sólo pueden lograr sus mejores horizontes de calidad y producción si todos sus colaboradores están debidamente motivados y empoderados, que sientan que su esfuerzo es recompensado adecuadamente. Casas & Co. (2002). Proceso activo y continuo mediante el cual la acción de laboral se establece de forma subjetiva y objetiva, ya sea en los aspectos operacionales como en los relacionales. Existen diferentes formas o modelos en convivencia en el ámbito de labores, según Elden (1981), lo domina en los siguientes: introducción de prácticas,

condiciones de calidad y eficacia de la organización. Walton (1975) dimensiona la calidad de vida en ocho y son: compensación, condiciones adecuadas de trabajo, desarrollo personal, oportunidad de crecer, integración entre los trabajadores, normativa de la institución y espacio para la vida personal. Tomaremos las teorías del autor Chiavenato, I. (2004). Para desarrollar la siguiente variable y sus dimensiones.

Como primera dimensión la higiene laboral, representada por el estado de salud y el nivel o grado de confianza los colaboradores, representando el factor primordial para preservar la capacidad de trabajo adecuado.

Como segunda dimensión las situaciones ambientales en el trabajo, el autor considera tres grupos de contextos en los ambientes de trabajo que influyen notablemente en las labores de los empleados: Condiciones o situaciones ambientales, condiciones de tiempo y condiciones sociales.

Así mismo la tercera dimensión seguridad laboral expresa que es el conjunto de acciones ya sean técnicas, instructivas, psicológicas, que se utilizan para prevenir los incidentes, estas podrían darse aplicando acciones preventivas como la disminución o eliminación de las circunstancias inseguras de los ambientes.

Después de haber hecho una investigación exhaustiva, y de recolectar los antecedentes, he planteado como problema general lo siguiente: ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y calidad de vida laboral según el personal del servicio de cirugía menor –endoscopia INEN 2019? Por otro lado, los problemas específicos serán relacionados a cada una de las dimensiones de la primera variable, con la calidad de vida en el ambiente laboral. Así mismo, el objetivo que se proyecta lograr es la de comprobar la relación existente entre la GTH y C V Le el INEN 2019. Finalmente, la hipótesis es, existe correlación relevante entre la G T H y la calidad de vida laboral en el ámbito laboral el personal del servicio de cirugía menor-endoscopia del INEN Lima 2019.

La justificación del estudio puede ser teórica, práctica y metodológica. Así mismo Bernal, C. (2010), indica que, el mayor propósito de la investigación es crear reflexión y debate sobre todo en el ámbito académico referente al conocimiento generado. En la justificación teórica obtendremos información bajo el marco teórico y la búsqueda de los antecedentes que respaldan la tesis, se presenta conceptos elementales en sus variables y las respectivas dimensiones lo que nos permitirá aceptar o rechazar el predominio de la G T H y la C V L en el servicio de cirugía menor-endoscopia INEN Lima 2021; analizamos diversos conceptos para llegar a un escenario específico. Es justificación práctica, porque nos ayudara a reconocer las dificultades internas que afectan en el área de cirugía; dado que los recursos humanos son la parte fundamental para lograr los objetivos planteados por la dirección, es importante que estos estén motivados y con altos niveles de satisfacción que les permitan obtener mejoras importantes en el desarrollo y desempeño de su vida; este estudio permite la solución de problemas que influyen significativamente en el área de cirugía del INEN; el estudio de la G T H se utilizara para identificar, categorizar y analizar las percepciones de los colaboradores en un determinado periodo de tiempo. Y la justificación metodológica, mediante el modelo de investigación nos permitirá generar conocimiento, utilizando instrumentos de recolección tipo encuesta para la agenciarse de la información la que a su vez estarán debidamente validada por docentes expertos, esto nos permitirá la aceptación o rechazo de nuestras hipótesis.

### III. METODOLOGÍA

Este acápite del estudio se desarrolló haciendo uso del enfoque cuantitativo no experimental, teniendo como base; Mejía, E. (2005) los estudios cuantitativos no experimental son cuando se emplea la observación y no se manipulan los datos a conveniencia, se emplean hipótesis las que se tienen que probar mediante la estadística dado que los datos son numéricos.

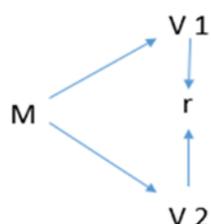
#### 3.1 Tipo y Diseño de investigación

Hernández, R. (2010) es un estudio cuantitativo, conformado a través de la colección de información relevante para demostrar las hipótesis planteadas mediante el procesamiento estadístico, con la finalidad de establecer o crear normas de conducta.

El propósito del estudio es realizar una investigación de tipo básica o sustantiva porque se trata de revelar problemas esenciales con la finalidad de detallar, aclarar o predecir la realidad, que nos permita establecer de normas o leyes de forma general que faciliten construir adecuadas teorías científicas. Sánchez y Reyes (2015). Es no experimental, porque las variables no son manipuladas a voluntad del discerniente para obtener algún efecto en los resultados. Hernández, et al. (2014), de corte transversal, nos permite tomar los datos en un tiempo y espacio establecido. Hernández et al. (2010). Así mismo es correlacional /causal, con el fin de evaluar la dependencia que existente entre las variables en un momento determinado Hernández, R. (2006).

Graficamente tenemos:

**Figura 01:** Diseño de investigación



M: Muestra

V1: Gestión del talento humano

V2: Calidad de vida laboral

R: relación de V1 y V2

### **3.2 Variable y Operacionalización**

Las variables propuestas en el estudio son: gestión del talento humano (independiente) y la calidad de vida laboral (dependiente), estas presentan cada una sus particularidades que servirán como objeto de valoración en el presente trabajo. Las variables tienen particularidades o características que pueden tener cambios en el desarrollo del estudio, valoración o control en la investigación, Arias, G. (2006)

Gestión del talento humano: Son una serie de estrategias eficaces y eficientes diseñadas con el objetivo de encaminar el buen rumbo de la institución, apoyados en el mejor grupo de personas las que por consiguiente deberán obtener o satisfacer sus necesidades como contraprestación por su compromiso y dedicación Chiavenato, I (2009).

Calidad de vida laboral: Existen diversas definiciones al respecto, las que pueden ser agrupadas en referencia a la valoración subjetiva y objetiva que se le pueda dar, este concepto se está en estrecha relación con los diversos temas propios del ambiente laboral.

Segurado (2002) enfatiza la motivación encaminada hacia el cumplimiento de las metas, interacción entre la vida familiar, laboral y personal, condiciones laborales, su autonomía, las relaciones en las labores, percepción en el bienestar físico, psicológico, su empoderamiento y la voluntaria participación, las acciones dirigidas a engrandecer al colaborador como lo más importante dentro y fuera de la empresa. Robbin (1989) asevera que, son procedimientos mediante los cuales las compañías responden a las carencias de sus colaboradores, para ello elabora procedimientos que permitan participar de forma directa en las decisiones. Fernández (1999), lo explica como el grado de complacencia personal y profesional en el ámbito laboral, implementado por la dirección.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

#### **3.3.1 Población**

Con respecto a esta, estará establecida por el personal que trabaja en el servicio de cirugía menor-endoscopia INEN, 2019.

Criterios de inclusión: Trabajadores que tengan a bien aceptar el consentimiento informado, colaboradores que tengan laborando más de un año.

Criterios de exclusión: Personal que no desee participar o que cuenten con descanso médico, personal de apoyo o practicante.

#### **3.3.2 Muestra**

Está representada por la misma cantidad que conforma la población, para ellos se utilizó criterios de inclusión y exclusión.

#### **3.3.3 Muestreo**

Esta herramienta tiene como propósito identificar y estudiar cierta parte del universo de la población ( Hernandez & mendoza, 2018 ). Cabe señalar que el muestreo se clasifico por conveniencia, tomando en consideración criterio d selección.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:**

Ambas variables utilizaron las encuestas como técnicas en la recolección de la data del presente estudio, siendo estas de carácter anónimo. Por su parte Bernal (2016), señalo que las técnicas detallan el comportamiento, como actitudes, opiniones o tendencias de la población en cuestión al tomar muestras de ella.

### **Tabla 03**

*Ficha técnica del instrumento de medición de la variable gestión de talento humano.*

---

Nombre: Cuestionario de la variable gestión del talento humano.

---

Autor/es: Adaptado de Zelada (2017).

Propósito: Medir la gestión del talento humano.

Participantes: Personal de cirugía.

Forma de aplicación: personal

Tiempo de administración: 15 minutos

Número de ítems: 24

### **Tabla 04**

*Ficha técnica del instrumento de medición de la variable calidad de vida laboral*

---

Nombre: Cuestionario de la variable calidad de vida laboral

---

Autor/es: Adaptado de Zelada (2017)

Propósito: Medir la calidad de la vida laboral

Participantes: Personal de cirugía

Forma de aplicación: personal

Tiempo de administración: 15 minutos

Número de ítems: 18

Con respecto a la confiabilidad, viene ser un indicador es la proporcionalidad de credibilidad que se puede dar a los resultados de una muestra, Hernández, et al. (2010). El valor científico está sustentado por la coherencia de los resultados alcanzados en el estudio, por ende, los instrumentos que se utiliza para su medición tienen que ser confiables y válidos, en este sentido, antes de utilizar los instrumentos tendrán que someterse a un proceso de validación de contenido por expertos.

**Tabla 05**

*Validez del contenido evaluado por juicio de expertos, instrumento de Gestión del talento humano.*

Nro.	Grado Académico	Nombres y apellidos	Dictamen
01	Dr.	Gladys Martha Guzmán Canchero	Aplicable

**Tabla 06**

*Validez del contenido evaluado por juicio de expertos, instrumento Calidad de vida laboral*

Nro.	Grado Académico	Nombres y apellidos	Dictamen
01	Dr.	Gladys Martha Guzmán Canchero	Aplicable

Confiabilidad del instrumento. Hernández, ( 2014 ) el grado de confiabilidad viene a ser la consistencia de sus resultados (p.200).

**Tabla 07**

*Niveles de confiabilidad*

Valores	Nivel
De - 1 a 0	No es confiable.
De 0.01 a 0.49	Baja confiabilidad.
De 0.50 a 0.75	Moderada confiabilidad.
De 0.76 a 0.89	Fuerte confiabilidad.
De 0.90 a 1.00	Alta confiabilidad.

Tomado de: Ruiz Bolívar, C. (2002)



**Tabla 10**

*Resultados de la prueba de normalidad con el estadístico de kolmogorov-Smirnov entre la gestión del talento humano y la calidad de vida laboral.*

	Kolmogorov - Smirnov		
	Estadístico	gl.	Sig.
Gestión del talento humano,	2,795	80	,000
Selección	2,683	80	,000
Capacitación	4,472	80	,000
Recompensa	6,037	80	,000
Evaluación	2,907	80	,000
calidad	2,460	80	,000
Higiene	3,242	80	,000
Condiciones	2,795	80	,000
Seguridad	3,578	80	,000

Se obtuvo resultados de la normalidad y el nivel de significancia asintótica es 0.000; menor que 0,05; por lo que, se procede a desarrollar la hipótesis haciendo uso de estadígrafos no paramétricos; usado el factor de correlación Rho de Spearman. Renzo y Casanovas (2008), señala que las tablas de frecuencias están constituidas por una columna conteniendo diversas informaciones que tomaran las variables a estudiar y otra columna indicando la frecuencia absoluta, registrándose de esta manera las veces que se repite la información de la variable.

### **3.5 Procedimiento**

Se solicitó validar las herramientas de estudio. se solicitó la autorización conveniente a la jefa del servicio de cirugía menor-endoscopia para población estudio que era el equipo de salud. Luego se tabulo los datos para proceder a obtener los resultados estadísticos y por ende la comprobación de hipótesis planteadas en el estudio y finalizando con el análisis descriptivo.

### **3.6 Métodos de análisis de datos**

Referente al tratamiento o procesamiento de la información (Hevia, 2001) señala que, el análisis de la información se desarrolla posterior de haber empleado el o los instrumentos y de la adquisición de los datos a investigarse; con el propósito de responder a las interrogantes a los objetivos que se desea alcanzar en este estudio.

En la contratación de hipótesis existen algunos criterios que se deben tener en cuenta: Como el planteamiento de hipótesis nula y las hipótesis alternas; definir los niveles o grados de significancia o error que puede asumir el investigador sin perder de vista los objetivos; selección de la estadística de ensayo; consideración del valor de "p", y la elección de decisiones, en consecuencia de los resultados alcanzados, para optar por la negación o aceptación de la hipótesis nula.

Para el desarrollo y procesamiento de datos de estudio, se utilizó el programa estadístico IBM SPSS versión 24 autorizado por la Universidad Cesar Vallejo. Los resultados serán demostrados en cuadros y figuras en el desarrollo del estudio, posteriormente se analizarán e interpretarán teniendo en cuenta el marco teórico. Para contrastar las hipótesis se tomará la prueba de relación de Spearman con un nivel del 95% de confianza. El análisis de la información es la forma en que serán tratados y adquiridos en sus diversas etapas, empleando como herramienta un programa estadístico.

### **3.7. Aspectos éticos**

La información señalada en esta investigación se recogió del grupo de colaboradores seleccionado para este propósito, se procesaron con el programa estadístico de forma apropiada sin sufrir manipulación o adulteración, el que puede ser corroborado en los instrumentos aplicados. El desarrollo de la encuesta contó con la autorización del Jefe del servicio. De este modo, se protegió el anonimato de los colaboradores consultados, así como el respeto y consideración sin antejuicios.

## IV. RESULTADOS

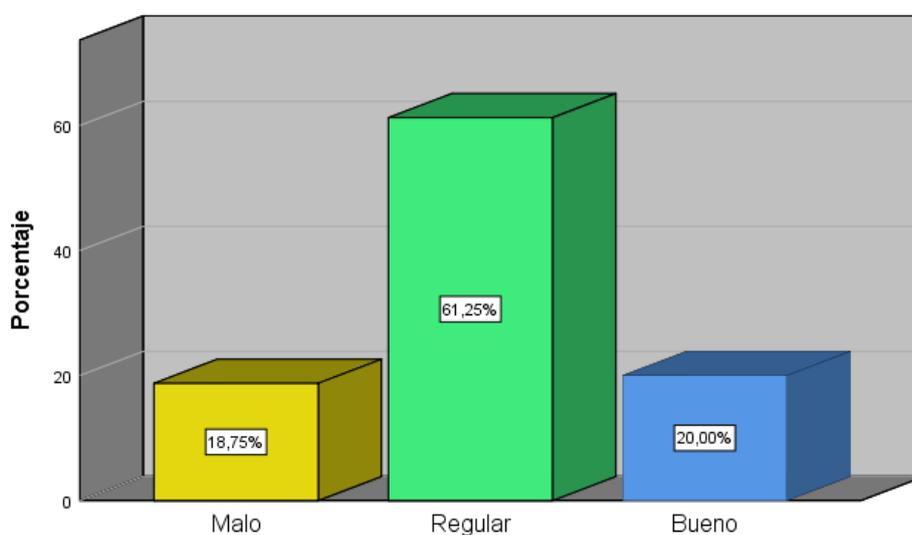
### Resultados descriptivos

Gestión del talento humano

**Tabla 11:**

*Distribución, frecuencias y porcentajes de la variable gestión del talento humano.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Acumulado
Válido	Malo	15	18,75	18,75
	Regular	49	61,25	80,0
	Bueno	16	20,0	100,0
	Total	80	100,0	



**Figura 02**

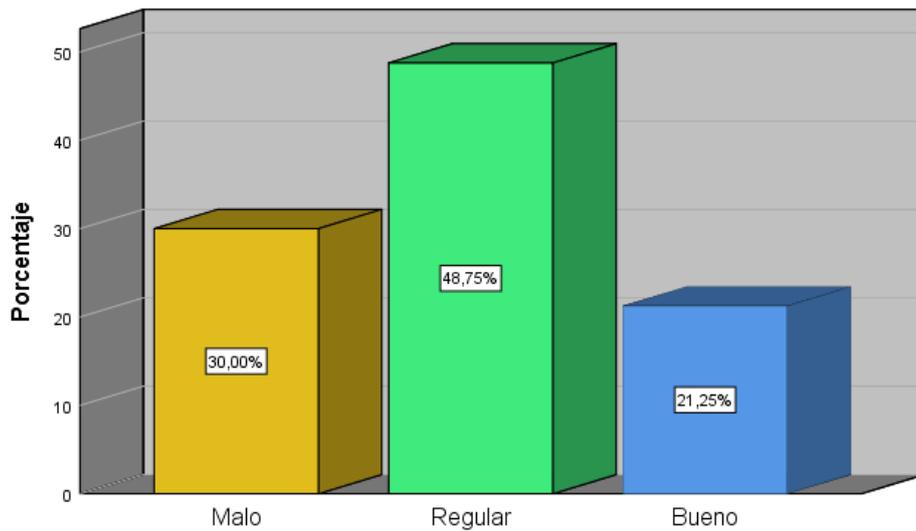
*Distribución porcentual de la gestión del talento humano.*

En la presente tabla y gráficos sobre la gestión del talento humano del servicio de cirugía menor-endoscopia del INEN 2019, se aprecia que el 61,25% optaron por un nivel regular, el 20% mostrando un nivel bueno, y el 18,75% de los consultados señalaron que la gestión la califican con un nivel malo.

**Tabla 12**

*Distribución, frecuencias y porcentajes de la dimensión selección de personal.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido.	Acumulado
Válido				
Malo	24	30,0	30,0	30,0
Regular,	39	48,75	48,75	78,75
Bueno,	17	21,25	21,25	100,0
Total	80	100,0	100,0	



**Figura 03**

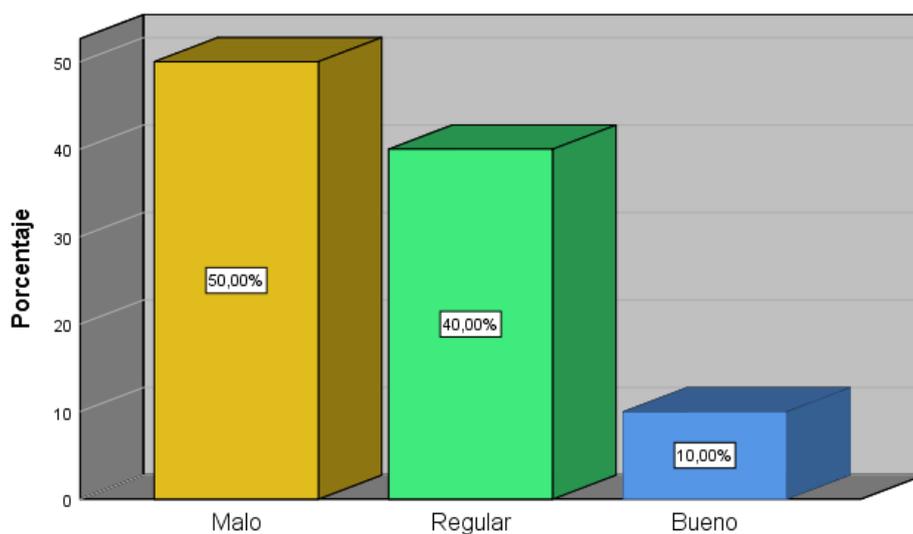
*Distribución porcentual de la dimensión selección de personal.*

En la tabla y gráficos sobre selección de personal en el servicio de cirugía menor-endoscopia del INEN 2019, se visualiza que el 48,75% presentando un grado un nivel regular, el 30% marco un nivel malo, y finalizo el 21,25% de los participantes que lo califican con un nivel bueno.

**Tabla 13**

*Distribución, frecuencias y porcentajes de la dimensión capacitación personal.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Acumulado
Válido	Malo	40	50,0	50,0
	Regular	32	40,0	90,0
	Bueno	8	10,0	100,0
	Total	80	100,0	



**Figura 04**

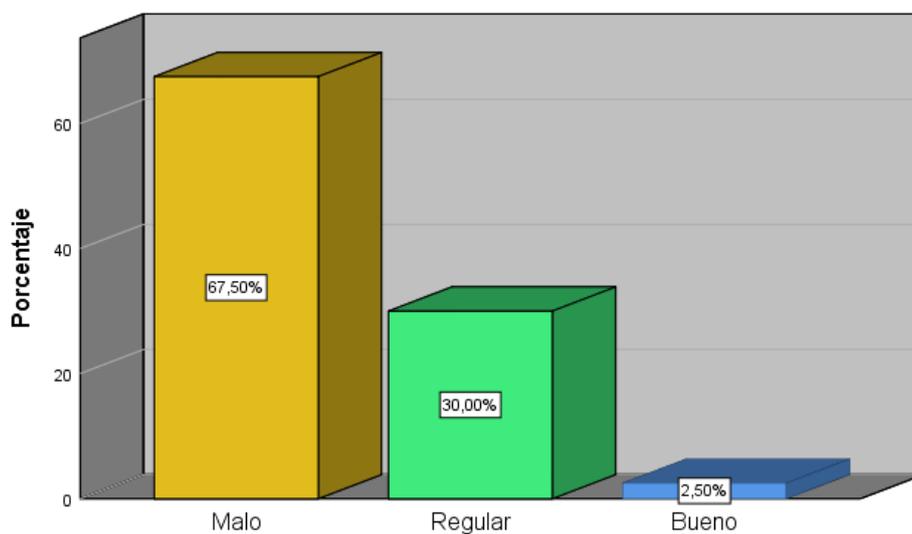
*Distribución porcentual de la dimensión capacitación del personal.*

En la tabla y gráficos sobre la capacitación en el área de cirugía menor-endoscopia del INEN 2019, se observa que el 50% de colaboradores la calificaron con un nivel malo, el 40% optó por un nivel regular, y el 10% de los participantes que marcaron un nivel bueno.

**Tabla 14**

*Distribución, porcentajes y frecuencias de la dimensión recompensa a las personas.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Acumulado
Válido				
Malo	54	67,5	67,5	67,5
Regular	24	30,0	30,0	97,5
Bueno	2	2,5	2,5	100,0
Total	80	100,0	100,0	



**Figura 05**

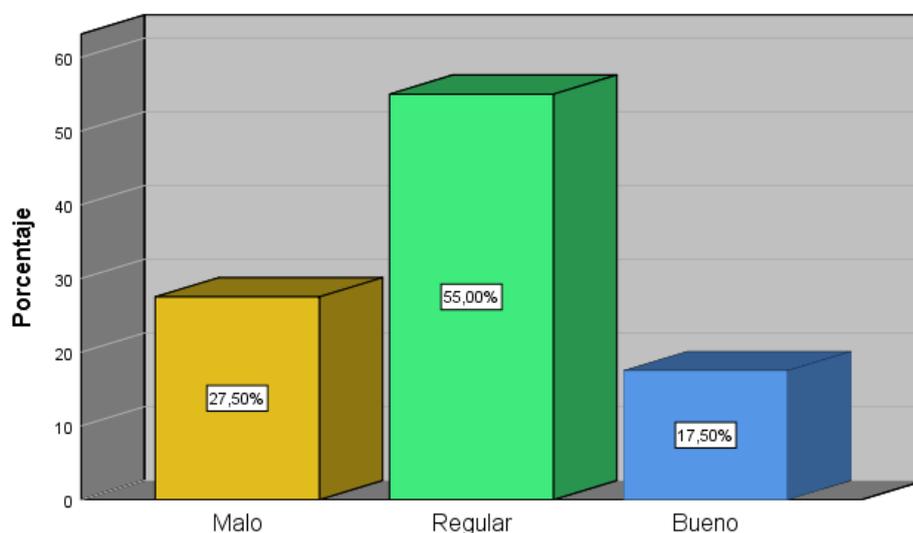
*Distribución porcentual de la dimensión recompensa.*

En esta tabla y figura referidos a la recompensa a las personas en el servicio de cirugía menor-endoscopia del INEN 2019, se encuentra que el 67.50% respondió sobre esta dimensión, el 30% lo califico como regular, y por último el 2,5% indican un nivel bueno.

**Tabla 15**

*Distribución, porcentajes y frecuencias de la dimensión evaluación del desempeño.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Acumulado
Válido				
Malo	22	27,5	27,5	27,5
Regular	44	55,0	55,0	82,5
Bueno	14	17,5	17,5	100,0
Total	80	100,0	100,0	



**Figura 06**

*Distribución porcentual de la dimensión evaluación del desempeño.*

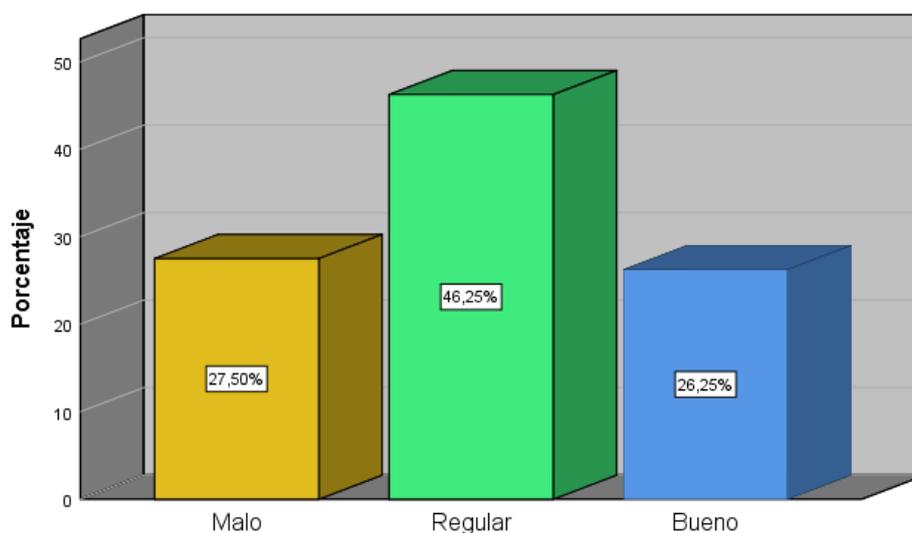
En esta tabla y figura referente a la evaluación en el servicio de cirugía menor-endoscopia del INEN 2019, se encontró que el 55% dieron una calificación del regular, el 27% señalaron que la observan en un nivel malo, y un 17,50% de los participantes respondieron que se encuentra un nivel bueno.

## Calidad de la vida laboral

**Tabla 16**

*Distribución, porcentajes y frecuencias de la variable calidad de vida laboral.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Acumulado.
Válido	Malo	22	27,5	27,5
	Regular	37	46,25	73,75
	Bueno	21	26,25	100,0
	Total	80	100,0	100,0



**Figura 07**

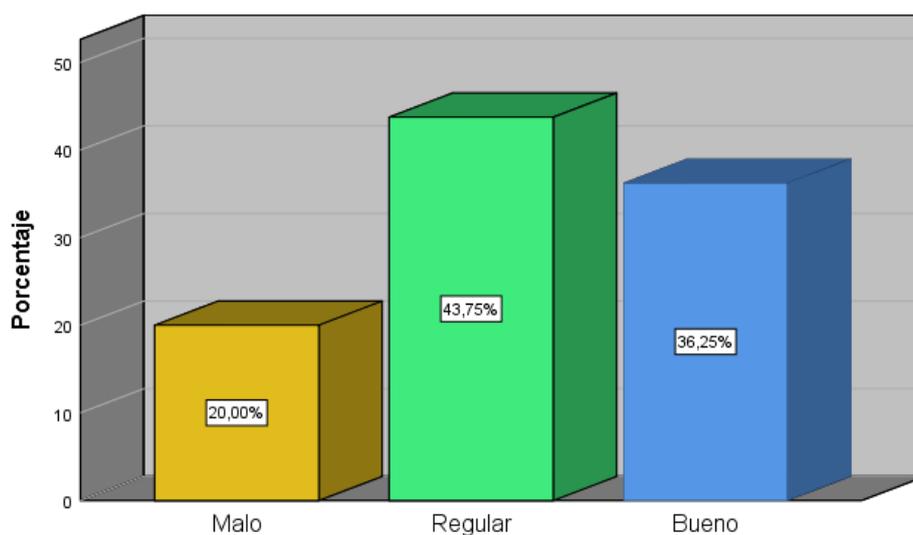
*Distribución porcentual de la calidad*

En esta tabla y figura referida a la calidad de la vida laboral en el servicio de cirugía menor-endoscopia del INEN 2019, apreciamos que un 46,25% calificaron la calidad como regular, el 27,50% opinó y la calificó como mala, y un porcentaje similar del 26,25% calificó a la calidad como buena.

**Tabla 17**

*Distribución, porcentajes y frecuencias de la dimensión higiene laboral.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Acumulado
Válido	Malo	16	20,0	20,0
	Regular	35	43,75	63,75
	Bueno	29	36,25	100,0
	Total	80	100,0	100,0



**Figura 08**

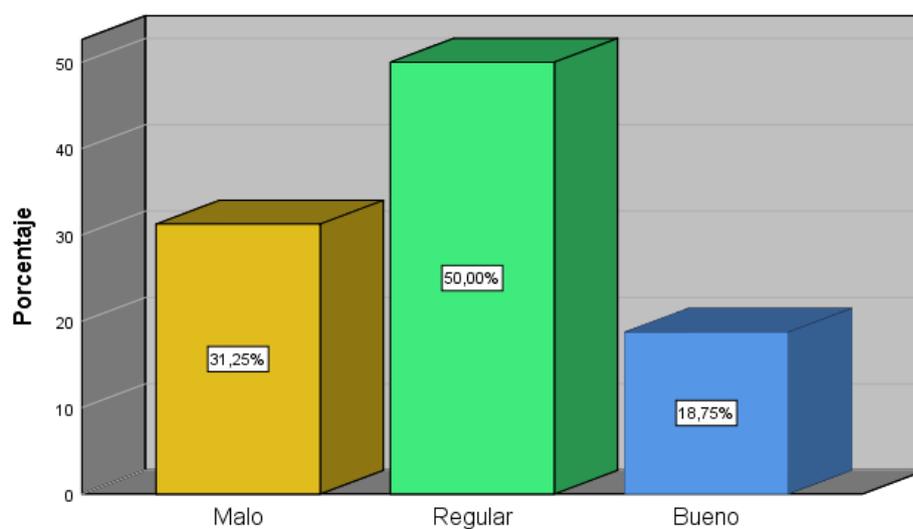
*Distribución porcentual sobre la higiene laboral.*

En esta tabla y gráficos referida a la higiene en el servicio de cirugía menor-endoscopia del INEN 2019, se encontró que el 43,75% señalan que se da en un nivel regular, por otro lado el 36,2% la calificaron como bueno, por último el 20% de participantes opinaron que la higiene está en un nivel malo.

**Tabla 18**

*Distribución de porcentajes y frecuencias de la dimensión condiciones ambientales del trabajo.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Acumulado
Válido				
Malo	25	31,25	31,25	31,25
Regular	40	50,0	50,0	81,25
Bueno	15	18,75	18,75	100,0
Total	80	100,0	100,0	



**Figura 09**

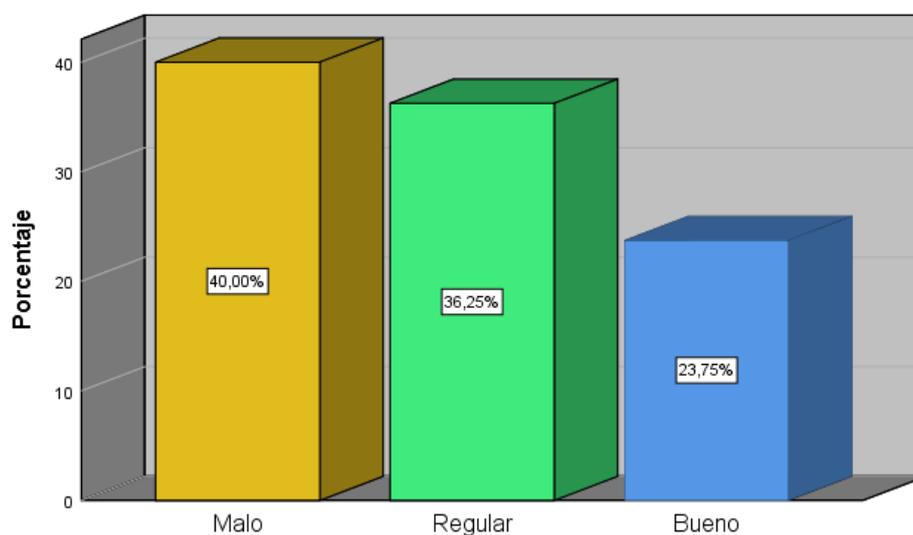
*Distribución porcentual de las condiciones ambientales.*

En la presente tabla y gráficos referente a las condiciones del ambiente en el servicio de cirugía menor-endoscopia del INEN 2019, se encontró que el 50% la calificaron con un nivel regular, el 31.25% le dieron una calificación de mala, y finalizando con el 18,75% de los consultados las califican como bueno.

**Tabla 19**

*Distribución, porcentajes y frecuencias de la dimensión seguridad laboral.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Acumulado
Válido				
Malo	32	40,0	40,0	40,0
Regular	29	36,25	36,25	76,25
Bueno	19	23,75	23,75	100,0
Total	80	100,0	100,0	



**Figura 10**

*Distribución de porcentajes de la seguridad laboral.*

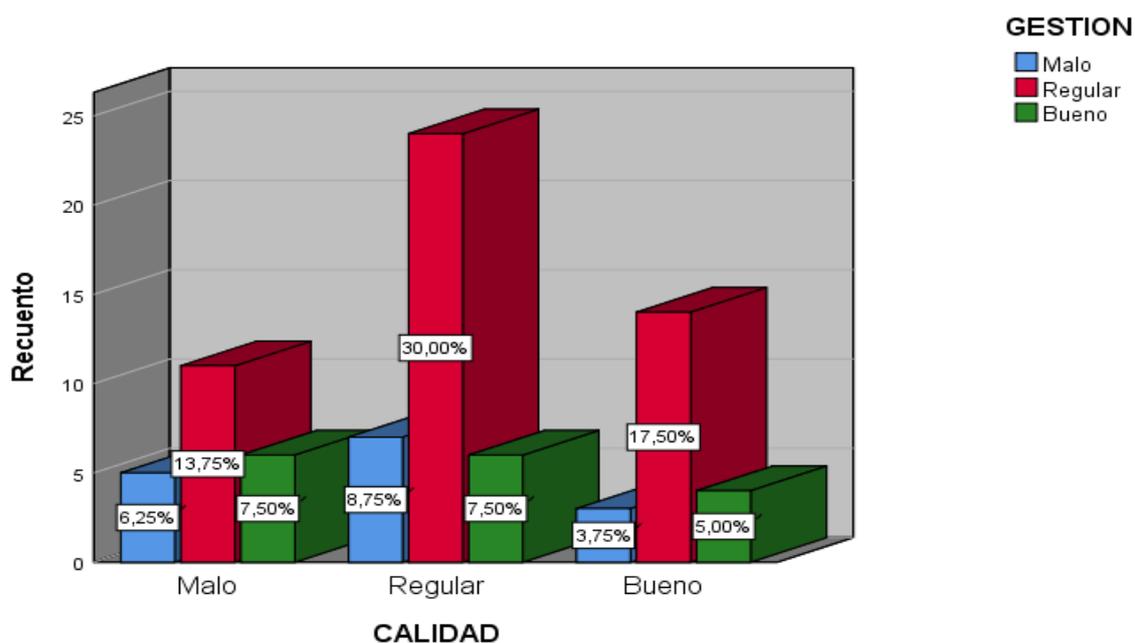
En esta tabla y gráficos referidos a la seguridad laboral en el servicio de cirugía menor-endoscopia del INEN 2019, se observa que el 40% manifiestan que el nivel es malo, mientras que un 36,25% la califican como regular, concluyendo con un 23,75% de los encuestados le dieron nivel bueno.

Tablas cruzadas

**Tabla 20**

*Distribución, porcentajes y frecuencias y de gestión del talento y calidad.*

		GESTION			Total	
		Mala	Regular	Buena		
CALIDAD	Malo	5	11	6	22	
	Regular	7	24	6	37	
	Bueno	3	14	4	21	
		Recuento				
		% del total				
			6,3%	13,8%	7,5%	27,5%
			8,8%	30,0%	7,5%	46,3%
			3,8%	17,5%	5,0%	26,2%
Total			15	49	16	80
			18,8%	61,3%	20,0%	100,0%



**Figura 11**

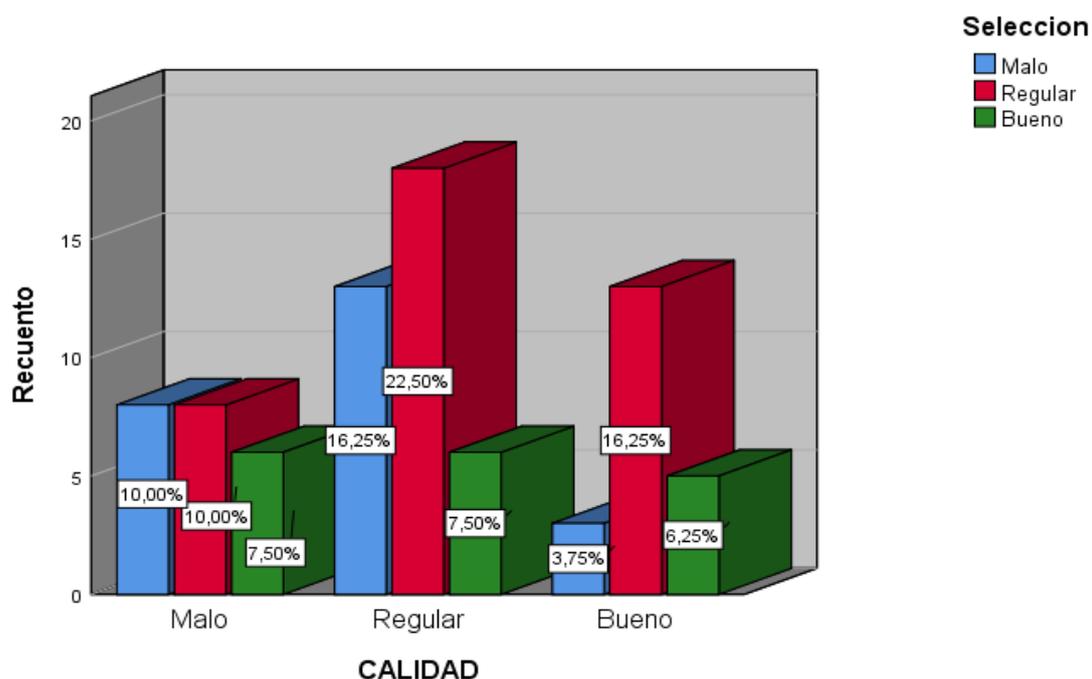
*Distribución, porcentajes y frecuencias de gestión del talento y calidad.*

En la presente tabla 20 y figura 11 observamos al 30% que califica como regular en la calidad y gestión del talento, mientras que el 13,75% indicaron un nivel malo en la calidad y regular en la gestión del talento.

**Tabla 21**

*Distribución, frecuencias y porcentajes de selección del personal y calidad.*

			Selección			
			Malo	Regular	Buena	Total
CALIDAD	Malo	Recuento	8	8	6	22
		% del total	10,0%	10,0%	7,5%	27,5%
	Regular	Recuento	13	18	6	37
		% del total	16,3%	22,5%	7,5%	46,3%
	Bueno	Recuento	3	13	5	21
		% del total	3,8%	16,3%	6,3%	26,3%
Total			24	39	17	80
			30,0%	48,8%	21,3%	100,0%



**Figura 12**

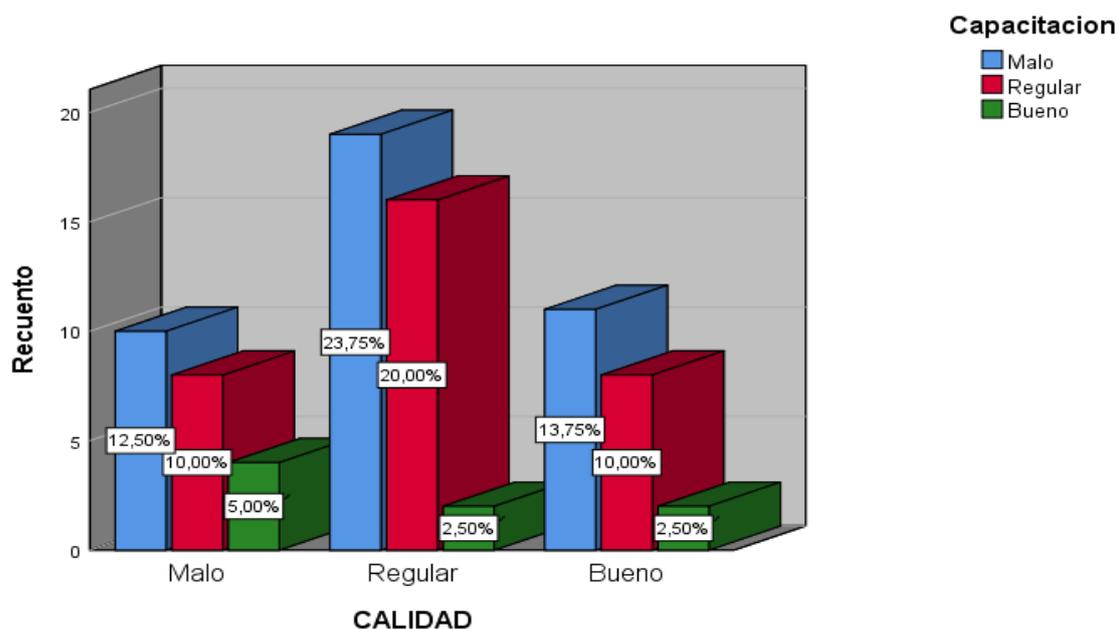
*Distribución, porcentajes y frecuencias de selección del personal y calidad.*

En la presente tabla y figura se evidencia que el 22,5 % califica como un nivel regular a la calidad y selección del personal, y que el 10% le da un nivel malo de en la calidad y regular en la selección del personal.

**Tabla 22**

*Distribución, porcentajes y frecuencias de la capacitación y la calidad.*

		Capacitación			Total	
		Malo	Regular	Bueno		
CALIDAD	Malo	Recuento	10	8	4	22
		% del total	12,5%	10,0%	5,0%	27,5%
	Regular	Recuento	19	16	2	37
		% del total	23,8%	20,0%	2,5%	46,3%
	Bueno	Recuento	11	8	2	21
		% del total	13,8%	10,0%	2,5%	26,3%
Total	Recuento	40	32	8	80	
	% del total	50,0%	40,0%	10,0%	100,0%	



**Figura 13**

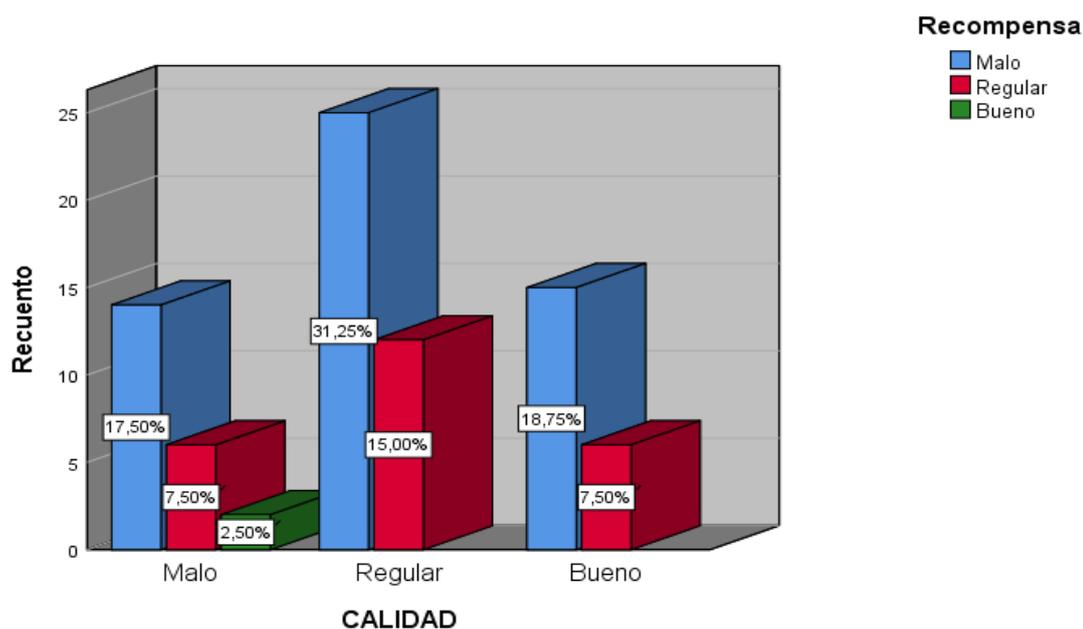
*Distribución, frecuencias y porcentajes de la capacitación y la calidad.*

En la presente tabla y figura observamos que un 23,70% califica como regular de calidad y malo en la capacitación del personal, mientras que el 12,5 % percibe un nivel malo de motivación y malo en la capacitación.

**Tabla 23**

*Distribución, porcentajes y frecuencias de la recompensa y la calidad.*

		Recompensa			Total	
		Malo	Regular	Bueno		
CALIDAD	Malo	Recuento	14	6	2	22
		% del total	17,5%	7,5%	2,5%	27,5%
	Regular	Recuento	25	12	0	37
		% del total	31,3%	15,0%	0,0%	46,3%
	Bueno	Recuento	15	6	0	21
		% del total	18,8%	7,5%	0,0%	26,3%
Total		Recuento	54	24	2	80
		% del total	67,5%	30,0%	2,5%	100,0%



**Figura 14**

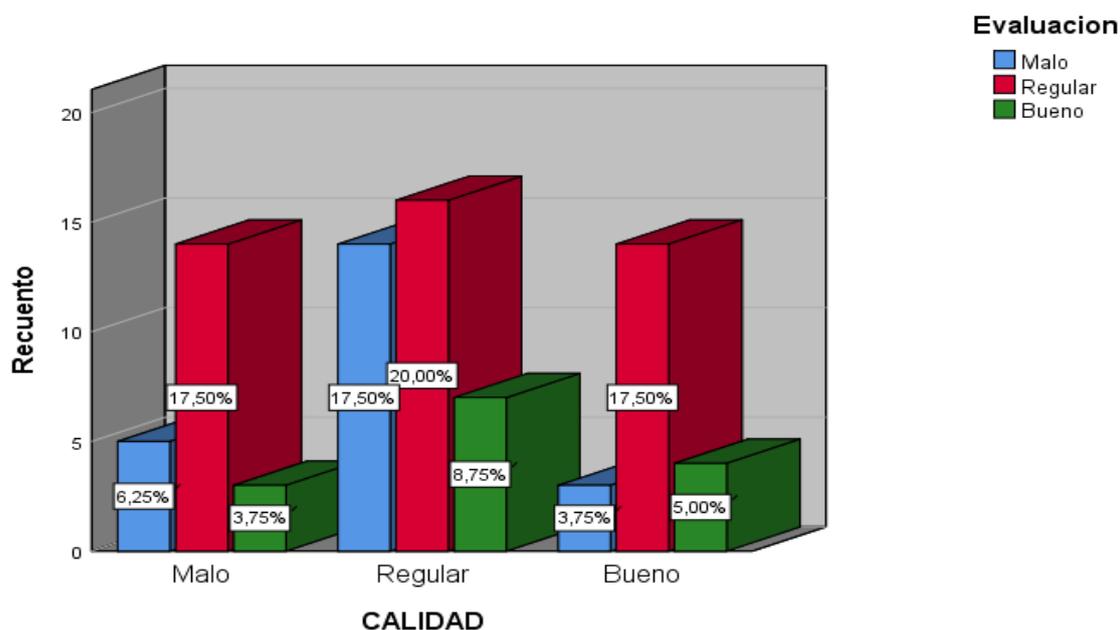
*Distribución, porcentajes y frecuencias y de la recompensa y la calidad.*

En la presente tabla 23 y figura 14 se hace evidente la calificación de un 31,25 % quienes perciben un nivel regular de calidad y malo en recompensa al personal, mientras que el 17,5 % indica un nivel malo en la calidad y malo en la recompensa al personal.

**Tabla 24**

*Distribución, porcentajes y frecuencias de la evaluación y la calidad.*

		Evaluación			Total	
		Malo	Regular	Bueno		
CALIDAD	Malo	Recuento,	5	14	3	22
		% del total	6,3%	17,5%	3,8%	27,5%
	Regular	Recuento	14	16	7	37
		% del total	17,5%	20,0%	8,8%	46,3%
	Bueno	Recuento	3	14	4	21
		% del total	3,8%	17,5%	5,0%	26,3%
Total	Recuento	22	44	14	80	
	% total	27,5%	55,0%	17,5%	100,0%	



**Figura 15**

*Distribución, porcentajes y frecuencias y de la evaluación y la calidad.*

En la presente tabla 24 y figura 15 observamos que el 20 % califico como regular de calidad y regular en la evaluación del personal, mientras que el 17,5% marcaron como malo la calidad y regular en la evaluación.

## Contrastación de hipótesis

### Hipótesis general

$H_0$  = No existe, relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y la calidad de vida laboral del servicio de cirugía menor-endoscopia INEN Lima 2019.

$H_1$  = Si existe, relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y la calidad de vida laboral del servicio de cirugía menor-endoscopia INEN Lima 2019.

**Tabla 25**

*Significancia y relación entre la gestión del talento humano y la calidad de vida.*

			Gestión del talento.	Calidad de vida laboral.
Rho de Spearman	Gestión del talento	Coef.de correlación,	1,000	,695**
		Significancia (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Calidad de vida laboral	Coeficiente de correlación,	,695**	1,000
		Significancia (bilateral)	,000	.
		N	80	80

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,05(2 colas).

En este cuadro estadístico se aprecia que el valor de p es igual a 0.000 <0.05. En tal sentido, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, por encontrar relación en la gestión del talento humano y la calidad de vida laboral en el servicio de cirugía menor-endoscopia del INEN Lima 2019. De este modo, el factor de correlación estadístico de Spearman (significancia bilateral = 0.005 < 0.05; Rho =695\*\*). Es moderadamente significativa

## Hipótesis específicas

Primera hipótesis:

**H<sub>0</sub>**= No existe, una relación directa y significativa entre la selección de personal y la calidad de vida laboral servicio de cirugía menor-endoscopia INEN Lima 2019.

**H<sub>1</sub>**= Existe una relación directa y significativa entre la selección de personal y la calidad de vida laboral servicio de cirugía menor-endoscopia INEN Lima 2019.

Tabla 26

*Significancia y correlación entre la selección de personal y la calidad de vida.*

			Selección de personal	calidad de vida
Rho de Spearman		Factor de correlación,	1,000	,220**
	Selección de personal	Significancia ( bilateral)	.	,380
		N	80	80
	Calidad de vida	Factor de correlación,	,220**	1,000
		Significancia ( bilateral)	,380	.
			N	80

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,05(2 colas).

En la presente tabla se demuestra que el valor de “p” resulta ser igual a 0.380 > 0.05. Por lo tanto, rechazamos la hipótesis alterna y aceptamos la hipótesis nula, en tal sentido se puede concluir que no existe relación entre selección de personal y la calidad de vida laboral. De esta manera, el factor de correlación de Spearman (significancia bilateral =0.380 >0.05; Rho= 220\*\*).

## Segunda hipótesis

$H_0$  = No existe relación directa y significativa entre la capacitación del personal y la calidad de vida laboral servicio de cirugía menor-endoscopia INEN Lima 2019.

$H_1$  = Existe relación directa y significativa entre la capacitación del personal y la calidad de vida laboral servicio de cirugía menor-endoscopia INEN Lima 2019.

**Tabla 27**

*Significancia y correlación entre la capacitación personal y la calidad de vida.*

		Capacitación	Calidad de vida
Rho de	Capacitación	Coeficiente de correlación 1,000	,686**
	del personal	Significancia (bilateral) .	,000
Spearman	N	80	80
	Calidad de vida	Coeficiente de correlación, ,686**	1,000
		Significancia (bilateral) ,000	.
		N 80	80

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

En el presente cuadro estadístico observamos que el valor de p es igual a  $0.000 < 0.05$ . en tal sentido, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, dado que se comprueba la existencia de relación entre la capacitación del personal y la calidad de vida laboral. Y el coeficiente de correlación de Spearman es el siguiente (significancia bilateral =  $0.000 < 0.05$ ; Rho =  $0.686^{**}$ ). siendo moderadamente significativa.

Tercera hipótesis:

$H_0$ = No existe relación directa y significativa entre las recompensas al personal y la calidad de vida laboral en el servicio de cirugía menor-endoscopia INEN Lima 2019.

$H_1$ = Existe relación directa y significativa entre las recompensas al personal y la calidad de vida laboral en el servicio de cirugía menor-endoscopia INEN Lima 2019.

**Tabla 28**

*Significancia y correlación entre las recompensas al personal y la calidad de vida.*

		Recompensas al personal,	Calidad de vida,
Rho de Spearman	Recompensas al personal	1,000	,714**
	Calidad de vida	,714**	1,000
	Significancia (bilateral)	.	,000
	N	80	80
	Coeficiente de correlación		
	Significancia (bilateral)	,000	.
	N	80	80

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

En la presente tabla se evidencia que el valor de “p” es igual a  $0.000 < 0.05$ . Por ende, rechazamos la hipótesis nula y se aceptamos la hipótesis alterna, por lo que se encontró relación entre las recompensas al personal y la calidad de vida. Encontrando el siguiente coeficiente de correlación de Spearman (significancia bilateral =  $0.000 < 0.05$ ; Rho =  $714^{**}$ ). Siendo moderadamente significativa.

Cuarta hipótesis:

$H_0$ = No existe relación significativa y directa entre la evaluación del personal y la calidad de vida laboral del servicio de cirugía menor-endoscopia INEN Lima 2019.

$H_1$ = Existe relación directa y significativa entre la evaluación del personal y la calidad de vida laboral en el servicio de cirugía menor-endoscopia INEN Lima 2019.

**Tabla 29**

*Significancia y correlación entre la evaluación del personal y la calidad de vida laboral.*

		Evaluación del personal,	Calidad de vida,
Rho de Spearman	Coeficiente de relación	1,000	,202**
	Significancia (bilateral)	.	,000
	N	80	80
Calidad de vida	Coeficiente de relación	,202**	1,000
	Significancia (bilateral)	,000	.
	N	80	80

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

evidenciamos el valor de “p” igual a  $0.000 < 0.05$ . Por tal motivo se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, por lo que se encontró relación entre la evaluación del personal y la calidad de vida laboral, según el resultado del coeficiente de correlación de Spearman (sig. bilateral =  $0.000 < 0.05$ ; Rho =  $0.202^{**}$ ). Siendo positiva y débil de significación.

## V. DISCUSIÓN

El propósito primordial del presente estudio es, demostrar mediante resultados estadísticos verificables, la relación entre la gestión del talento humano y la calidad de vida laboral en el servicio de cirugía menor-endoscopia INEN 2019.

Referente a la hipótesis general, estudiada mediante el estadístico de correlación de Spearman, la cual se encontró una relación moderada altamente significativa entre la gestión del talento humano y la calidad de vida laboral (significancia bilateral  $=0.000 < 0.05$ ;  $Rho = .695^{**}$ ), un 61,2% en su nivel regular de la gestión del talento humano y el 46,2% en la calidad de vida laboral. Por su parte, Manjarres, J. (2017) concluye; de acuerdo a los resultados alcanzados en la estadística, que un 33% cuenta con habilidades de gerencia y un 45% en el manejo para la toma de decisiones adecuadas, esto debido al buen manejo de la comunicación, un trabajo coordinado y liderazgo, se encontrarían en un nivel moderado, así mismo, la elección de decisiones oportunas permite su desarrollarse de forma consistente y lograr el éxito deseado, los valores no siempre pueden no concordar a pesar de su tener buena infraestructura, uno de los motivos podría ser la diferencia cultural existente en nuestra sociedad, costumbres religión, raza, etc. Según Pereda, F. (2016) en los resultados de su investigación sobre las habilidades gerenciales, refiere que encontró que un 40% califica como bueno el manejo gerencial y el servicio prestado del ciudadano; con los dos casos anteriores, no observamos coincidencias en los resultados, cabe recalcar que, son realidades y situaciones diferentes en cada estudio, como el tiempo, lugar.

En referencia al estudio de la primera hipótesis específica, debemos indicar que, el nivel o grado de correlación que existe entre la elección de personal y la calidad de vida en el medio laboral en el servicio de cirugía menor-endoscopia INEN, según los encuestados se muestra que un 48.7% en la selección de personal la calificaron como regular y el factor de concordancia encontrado por Rho Spearman resulto igual a (significancia bilateral  $=0.000 < 0.05$ ;  $Rho=0.220^{**}$ ). A diferencia con el estudio de Valencia (2018), en el que su factor de correlación hallado en el Rho de Spearman fue de (significancia bilateral  $=0.000 < 0.05$ ;

Rho=0.261\*\*), su investigación la realizo con una población de 204 PYMES, señalando que no se comprobó la dependencia entre selección de los trabajadores y la calidad de vida en el trabajo, debido a que la selección del personal es más valiosa e importante para lograr las metas y el desarrollo de las empresas. Así mismo, Rojo (2014) en su investigación, señala que los participantes calificaron a las habilidades básicas con un 35% debido a que la mayoría observa que la forma de dirigir puede ser calificada como regular, y el 35 % en la toma de decisiones, evidenciando la falta de trabajo, en equipo, es por ello, que a veces la selección del personal no siempre va ser lo adecuado.

Con referencia al estudio de la segunda hipótesis entre la capacitación de los empleados y la calidad de vida en el medio laboral del servicio de cirugía menor-endoscopia INEN 2019, se obtuvo como resultado con la prueba estadística de Spearman (significancia bilateral = 0.000<0.05; Rh o = .682\*\*), resultando de forma moderada altamente significativa, por otro lado, el 40 % indico nivel regular, el 10% de participantes califico como un nivel bueno y sorprendentemente el 50 % observo un nivel malo. La misma coincidencia en sus resultados obtuvieron, Rojas & Vílchez (2018), en su investigación de gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral, que estuvo conformada por 50 personas, obteniendo como resultado que un 48% la calificaron con un nivel medio, y en la correlación estadística de Spearman (significancia bilateral = 0.000 <0.05; Rho = .641\*\*) eso significa que la capacitación personal es un factor indispensable para elevar la productividad laboral y mejorar la calidad de vida en el ámbito laboral que percibe el personal. Zelada, J. (2017) indicando que solo 38.7% dicen que tienen un nivel alto de capacitación, dado que los gerentes podrían hacer mejor la comunicación asertiva con su entorno y en muchas ocasiones no desconocen los problemas del entorno y eso no les permite malas decisiones adecuadas.

Así mismo en referencia al estudio de -la tercera hipótesis entre las recompensas a los trabajadores y su calidad de vida en el medio que laboran en el servicio de cirugía menor-

endoscopia INEN, los datos procesados en el programa estadístico de Spearman arrojaron lo siguiente ( significancia bilateral=0.000 <0.05;Rho = .714\*\*), señalando que la relación es moderada altamente significativa, el 54 % no observaron un buen sistema de recompensa por sus esfuerzos y que no valoran su trabajo, llegando a percibir que el esfuerzo que hacen los colaboradores son poco significativos para los directivos de la empresa. A mismo Vallejo (2016) indicó que las habilidades humanas e interpersonales son determinantes en la eficiencia gerencial.

Y por último en el estudio de la cuarta hipótesis, se demostró que existe una dependencia directa y significativa entre la evaluación de los colaboradores y la calidad de vida en el ámbito laboral en el servicio de cirugía menor-endoscopia INEN Lima 2019, con el factor de correlación hallado de Spearman (significancia bilateral = 0.000< 0.05;Rho =.702\*\*). Evidenciándose que es positiva y débil de significación. El 55 % indicaron que un nivel regular en la evaluación, no todos son calificados de la misma manera. Así mismo, Casma, C.(2015), investigo la gestión del talento humano por competencias en el desarrollo laboral en la compañía FerrSistemas, indico que cada actor productivo debe desempeñarse de la forma más eficaz posible desarrollando métodos estratégicos para repotenciar el talento de cada uno de los colaboradores, los trabajadores no solo deben ser eso, sino personas empoderadas y comprometidas con el desarrollo de la empresa; para lograr eso se tiene que poner acción el liderazgo de los gerentes, directores, administradores, etc.

## VI. CONCLUSIONES

Luego de haber analizado todos los resultados del estudio por medio de los instrumentos de recolección de información relevante brindada por los participantes, referente a la existencia de relación entre gestión del talento humano y calidad de vida laboral en el servicio de cirugía menor-endoscopia INEN Lima 2019, se ha llegado a las conclusiones siguientes:

Primera: Los resultados que se encontró en la estadística entre la gestión del talento humano y la calidad de vida laboral en el servicio de cirugía menor-endoscopia INEN Lima 2019., hacen evidente la existencia de relación fuerte y positiva, demostrado con los resultados hallados en el Rho Spearman (significancia bilateral =  $0.000 < 0.05$ ;  $Rho = .695^{**}$ ). Así mismo en los encuestados el 61,2% indicaron un nivel regular en GTH y 46% CV

Segunda: Por otro lado, en la primera hipótesis estudiada, entre la selección de personal y la calidad de vida laboral se rechazó la hipótesis alterna y aceptamos la nula como se verifica con la prueba hallada en el Rho Spearman (significancia bilateral =  $0.380 > 0.05$ ;  $Rho = .220^{**}$ ), El 48,8 % indico un nivel regular, eso es porque no siempre en la selección del personal es la adecuada, en algunas ocasiones se da preferencia a personal con recomendaciones personales o familiares sin tener en cuenta el profesionalismo o conocimiento en el área requerida.

Tercera: Se ha logrado determinar en la segunda hipótesis estudiada, la existencia de relación positiva y moderada entre la capacitación del personal y la calidad de vida, demostrado por la prueba de Spearman (significancia bilateral =  $0.000 < 0.05$ ;  $Rho = .686^{**}$ ). En lo que refiere la capacitación el 32% indico un nivel regular, el motivo es que no hay permiso para estudiar, los coordinadores ponen trabas, tienes que hacer cambios de turno o hasta veces pagar, por eso que la mayoría no se capacita o sigue estudios avanzados,

cave señalar que las destrezas son aprendidas, estudiadas y llevadas a la práctica con la finalidad de sacarles provecho haciendo crecer a la empresa.

Cuarta: se demuestra la existencia de relación positiva y moderada entre las recompensas al personal y la calidad de vida, corroborado con los resultados hallados en el Rho Spearman (significancia bilateral =  $0.000 < 0.05$ ;  $Rho = .714^{**}$ ), demostrando que si existe relación positiva y moderada. También es importante señalar que el 67,5% indica que es malo y eso es cierto, no todos los colaboradores gozan de un sueldo adecuado que les permita vivir mínimamente cómodos satisfaciendo por lo menos sus necesidades básicas, sin tener que recurrir a trabajos extras en desmedro de disfrutar sus descansos; hay diferencia entre nombrados, cas y terceros.

Quinta: En tal sentido, rechazamos la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por encontrar relación entre la evaluación del personal y la calidad de vida laboral, como se demuestra en los valores hallados en el coeficiente de Rho Spearman (significancia bilateral =  $0.000 < 0.05$ ;  $Rho = .202^{**}$ ) es positiva y débil de significación.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Primero: Gestionar y/o renovar un plan de capacitaciones en el servicio de cirugía menor-endoscopia INEN, con temas como la gestión del talento humano, liderazgo, comunicación asertiva, motivación, entre otros; para promover la su capacidad de convivencia y laboral.

Segundo: Empoderar a todos los miembros del servicio de cirugía menor del INEN, en los procesos de mejoras continuas, como los incentivos adecuados por el logro de metas enmarcadas en la visión y misión de la institución.

Tercero: Los puestos a desempeñar por los colaboradores en el servicio de cirugía menor-endoscopia INEN, deben ser de acuerdo con la experiencia, el nivel de conocimiento del área, actitud, aptitud y compromiso.

Cuarto: Realizar periódicamente encuestas de satisfacción, tanto a los colaboradores como a los usuarios del servicio de cirugía menor-endoscopia INEN, para medir los niveles de compromiso y satisfacción.

Quinto: Solicitar al departamento de recursos humanos del INEN, la promoción de actividades de camaradería con la participación todos los colaboradores.

## REFERENCIAS.

- Almeida, C. (2016). *Análisis de la Gestión del Talento Humano de Empresas dedicadas al diseño y producción de señalética y rotulación, en el Distrito Metropolitano de Quito, durante el año 2014*. Escuela Politécnica Nacional [Tesis de Maestría],
- Arias, G. (2006). *Proyecto de investigación introducción a la metodología científica*, 5ta edición, Editorial el Pasillo 2011, C.A.
- Arias, G. (2006 b). *Mitos y errores en la elaboración de tesis y proyectos de investigación* (3a ed.). Caracas: Episteme.
- Asencios, C. (2017). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue*. Lima, 2016, Universidad Cesar Vallejo, [Tesis de maestría].
- Bernal, C. (2012). *Metodología de la investigación en administración*. (3ra. Ed). Editorial Planeta.
- Calderón, G. (2010). *Gestión humana en la empresa colombiana: sus características retos y aportes*. Vol. 23 - No. 41.
- Casas, J. (2002). *Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios* Revista de administración sanitaria, Vol. VI - No. 23.
- Casma, C. (2015). *Relación de la gestión del talento humano por competencias en el desempeño laboral en la empresa FerrSistemas en Surco*. Universidad nacional de educación Enrique Guzmán y Valle, [Tesis de maestría].

Cerdin, J. (2017). *Global Talent Management in the Not-for-Profit Sector*. Dublin City University: <https://cutt.ly/NCPT7c>.

Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*. 7ª edición. Editorial McGraw Hill.

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. 3a. Edición. Editorial Mc Graw Hill.

Chiavenato, I. (2010). *Administración de los recursos humanos*, 8va Edición. Editorial Mc Graw Hill. <https://cutt.ly/pCPOSi>.

Chiavenato, I. (2013). *administración de recursos humanos*, 5ta a edición, Editorial Mc Graw Hill mc graw hill.

Chiavenato, I (2015). *El Capital Intelectual y la Gestión de Calidad del Personal Administrativo del Gobierno Regional de Huancavelica*, 2013..

Contreras, M. (2013). *Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería vinculados a una I.P.S de III nivel de atención Bogotá 2013*. UNAL.

Covey, P. (2008). *Administración de personal y recursos humanos*. (5ta Edición). Editorial McGrall-Hill.

Creswell, W. (2009). *Diseño de Investigación; Métodos Cualitativo, Cuantitativo y Mixto*. Recuperado de: [shorturl.at/kxPV9](http://shorturl.at/kxPV9).

Davis, k. & Newstrom, John W. (2001). *El comportamiento humano en el trabajo*. Tercera Edición. Editorial McGraw-Hill.

- Deery, J. (2015). *Revisiting talent management, work-life balance and retention strategies*.
- Galeano, R. (2012). *Mejoramiento del desempeño laboral de los trabajadores del sector salud*. Universidad del Pacífico, [Tesis de Maestría].
- García, A. (2011). *Estrategias empresariales: Una visión holística*. Bilineata Publishing.
- Gilbert, D. (1988). *Corporate Strategy and the search for ethics- Englewood Cliffs, NJ*: Prentice-Hall.
- Goleman, D. (1996). *La inteligencia emocional*. Editorial Kairos S.A
- Granados, M. (2013). Desarrollo de competencias laborales y formación de los profesionales en turismo, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, [Tesis Maestría].
- Hernández, R. (2006). *Metodología de la Investigación*. Editorial Mc Graw Hill
- Hernández, R. (2010). *Metodología de la Investigación*. 5ta Edición. Editorial Mc Graw-Hill.
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la investigación* 6ta. Edición. Editorial Mc Graw-Hill.
- Hevia, F. (2001). *Para medir la participación. Construcción y validación del Cuestionario Conductas de Participación*, *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, vol. LVII, núm. 215.

- Barbara, K. (2008). *Fundamento de enfermería*. 8va edición. Vol. I. Person.
- Martel, K. (2014). Calidad de servicio y burnout en instituciones educativas privadas y públicas del distrito de Bellavista. [Tesis de maestro]. UNFV.
- Manjarres, J. (2017). *Desarrollo de las competencias y habilidades gerenciales de los emprendedores del fondo emprender sena regional sucre*. [Tesis de maestría].
- Medina, M. (2008). *El talento es el mayor patrimonio de las organizaciones*. 8va edición. Prentice Hall.
- Mejía, E. (2005). *Metodología de la investigación*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. [shorturl.at/ptMT4](http://shorturl.at/ptMT4)
- Mejía, Y. (2012). *Evaluación del Desempeño con enfoque en las competencias laborales*.
- Méndez, C. (2001). *Metodología: diseño y desarrollo del proceso de investigación*. 3a Edición. Editorial McGraw-Hill.
- Oscó, H. (2015). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de Pacucha*. Universidad José María Arguedas.
- Pereda, F. (2016). *Análisis de las habilidades directivas, Análisis de las habilidades directivas, estudio aplicado al sector público de la provincia de Córdoba, estudio aplicado al sector de Córdoba*, Universidad de Córdoba, [Tesis Doctoral].
- Rothwell, W. (2019). *Introducción a la gestión del talento*, Pennsylvania State University

Park, PA, EE. UU. <https://cutt.ly/ICPFtQ>

Rojas, R. (2018). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud sagrado corazón de Jesús*. Universidad Norbert Wiener [Tesis de Maestría].

Ruiz, C. (2002). *Instrumentos de investigación educativa*, Fedupel.

Sánchez, H. (2018). *Manual de términos en investigación científica*, tecnológica, editorial universidad Ricardo.

Sánchez, H. (2006). *Metodología y diseños en la investigación científica*.

Sotelo, C. (2015). *Fundamentos de investigación científica para estudiantes en educación superior*. Editorial: Juan.

Todaro, R. (2001). *Percepción del rol que desempeñan las mujeres en puestos directivos*, universidad Autónoma de México.

Werther, W. (2008). *Administración de recursos humanos, el capital humano de las empresas*. 6a. Edición. Editorial McGraw-HILL Interamericana Editores, S.A.  
<http://bit.ly/1XIIIvN>

Zelada, J. (2017). *Gestión del talento humano y calidad de vida laboral en la UGEL 02 de San Martín de Porres*, <https://bit.ly/2SAvvSk>

## Anexos

Anexo 1:

*Operacionalización de variable: Gestión del talento humano*

D. Conceptual.	D. operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
<p>Son una serie de estrategias eficaces y eficientes diseñadas con el objetivo de encaminar el buen rumbo de la institución apoyados en el mejor grupo de personas las que por consiguiente deberán obtener o satisfacer sus necesidades como contraprestación por su compromiso y dedicación. Chiavenato (2009).</p>	<p>La variable de gestión del talento humano se medirá su instrumento conformado por 24 ítems sus dimensiones:</p> <p>. Selección de personal</p> <p>. Capacitación.</p> <p>. Recompensas.</p> <p>Evaluación de su desempeño</p>	. Selección	<p>Selección. Colocación orientación. Modelo de trabajo.</p>	<p>Escala de medición (de Likert)</p> <p>Puntuación:</p> <p>1)Totalmente en desacuerdo.</p> <p>2)Desacuerdo.</p> <p>3)Indeciso.</p> <p>3)De acuerdo.</p> <p>5)Totalmente de acuerdo.</p>
		. Capacitación	<p>Capacitación. Desarrollo. Organizacional.</p>	
		. Recompensas	<p>Incentivos. Prestación y servicio. Retener a las personas.</p>	
		. Evaluación	<p>Retener a los trabajadores Actitud del personal Desempeño laboral</p>	

*Operacionalización de la variable: calidad de vida laboral*

D. Conceptual	D. Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Se encuentra muy relacionado con diferentes conceptos del ámbito de trabajo y puede ser abordado desde diferentes perspectivas, disciplinas o áreas, por lo que se torna dificultoso una definición consensada al respecto. Ganados (2011)	La variable calidad de vida laboral fue estimada por medio del instrumento de 18 ítems correspondientes a la variable en estudio. La que estará conformada por 3 dimensiones:  Higiene Condiciones del trabajo Seguridad laboral	Higiene laboral  Condiciones ambientales del trabajo  Seguridad laboral	Factores ambientales de trabajo  Clima laboral  Equipo de protección personal  Medidas de prevención de accidentes laborales	La escala de medición (de Likert)  Puntuación: 1)Totalmente en desacuerdo. 2)Desacuerdo. 3)Indeciso. 3)De acuerdo. 5)Totalmente de acuerdo.

### Anexo 3

#### Instrumentos de recolección de datos de gestión del talento humano

DIMENSION 1: SELECCIÓN DE PERSONAS		Valoración				
Nº	Ítems	1	2	3	4	5
1	Considera que el puesto que actualmente ocupa se debe a su capacidad de conocimiento.					
2	Se considera Ud. un trabajador competente en su servicio en el cumplimiento de sus funciones.					
3	Se realiza evaluación constante para medir su grado de conocimientos profesional o técnico.					
4	Considera que haber ocupado un puesto en la institución debe a que Ud. ha cumplido con el perfil del puesto requerido.					
5	Considera Ud. que el puesto que ocupa se debe a la buena selección en la organización.					
6	Considera que sus habilidades profesionales han sido el mérito para ocupar el puesto.					
DIMENSION 2: CAPACITACIÓN DEL PERSONAL						
7	En el servicio donde laboral se realizan capacitaciones para mejorar su desempeño y vida laboral.					
8	Ha participado en forma constante en capacitaciones laborales para mejorar su desempeño.					
9	El personal capacitado del servicio comparte su experiencia con los demás compañeros donde labora					
10	Luego de una capacitación suelen realizar seguimiento para ver resultados.					
11	Has recibido capacitaciones sobre las nuevas tecnologías de informática y comunicación.					
12	Considera que sus conocimientos adquiridos le han permitido desempeñarse de manera competitiva					
DIMENSION 3: RECOMPENSAS A LAS PERSONAS						
13	En la institución existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda.					
14	Las recompensas e incentivos que se reciben en este servicio son mejores que las amenazas y críticas.					
15	En su servicio se estimula y anima el crecimiento personal de los colaboradores.					
16	En su servicio no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo.					
17	En su servicio existe un sistema de reconocimiento de los logros y los esfuerzos del personal.					
18	Aquí las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo.					
DIMENSION 4: EVALUACION DEL DESEMPEÑO						
19	En el servicio se exige un rendimiento laboral bastante alto.					
20	En el servicio existe presión laboral para mejorar continuamente su rendimiento laboral.					
21	Te agrada trabajar en tu servicio a pesar de no tener el apoyo necesario.					
22	Siento que contribuyo a la misión de la organización desde mi puesto de trabajo					
23	En el servicio continuamente adoptamos nuevos y mejores métodos para hacer bien el trabajo					
24	En su servicio se evalúa su desempeño de manera constante en el área donde labora.					

## Instrumentos de recolección de datos de calidad de vida laboral

DIMENSION 1: HIGIENE LABORAL		Valoración				
Nº	Ítem	1	2	3	4	5
1	En el área donde laboras en el servicio que labora aplica normas de salubridad en los trabajadores.					
2	Tengo las capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades laborales.					
3	El ambiente donde laboras posee condiciones adecuadas para prevenir daños en los trabajadores.					
4	Considera que conservar la salud de los trabajadores aumenta su productividad por medio del control del ambiente laboral.					
5	En el servicio tiene un plan de contingencia sobre normas y medidas preventivas.					
6	En el servicio asume responsabilidades en caso suceda accidentes laborales.					
DIMENSION 2: CONDICIONES AMBIENTALES DE TRABAJO						
7	Considero que se me otorgan los recursos y/o materiales necesarios para realizar de forma eficiente mi trabajo.					
8	El espacio físico donde laboro es cómodo y cuenta con buena iluminación.					
9	Mi lugar de trabajo está libre de mucho calor o incomodidades.					
10	En mi área de trabajo cumplimos con las medidas de prevención-seguridad y salud en el trabajo.					
11	En la organización los empleados tienen los recursos que necesitan para hacer bien su trabajo					
12	Dispone de un ambiente de trabajo con iluminación general suficiente.					
DIMENSION 3: SEGURIDAD LABORAL						
13	Existe en el servicio medidas técnicas, educativas, médicas y psicológicas utilizadas para prevenir accidentes					
14	El servicio tiene un plan de emergencia y evacuación en caso suceda algún incendio o casos de accidentes laborales					
15	El instituto tiene alguna norma técnica para la seguridad de sus trabajadores o reglamento interno.					
16	En el servicio se realiza capacitaciones sobre seguridad y salud en el trabajo y medidas preventivas de riesgos laborales en forma permanente.					
17	Existen canales, órganos y mecanismos para que los trabajadores comuniquen quejas o propuestas sobre las condiciones de trabajo en la institución.					
18	El servicio ha establecido una política de prevención con la participación de los trabajadores de acuerdo a sus necesidades.					

## Anexo 4

Ficha técnica del instrumento de medición de la variable gestión de talento humano

---

Nombre del instrumento: Cuestionario de la variable gestión del talento humano

---

Autor/es: Adaptado de Zelada (2017)

Objetivo del instrumento: Medir la gestión del talento humano

Población a la que se puede administrar: Personal de cirugía

Forma de administración: Individual

Tiempo de administración: 15 minutos por persona

Número de ítems: 24

Ficha técnica del instrumento de medición de la variable calidad de vida laboral

---

Nombre del instrumento: Cuestionario de la variable calidad de vida laboral

---

Autor/es: Adaptado de Zelada (2017)

Objetivo del instrumento: Medir la calidad de la vida laboral

Población a la que se puede administrar: Personal de cirugía

Forma de administración: Individual

Tiempo de administración: 15 minutos por persona

Número de ítems: 18

## Anexo 5

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

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Selección de personal	Si	No	Si	No	Si	No	
1								
2								
3								
4								
5								
6								
	DIMENSIÓN 2. Capacitación del personal	Si	No	Si	No	Si	No	
7								
8								
9								
10								
11								
12								
	DIMENSIÓN 3: Recompensas a las personas	Si	No	Si	No	Si	No	
13								
14								
15								
16								
17								
18								
	DIMENSION: Evaluación del desempeño	Si	No	Si	No	Si	No	
19								
20								
21								
22								
23								
24								

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [ ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:

.....

DNI.....

Especialidad del validador.....

.....

**<sup>1</sup>Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

.....de..... del 2019

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

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

-----

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems

Firma del Experto Informante.

Anexo 6

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide: calidad de vida laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sub>1</sub>		Relevancia <sub>2</sub>		Claridad <sub>3</sub>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Higiene laboral							
1								
2								
3								
4								
5								
6								
	Dimensión 2: Condiciones ambientales de trabajo	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
7								
8								
9								
10								
11								
12								
	DIMENSIÓN 3: Seguridad aboral	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
13								
14								
15								
16								
17								
18								

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

---

---

---

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [ ]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr / Mg:

.....  
.....

DNI.....

Especialidad del  
validador.....

.....  
....

**<sup>1</sup>Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

.....de..... Del 2019

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

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

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

-----  
Firma del Experto Informante.

## Anexo 7

### Prueba de confiabilidad de los instrumentos

#### Confiabilidad de la variable Gestión del talento humano

Resultados del análisis de confiabilidad que mide la variable gestión del talento humano.

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	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	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,860	,879	24

#### Confiabilidad de la variable calidad de vida laboral

Resultados del análisis de confiabilidad que mide las variables calidad de vida laboral

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	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	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,887	,873	18



"Año de la Lucha Contra la Corrupción e Impunidad"

Lima, 23 de julio de 2019

Carta P.1078 – 2019 EPG – UCV LE

**SEÑOR(A)**  
**LIC SILVIA CALVO DE LA VEGA**  
**INSTITUTO NACIONAL DE ENFERMEDADES NEOPLÁSICAS**  
**ATENCIÓN:**  
**JEFA DEL SERVICIO CIRUGÍA MENOR -ENDOSCOPIA**

**Asunto:** Carta de Presentación del estudiante **MONICA IVON BEATRIZ RAMIREZ TORRES**

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **MONICA IVON BEATRIZ RAMIREZ TORRES** identificado(a) con DNI N.° **10646163** y código de matrícula N.° **7001177956**; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**Gestión del talento humano y calidad de vida laboral en el servicio de cirugía menor-endoscopia INEN- Lima 2019**

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,

  
  
**Dr. Raúl Delgado Arenas**  
**JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO**  
**FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE**

  
83-7-19  
Ham

Anexo 9

Base de datos de prueba piloto

GESTION DEL TALENTO HUMANO																									
	Selección de personas					Capacitación del personal						Recompensas a las personas						Evaluación del desempeño							
N/G	G1	G2	G3	G4	G5	G6	G7	G8	G9	G10	G11	G12	G13	G14	G15	G16	G17	G18	G19	G20	G21	G22	G23	G24	
1	5	4	5	3	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	4	1	4	4	4	96
2	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	5	4	5	4	5	4	1	4	4	4	92
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	4	3	4	1	4	3	4	87
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	3	4	1	4	3	4	86
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	92
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	89
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	91
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	91
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	93
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	91
11	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	103
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	95
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	92
14	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	72
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	70
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	77
17	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	2	2	4	3	4	3	4	3	1	4	5	3	93
18	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	5	3	5	1	5	5	3	93
19	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	91
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	5	3	5	2	5	5	5	97
	0.53	0.35	0	0.4	0.3	0.4	0.3	0.3	0	0.3	0.8	0.9	0.6	0.6	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.3	0.4	0.4	

CALIDAD DE VIDA LABORAL																			
N/C	Higiene laboral						Condicio Ambient de trabajo						Seguridad laboral						
	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	C11	C12	C13	C14	C15	C16	C17	C18	
1	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	4	4	4	62
2	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	58
3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
4	2	4	2	4	2	4	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53
5	2	3	2	3	1	3	1	1	3	5	4	4	4	4	5	4	5	4	58
6	3	4	3	4	3	4	3	3	4	5	3	5	3	5	5	3	5	3	68
7	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	63
8	3	5	4	3	4	3	4	4	4	5	3	4	3	4	4	3	4	3	67
9	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73
10	4	5	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	65
11	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	63
12	3	3	1	3	2	3	2	3	2	4	4	3	2	3	3	2	1	5	49
13	4	4	3	4	3	4	3	3	4	5	5	3	4	3	3	5	3	4	67
14	2	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	63
15	2	1	2	4	2	4	2	2	2	2	1	2	4	2	3	4	2	4	45
16	4	1	2	3	2	3	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	3	35
17	4	4	2	2	3	5	4	4	5	4	4	3	5	3	3	2	3	4	64
18	5	4	2	3	4	5	3	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	67
19	5	5	3	3	4	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71
20	5	5	4	4	3	4	3	4	5	4	4	3	3	4	4	3	4	3	69
	0.95	1.3	0.8	0.4	0.7	0.4	0.7	0.8	1.2	0.96	1.05	0.53	0.75	0.71	0.55	0.83	0.93	0.33	

Anexo 10

Base de datos estadístico

GESTION DEL TALENTO HUMANO																												
N/G	Selección de personas						Capacitación del personal						Reconpen a las personas						Evaluación del desempeño									
	G1	G2	G3	G4	G5	G6	G7	G8	G9	G10	G11	G12	G13	G14	G15	G16	G17	G18	G19	G20	G21	G22	G23		G24			
1	5	4	5	3	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	4	1	4	4	4	96			
2	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	5	4	5	4	5	4	1	4	4	4	92		
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	1	4	3	4	87	
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	1	4	3	4	86
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	92	
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	89	
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	91	
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	91	
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	93	
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	91	
11	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	103	
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	95	
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	92	
14	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	72	
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	70	
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	77
17	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	2	2	4	3	4	3	4	3	4	3	1	4	5	3	93
18	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	5	3	5	1	5	5	5	3	93	
19	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	91
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	5	3	5	2	5	5	5	5	97	
21	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	1	4	3	4	86
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	92
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	89	
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	90	
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	91	
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	93	
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	89	
28	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	103	
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	95	
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	98
31	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	73	
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	70	
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	77
34	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	4	3	4	4	87	
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	91	
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	89	
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	91	
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	91	
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	93	
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	89	

41	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	103
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	95
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	92
44	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	74
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	70
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	1	4	4	3	75
47	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	88
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	92
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	88
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	91
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	92
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	93
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	89
54	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	103
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	95
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	92
57	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	72
58	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
59	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	1	4	4	3	75
60	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	3	4	1	4	3	4	86
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	93
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	89
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	90
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	92
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	94
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	89
67	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	103
68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	95
69	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	92
70	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	72
71	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	70
72	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	77
73	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	3	4	1	4	3	4	86
74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	91
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	90
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	91
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	91
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	94
79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	90
80	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	103
	0	0	0.4	0.4	0	0	0	0	0	0.4	0.8	1	1.1	0.7	0	0.2	0	0.2	0.3	0.2	0.5	0.2	0.3	0.3	

Anexo 11

Base de datos estadístico

CALIDAD DE VIDA LABORAL																			
N/C	Higiene laboral						Condicio Ambient de trabajo						Seguridad laboral						
	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	C11	C12	C13	C14	C15	C16	C17	C18	
1	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	4	4	4	62
2	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	58
3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
4	2	4	2	4	2	4	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53
5	2	3	2	3	1	3	1	1	3	5	4	4	4	4	5	4	5	4	58
6	3	4	3	4	3	4	3	3	4	5	3	5	3	5	5	3	5	3	68
7	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	63
8	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	63
9	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71
10	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	63
11	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	63
12	3	3	1	3	2	3	2	3	4	4	4	3	3	3	3	2	1	5	52
13	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	5	3	4	64
14	2	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	62
15	2	4	2	4	2	4	2	2	4	2	4	2	4	2	3	4	2	4	53
16	4	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	1	2	1	2	3	42
17	4	3	2	2	3	5	4	4	4	4	2	3	4	3	3	2	3	4	59
18	5	4	2	3	4	5	3	5	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	65
19	5	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	67
20	5	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	65
21	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	3	4	71
22	1	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	2	4	4	4	60
23	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	5	5	3	3	4	4	65
24	5	2	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	5	73
25	3	3	3	4	5	4	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	79
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
27	4	4	3	5	5	3	2	3	4	2	4	3	3	4	3	3	3	1	59
28	3	4	3	4	3	2	1	3	2	3	3	4	4	3	4	3	5	2	56
29	3	4	3	4	5	1	4	2	1	3	4	2	2	4	2	4	4	1	53
30	1	4	3	4	1	1	3	2	3	1	4	1	1	3	2	3	3	4	44
31	4	5	3	5	3	2	5	1	5	3	3	3	3	4	3	3	5	5	65
32	1	1	2	1	1	1	1	4	1	3	4	1	1	1	1	1	2	1	28
33	3	4	3	4	1	2	1	3	3	4	1	1	2	3	4	1	4	2	46
34	1	4	2	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	1	3	3	57
35	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	5	4	3	3	4	5	70
36	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	84
37	3	4	3	3	4	4	4	4	3	2	4	4	3	3	5	3	3	4	63
38	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	69
39	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	5	67
40	5	5	3	4	5	5	5	5	5	3	3	5	4	5	5	4	4	5	80
41	4	4	3	4	5	4	5	3	1	5	5	3	5	5	3	3	3	3	68

42	3	4	4	2	5	5	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	66
43	3	4	4	4	5	4	4	2	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	66
44	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	5	70
45	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	86
46	4	5	4	5	5	5	4	3	3	4	4	4	4	3	2	4	4	3	70
47	3	5	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	72
48	4	4	4	2	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	80
49	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	85
50	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	3	4	4	5	80
51	3	4	3	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	5	5	3	4	68
52	4	4	5	5	3	3	3	5	5	3	5	5	3	3	3	3	4	5	71
53	4	5	5	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	5	5	71
54	5	5	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	5	75
55	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	5	5	5	75
56	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	86
57	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	3	2	4	4	3	3	3	72
58	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	5	71
59	5	5	5	3	1	5	5	3	5	5	5	4	5	3	5	4	4	2	74
60	4	5	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	5	5	4	3	69
61	4	5	4	2	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	67
62	5	5	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	3	3	5	5	5	5	73
63	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	5	5	73
64	3	3	3	5	3	5	5	5	4	5	3	5	4	4	3	5	4	5	74
65	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	5	71
66	5	5	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	70
67	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	5	5	5	5	4	3	5	5	76
68	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	86
69	5	5	5	4	5	3	3	2	4	4	3	3	5	4	5	3	4	4	71
70	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	5	3	70
71	1	5	5	3	4	3	3	5	3	5	4	4	4	3	5	5	3	4	69
72	4	4	3	3	5	4	5	3	4	5	5	4	3	5	5	5	4	5	76
73	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	70
74	3	5	4	4	4	3	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	74
75	4	5	5	4	3	5	5	5	3	4	2	4	4	4	4	5	5	4	75
76	4	4	3	3	5	4	4	4	4	5	3	5	3	5	5	5	3	5	74
77	5	5	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	77
78	3	4	2	4	4	4	4	5	5	3	3	3	5	4	4	4	4	4	69
79	4	5	3	5	3	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	80
80	4	5	4	5	3	5	3	5	5	5	5	3	3	5	3	4	3	3	73
	1.1	0.6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.8	1	1	0.8	1	

MODELO DE INSTRUMENTO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO

DIMENSION 1: SELECCION DE PERSONAS		Valoración				
Nº	Ítems	1	2	3	4	5
1	Considera que el puesto que actualmente ocupa se debe a su capacidad de conocimiento.	Si				
2	Se considera Ud. un trabajador competente en su servicio en el cumplimiento de sus funciones.	Si				
3	Se realiza evaluación constante para medir su grado de conocimientos profesional o técnico.	Si				
4	Considera que haber ocupado un puesto en la institución debe a que Ud. ha cumplido con el perfil del puesto requerido.	Si				
5	Considera Ud. que el puesto que ocupa se debe a la buena selección en la organización.	Si				
6	Considera que sus habilidades profesionales han sido el mérito para ocupar el puesto.	Si				
DIMENSION 2: CAPACITACIÓN DEL PERSONAL						
7	En el servicio donde labora se realizan capacitaciones para mejorar su desempeño y vida laboral.	Si				
8	Ha participado en forma constante en capacitaciones laborales para mejorar su desempeño.	Si				
9	El personal capacitado del servicio comparte su experiencia con los demás compañeros donde labora.	Si				
10	Luego de una capacitación suelen realizar seguimiento para ver resultados.	Si				
11	Has recibido capacitaciones sobre las nuevas tecnologías de informática y comunicación.	Si				
12	Considera que sus conocimientos adquiridos le han permitido desempeñarse de manera competitiva.	Si				
DIMENSION 3: RECOMPENSAS A LAS PERSONAS						
13	En la institución existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda.	Si				
14	Las recompensas e incentivos que se reciben en este servicio son mejores que los amenazas y críticas.	Si				
15	En su servicio se estimula y anima el crecimiento personal de los colaboradores.	Si				
16	En su servicio no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo.	Si				
17	En su servicio existe un sistema de reconocimiento de los logros y los esfuerzos del personal.	Si				
18	Aquí las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo.	Si				
DIMENSION 4: EVALUACION DEL DESEMPEÑO						
19	En el servicio se exige un rendimiento laboral bastante alto.	Si				
20	En el servicio existe presión laboral para mejorar continuamente su rendimiento laboral.	Si				
21	Te agrada trabajar en tu servicio a pesar de no tener el apoyo necesario.	Si				
22	Siento que contribuyo a la misión de la organización desde mi puesto de trabajo.	Si				
23	En el servicio continuamente adoptamos nuevos y mejores métodos para hacer bien el trabajo.	Si				
24	En su servicio se evalúa su desempeño de manera constante en el área donde labora.	Si				

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: *Dijy Luzman Chacabarro*

DNI: *9979473*

Especialidad del validador:

<sup>1</sup> Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo  
Relevancia: El ítem es esencial o importante, para representar al componente o dimensión específica del constructo  
Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

<sup>2</sup> Nota: Suficiencia, se otorga cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

*31* de *Julio* del 20*12*

*[Firma]*

Firma del Experto Informante.

## MODELO DE INSTRUMENTO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL.

DIMENSION 1: HIGIENE LABORAL		Valoración				
Nº	Ítem	1	2	3	4	5
1	En el área donde laboras en el servicio que labora aplica normas de salubridad en los trabajadores.	Si'				
2	Tengo las capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades laborales.	Si'				
3	El ambiente donde laboras posee condiciones adecuadas para prevenir daños en los trabajadores.	Si'				
4	Considero que conservar la salud de los trabajadores aumenta su productividad por medio del control del ambiente laboral.	Si'				
5	En el servicio tiene un plan de contingencia sobre normas y medidas preventivas.	Si'				
6	En el servicio asume responsabilidades en caso suceda accidentes laborales.	Si'				
<b>DIMENSION 2: CONDICIONES AMBIENTALES DE TRABAJO</b>						
7	Considero que se me otorgan los recursos y/o materiales necesarios para realizar de forma eficiente mi trabajo.	Si'				
8	El espacio físico donde laboro es cómodo y cuenta con buena iluminación.	Si'				
9	Mi lugar de trabajo está libre de mucho calor o incomodidades.	Si'				
10	En mi área de trabajo cumplimos con las medidas de prevención-seguridad y salud en el trabajo.	Si'				
11	En la organización los empleados tienen los recursos que necesitan para hacer bien su trabajo	Si'				
12	Dispone de un ambiente de trabajo con iluminación general suficiente.	Si'				
<b>DIMENSION 3: SEGURIDAD LABORAL</b>						
13	Existe en el servicio medidas técnicas, educativas, médicas y psicológicas utilizadas para prevenir accidentes	Si'				
14	El servicio tiene un plan de emergencia y evacuación en caso suceda algún incendio o casos de accidentes laborales	Si'				
15	El instituto tiene alguna norma técnica para la seguridad de sus trabajadores o reglamento interno .	Si'				
16	En el servicio se realiza capacitaciones sobre seguridad y salud en el trabajo y medidas preventivas de riesgos laborales en forma permanente.	Si'				
17	Existen canales, órganos y mecanismos para que los trabajadores comuniquen quejas o propuestas sobre las condiciones de trabajo en la institución.	Si'				
18	El servicio ha establecido una política de prevención con la participación de los trabajadores de acuerdo a sus necesidades .	Si'				

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  No aplicable  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: DNI: 2562432

Especialidad del validador: \_\_\_\_\_

**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.  
**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, para representar el componente o dimensión específica del constructo.  
**Claridad:** Se entiende a la dificultad alguna el enunciado del ítem, es sencillo, exacto y directo.

**Nota:** Suficiencia, se dice satisfaciendo cuando los ítems puntuales son suficientes para medir la dimensión.

21 de Julio del 2014



Firma del Experto Informante.

## Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, Dra. Gladys Martha Guzman Canchero, docente de la Escuela de posgrado Programa académico de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Universidad César Vallejo (filial o sede) San Juan de Lurigancho, asesor (a) del Trabajo de Investigación / Tesis titulada:

“Gestión del Talento Humano y Calidad de Vida Laboral en el Servicio de Cirugía Menor-Endoscopia INEN Lima, 2019”

del (los) autor (autores) Ramirez Torres, Monica Ivon Beatriz constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24% 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 el trabajo de investigación / tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

Lugar y fecha: San Juan de Lurigancho, 18 de Marzo del 2023

Dra. Guzman Canchero, Gladys Martha	
DNI 25624732	
ORCID ( <a href="https://orcid.org/0000-0002-9277-8690">orcid.org/0000-0002-9277-8690</a> )	