



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Gestión del talento humano y competencias laborales del personal de
Salud de un hospital de Trujillo 2023.

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

AUTORA:

Gomez Guadalupe, Karen Sthephanie (orcid.org/0000-0001-8458-2981)

ASESORES:

Mg. Agreda Romero, Lourdes Zhuleim (orcid.org/0000-0003-2812-4817)

Dr. Mejia Pinedo, Davis Alberto (orcid.org/0000-0002-8790-1682)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

TRUJILLO - PERÚ

2024

DEDICATORIA

A DIOS:

En primer lugar, a él, por haberme dado la vida, la salud, por guiarme por buen camino y por enseñarme a salir adelante pese a las adversidades que la vida nos presenta. Por permitirme estar a lado de mi familia con salud.

A MI FAMILIA:

Por su amor infinito, su comprensión, sus consejos, por guiar mi vida y enseñarme a ver la vida. Principalmente por ser mi motor y motivo para salir a delante.

Karen Sthephanie Gómez Guadalupe

AGRADECIMIENTO

A mi asesor

*Al Dr. Davis Alberto Mejía Pinedo, por su apoyo constante e incondicional,
durante la realización de este trabajo de investigación.*

A la Universidad César Vallejo

*Por ser parte de esta increíble institución y de la escuela de post grado, a los
docentes por apoyarnos, guiarnos, a seguir animándonos y motivándonos para
salir adelante. A todos mis compañeros por ser parte de mi vida en las clases y
seguir motivándome para culminar esta etapa.*

A mi institución

*A las autoridades de la institución donde laboro por permitirme la realización de mi
investigación. A mis compañeros de trabajo que participaron voluntariamente en
esta investigación y me permitieron obtener estos resultados*

Karen Sthephanie Gómez Guadalupe



ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MEJIA PINEDO DAVIS ALBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD

CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "GESTION DEL TALENTO HUMANO Y COMPETENCIAS LABORALES DEL PERSONAL DE SALUD DE UN HOSPITAL DE TRUJILLO 2023", cuyo autor es GOMEZ GUADALUPE KAREN

STHEPHANIE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 22 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MEJIA PINEDO DAVIS ALBERTO DNI: 41490146 ORCID: 0000-0002-8790-1682	Firmado electrónicamente por: DAMEJIAP14 el 14- 01-2024 13:13:20

Código documento Trilce: TRI - 0705707



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, GOMEZ GUADALUPE KAREN STHEPHANIE estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "GESTION DEL TALENTO HUMANO Y COMPETENCIAS LABORALES DEL PERSONAL DE SALUD DE UN HOSPITAL DE TRUJILLO 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
KAREN STHEPHANIE GOMEZ GUADALUPE DNI: 46643526 ORCID: 0000-0001-8458-2981	Firmado electrónicamente por: KGOMEZ el 22-12-2023 08:03:57

Código documento Trilce: TRI – 0705728

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
Declaratoria de Autenticidad del Asesor	iv
Declaratoria de Originalidad del Autor	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	20
3.1 Tipo y diseño de investigación	20
3.2 Variable y operacionalización	21
3.3 Población, criterios de inclusión y exclusión, muestra, muestreo y unidad de análisis.....	22
3.4 Técnica e instrumento de recolección de datos	23
3.5 Procedimientos	24
3.6 Método de análisis de datos	25
3.7 Aspectos éticos.....	25
IV. RESULTADOS.....	26
V. DISCUSIÓN	32
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES	37
VIII.REFERENCIAS.....	38
IX. ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Gestión de talento humano y competencias laborales del personal de salud de un Hospital de Trujillo, 2023	27
Tabla 2	Proceso de reclutamiento de talento y competencias laborales del personal de salud de un Hospital de Trujillo, 2023	28
Tabla 3	Proceso de selección de talento y competencias laborales del personal de salud de un Hospital de Trujillo, 2023	29
Tabla 4	Proceso de capacitación de talento y competencias laborales del personal de salud de un Hospital de Trujillo, 2023	30
Tabla 5	Proceso de recompensas de talento y competencias laborales del personal de salud de un Hospital de Trujillo, 2023	31
Tabla 6	Proceso de evaluación de desempeño de talento y competencias laborales del personal de salud de un Hospital de Trujillo, 2023	32

RESUMEN

El talento humano esta direccionado y requiere de competencias y habilidades especificas acordes con el perfil en el que se labora, por ello el presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre gestión de talento humano con las competencias laborales en el personal de salud de un Hospital de Trujillo 2023. Esta investigación tuvo un diseño correlacional simple, básica, se realizó en una población de 100 personal de salud de la cual se obtuvo una muestra de 100 participantes, a quienes se les aplicó 2 cuestionarios. Siendo el cuestionario de gestión de talento humano, constituido por 28 preguntas, y el cuestionario de competencias laborales constituido por 20 preguntas. Los resultados encontrados fueron para la relación de gestión de talento humano con competencias laborales un Rho de Spearman de 0,816. En cuanto a la relación de las dimensiones reclutamiento de talento de gestión humana y competencia laborales un Rho de Spearman de 0,876, tenemos para dimensión selección un Rho de Spearman de 0,910, para dimensión capacitación un Rho de Spearman de 0,921 en tanto para la dimensión recompensa un Rho de Spearman de 0,978 y para la dimensión evaluación de desempeño un Rho de Spearman de 0,967. Se concluyó haber una asociación importante entre las dos variables.

Palabras clave: Gestión, talento, competencias, laborales.

ABSTRACT

The human talent is essential in the workload without them it would not be possible to guarantee the correct performance of the same, however, human talent is directed and requires specific competencies and skills according to the position or profile in which they work, therefore this study aimed to determine the relationship between human talent management with labor competencies in the health personnel of a Level Hospital of Trujillo in the period October - December, 2023. This research had a simple, basic correlational design and was carried out in a population of 100 health personnel from which a sample of 100 participants was obtained, to whom 2 questionnaires were applied. These were the human talent management questionnaire, consisting of 28 questions, and the labor competencies questionnaire, consisting of 20 questions. The results found for the relationship between human talent management and labor competencies were Spearman's Rho of 0.816. As for the relationship between the human talent management talent recruitment and labor competencies dimensions, we have a Spearman's Rho of 0.876, for the selection dimension a Spearman's Rho of 0.910, for the training dimension a Spearman's Rho of 0.921, for the reward dimension a Spearman's Rho of 0.978 and for the performance evaluation dimension a Spearman's Rho of 0.967. It was concluded that there was a significant association between the two variables; in the hospital.

Keywords: management, talent, competencies, work.

I. INTRODUCCIÓN

En muchos de los ámbitos en los que se desempeña el ser humano busca mejorar no solo los conocimientos, traducidos en tecnología, su incesante anhelo es mejorar a quien manipula y transforma este conocimiento dotándolo de la habilidad, destrezas y la aptitud que deben subyacer en cada uno de las acciones en especial si se trata de los servicios de salud, no podemos evitar vincular o interrelacionar las competencias laborales y la gestión del talento humano, es imprescindible en la totalidad empresarial o donde se ofrezcan carga laboral sin ellas no se podría garantizar el correcto desempeño de las mismas, sin embargo, el talento humano esta direccionado y requiere de competencias y habilidades especificas acordes con el puesto o perfil en el que se labora, ambos en armonía permiten mejorar continuamente para cumplir objetivos, metas institucionales. En el sector salud es más relevante contar las competencias de índole laborales y la gestión de talento humano que conlleve en atención de calidad. (Majad, 2016)

Resulta imprescindible considerar cual es la relación que existe entre estos términos no sin antes escudriñar lo que cada uno de estos términos implica y conocer su relevancia en los servicios de salud. Las organizaciones internacionales nos han mostrado la relevancia de las capacidades en el aspecto laboral en el personal de salud, en la 75° asamblea mundial de salud donde ofreció a los estados miembros un sinfín de normatividad que reglamentaba la formación fidelización y optimización de las competencias del personal sean estos, médicos, personal de enfermería, personal de partería, odontólogos y farmacéuticos. (OMS, 2022). El mismo énfasis que imprime la OPS en relaciona al recurso humano para garantizar la salud siendo toda persona que realiza acciones cuya finalidad fundamenta es garantizar la salud de la población (OPS/OMS, 2017). Por tanto, la gestión de recurso humano garantizaría que este cuente con las competencias laborales adecuadas para realizar su labor en el área de salud.

En República Dominicana el Ministro de Salud Pública, mediante de la Dirección de Desarrollo de Recursos Humanos en Salud, presentó hoy el proyecto de lo que será

el “Primer Censo Nacional de Recursos Humanos en Salud” con el objetivo de recabar la mayor cantidad de datos entorno al personal de Salud de su el territorio para examinar la distribución y estimar brechas existentes y en calidad de veedor de censo estará el programa de las naciones unidas para el desarrollo (Ramirez J. , 2023). En muchos de los países se han implementado páginas web que realizan recopilación de datos de gestión de talento humano; desde reclutamiento hasta el conocer como está sintiéndose el trabajador en su centro de labores; y los ponen a disposición de empresas para potenciar dicho talento humano (Fantino, 2022). Los datos estadísticos muestran que la rotación de empleos en el Perú muestra el mayor índice de Latinoamérica con un 20% y está vinculado a la falta de competitividad por lo que han de generar técnicas para retener al talento humano; por medio del implacement; con el que cuentan y generar su crecimiento laboral (Esan C. , 2019)

Nuestro país, como cada uno de los países que integran la OMS y OPS respectivamente han hecho eco de estas consideraciones mencionadas, en nuestro sistema de salud también se han generado publicaciones y guías en función de este tema.

Así (Robbins & Judge, 2013) en relación a competencias laborales, al hablar de talento o experticia que domina una persona en la que recae la dirección de un concreto cometido; estas capacidades se consolidan más cada terminar otro año, pero requiere una continua capacitación. En Perú, muestra deficiencias de una reglamentación respecto a cada uno de los perfiles del personal que realiza actividades en las unidades de salud, solo eligen los funcionarios que ocuparan este tipo de función sin siquiera examinar si se tienen tales o cuales competencias que sin duda tendrían. Las competencias laborales que moran en idoneidad de aplicar cognición y experticia que posean aquí o cual o tal terreno, por añadidura ayudan para diagnosticar situaciones complejas y buscar las soluciones que integran el despliegue de ciertas actitudes individuales y también grupales para generar un ambiente de trabajo muy saludable. Es una preocupación incesante contar con personal que cuente con las adecuadas competencias laborales, es por resto que ha generado la apreciación de competencias en el ámbito laboral

inclusive se contaba con un registro; el que fue deshabilitado; la misma que se puede visualizar en el portal oficial, que contiene las normas legales (Gob.Pe, 2023). El Perú cuenta con una normatividad en formación de competencia de los profesionales de odontología, nutrición, químico farmacéutico y psicología (salud., 2022)

Por lo antes señalado en la presente investigación se determinó la relación existente entre la gestión del talento humano y las competencias laborales del personal de salud de un hospital de Trujillo de octubre a diciembre 2023 partiendo de cinco dimensiones de gestión del talento humano y la dimensión de competencias en lo laboral genéricas que corresponde a competencias laborales.

En tanto el problema en esta investigación se plantea de la siguiente manera ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y las competencias laborales del personal de salud de un hospital de Trujillo, octubre a diciembre 2023?

La realización de esta investigación en lo referente a su valor teórico es lo que aportará en el saber del área de salud, generando un referente con los fundamentos teóricos que podrá ser de utilidad para futuras investigaciones, pues la información en este trabajo de investigación se encuentra organizada y analizada con referentes bibliográficos actualizados en torno a gestión de talento humano y competencias laborales.

El aporte metodológico está determinado por los procedimientos, estrategias aplicadas y los instrumentos utilizados los cuales fueron elaborados cumpliendo la confiabilidad la validez y la validación los mismos que fácilmente serán adaptados en venideras investigaciones donde se encuentren ambas variables.

Para señalar su valor práctico es necesaria conocer en qué medida en nuestro país, ciudad e incluso en la institución que laboramos el personal que lleva a cabo su labor cuenta con estas competencias en lo laboral, su relación con la gestión de talento humano, consideremos que el contar con las competencias laborales adecuadas permiten al personal que dispensa atención de salud realizar una atención de calidad. Al inferir de la relación que existe entre la variable y como se entrelazan sus dimensiones para realizar los ajustes correspondientes en las

instituciones de salud. Esto facultara el crear juicios y el comprender la realidad problemática, fijando las pautas básicas para identificar, conocer y mejorar las labores que realizan, servirá para promover las tácticas para permanentemente instruir al personal, ante los activos cambios del moderno mundo, para impulsar a los trabajadores a desarrollar el máximo de su potencial en beneficio de la institución.

Por lo mencionado en el párrafo anterior el objetivo general de la investigación es determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y las competencias laborales del personal de salud de un hospital de Trujillo, 2023 del que se desprenden los objetivos específicos, determinar el proceso de reclutamiento de talento de gestión humano se relaciona con las competencias en lo laboral del personal de salud de un hospital de Trujillo, 2023. determinar el proceso de selección de talento de gestión humano se relaciona con las competencias en lo laboral del personal de salud de un hospital de Trujillo, 2023. Determinar el proceso de capacitación de talento de gestión humano se relaciona con las competencias en lo laboral del personal de salud de un hospital de Trujillo, 2023. Determinar el proceso de recompensa de talento de gestión humano se relaciona con las competencias en lo laboral del personal de salud de un hospital de Trujillo, 2023. Determinar el proceso de evaluación de desempeño de talento de gestión humano se relaciona con las competencias en lo laboral del personal de salud de un hospital de Trujillo, 2023.

Planteamos la hipótesis general existente relación con significatividad entre la gestión del talento humano y las competencias en lo laboral del personal de salud de un hospital de Trujillo, 2023.

II MARCO TEÓRICO

En estudios realizados al rededor del mundo se han llevado a cabo tomando la variable competencias de orden laboral y algunas en relación a gestión del talento humano.

Si nos centramos en una de las variables (Rojas, 2020) Bogotá- Colombia realizo un trabajo para precisar la aplicación de principios y metodologías que contribuyen para formar y certificar fundamentados en competencias laborales, debido a la importancia en las empresas y ser competitivas. Mostrar cómo la aplicación de estrategias para extender las competencias en lo laboral no nos avala el objetivo cuando se realizan las funciones, coexisten factores de importancia como el grado o nivel de experticia y el adecuado desarrollo del perfil de la faena cotidiana es el personificando de forma activa de lo fundamental que es mostrar interés en su formación. Habiendo diversas y notables variantes para que prospere con la importancia en el mejoramiento de la rutina, para ser partícipe activamente en su misma formación, obteniendo el mejor provecho de las competencias y las habilidades inherentes siendo el núcleo para desarrollar y adquirir nuevas capacidades.

Así mismo (Agudelo, 2019) Cali Colombia investigó con el objetivo de determinar cómo ocurre la sucesión de formación del talento humano en 25 compañías y la relación con las directrices estratégicas de la organización. Fue una investigación descriptiva el uso 97 ítems en su instrumento, clasificados en la creación y el papel que juega la cultura aunado a estrategias del despacho y los avances en la gestión relacionados al talento humano. El examen arrojó que las compañías que dentro de sus sistemas implementan la capacitación de sus empleados tienen mejores resultados, se determinó que las entidades que poseen un plan de capacitación estratégico cuentan con un plan estratégico de gestión humana y donde hay mayor número de colaboradores cuentan con un plan que les permite diligenciar y el control de la calidad en el adiestramiento del talento humano.

También (Gonzales, 2019) en España, en su tesis doctoral que tuvo por objetivo: proponer un modelo de competencias de gestora enfermera. Método: revisión de

fuentes documentales y con Delphi compuesta de rondas; cuatro; para conocer cuáles son las competencias necesarias. Los resultados: 51 competencias, distribuidas en seis dominios, conclusión: ocho habilidades básicas: el escuchar, el manejar adecuadamente las relaciones, las habilidades de comunicación, la capacidad de liderazgo, en el manejo de conflictos, la toma correcta de decisiones, en elegir principios éticos y en guiar a los equipos.

Las dos variables fueron estudiadas por (Mamonte, 2020) en Ecuador quien investigó con el objetivo: determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y las competencias laborales en el Personal. Solo 49 profesionales elegidos por muestreo no probabilístico. experimental, fue la, elección también describió y correlacionó, su instrumento un cuestionario con 0,824 de confiabilidad para encuesta en la variable gestión del talento humano y 0,732 para competencias de acciones en lo laboral. En consecuencia, posee significancia entre gestión de talento humano con las competencias en lo laboral ($\rho=.420^{**}$ y $P=.006$), se infiere una relación altamente significativa entre gestión de talento humano con sus pertinentes dimensiones como el trabajo en equipo realizado, calidad al realizar el trabajo, compromiso y comunicación de la variable competencias en lo laboral, concluyendo entre la gestión de talento humano con competencias laborales se relacionan significativamente.

En gestión de talento humano investigó (Garcia, 2018) Cuba, el objetivo trazado caracterizar la gestión del talento humano en el Centro Nacional Coordinador de Ensayos Clínicos. Fue descriptiva y transversal. Se uso cuestionarios auto administrado, para lo que fue gestión del talento, su muestra estuvo compuesta por personal que laboran más de un 1 año. Teniendo como resultado: Que 72.7% admitían estimaciones periódicas sobre sus capacidades y los resultados de trabajo, solo un 60.6% fue examinados en relación a su adecuación al puesto. La motivación de la permanencia fue la posibilidad un desarrollo profesional y técnico (81.8%). Concluyendo: con una positiva apreciación sobre la gestión del talento humano en la institución

Parecida dirección asume (Franco, 2022) Lima-Perú con la finalidad de determinar la relación entre gestión del talento humano y la calidad de atención a los usuarios

que acuden a la asistencia de emergencia. Estudio no experimental, correlacional, observacional, transversal. Su población fue 49 participantes y en calidad de atención conformado por los 168 usuarios. La encuesta fue la elegida y el instrumento un cuestionario modelo Likert, uno midió el talento humano; en gestión; y la otra midió la calidad de atención al usuario (SERVQUAL). Sus resultados gestión del talento humano, alcanzó el 55.1% entre los asistenciales que dispensa salud con un dictamen regular, concluyendo relación medianamente significativa existente entre lo que es gestión de talento humano.

Otra investigación nacional es la realizada por (Altamirano, 2022) en Lima -Perú, estudio con objetivo determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y las competencias laborales del profesional de enfermería, fue no experimental, transversal y correlacional, 150 en población y 108 la muestra. Resultado no hallarse una significatividad en la relación entre ellas. Solo 67.6% obtuvo regular, en las dimensiones, para reclutar al personal, el 54.6% como regular; en la selección del personal el 68.5% es buena; en las capacitaciones el 58.3 % regular; para las recompensas que se otorgan el 59.3% cree en una regularmente, en estimación de desempeño el 55.6% considero que era regular. Un 98.1% manifiestan tener competencias de índole laboral muy elevado, de acuerdo a sus dimensiones, 97.2% consideran poseer competencias de índole laboral generales alta y el 98.1% sopesa que tiene competencias de índole laboral que identifican como específicas y también son elevadas.

También (Antay, 2023) Lima Perú, se propuso determinar la relación entre lo que es gestión de talento humano y condiciones de trabajo del personal asistencial en una clínica, una investigación no experimental, de forma correlacional y cruzado, muestra constituida de 80 personas, uso la encuesta y aplico un cuestionario con base en alfa de Cronbach su confiabilidad. Mediante el análisis inferencial se estableció la existencia de una moderada correlación y es positiva (ρ de Spearman= 0.665), un 95% de confianza entre la gestión del talento humano y las condiciones de trabajo, entre gestión de talento y condiciones de trabajo individuales una tendencia similar (ρ = 0.607). Concluyendo evidentemente que la hipótesis alterna respaldó fue corroborada.

Otro antecedente nacional es el de (Siguas, 2021) Lima- Perú como motivo principal determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral; tipo descriptivo correlacional. 80 personales de salud conformaron la muestra. Sus resultados la casi totalidad refirió en rango alto de desempeño laboral, con el 96,00% del total, el 5,00% considero un nivel medio, el 96,25% tomo posición de un nivel elevado de gestión de talento humano, solo el 3,75%, coinciden en un nivel intermedio. Infiriendo: relación existente entre gestión del talento humano y lo que es desempeño en lo laboral, con un grado de correlación ($\rho = 0,860$) es de nivel alta.

En tanto (Alvarado, 2022) en Lima-Perú, indaga con el objetivo: determinar la relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del personal de enfermería, fue un estudio correlacional, no experimental. 132 miembros conformaron la muestra que fue probabilística el análisis descriptivo y prueba de normalidad fundamento la correlación Spearman con una significancia por la ciencia estadística de $p < .05$. Resultando en correlación un tanto sólido entre la gestión del talento humano y la satisfacción en lo laboral con $\rho = .890$ ($p = .010$), correlación alta, moderada y positiva en medio de gestión de talento humano y las dimensiones de la satisfacción laboral. Concluyendo, relación positiva alta y que existe en medio de gestión del talento humano y satisfacción en lo laboral con un nivel de significancia de $p < .05$, así mejorar la gestión incrementa la satisfacción laboral.

Es de importancia ineludible delimitar cada una de las variables, establecer que teorías las sustentan y conocer cuáles son las cualidades o dimensiones sobre las que se levantan.

El término competencias laborales ha tomado relevancia lo que conlleva a mayor producción y productividad, en productos o producción de calidad, y no debemos olvidar la satisfacción de quien se beneficia de lo producido, en el área de salud estos términos imprimen los mismos resultados con un plus salud de calidad. Así se hace necesario conocer su significado, dimensiones y todo lo que subyace tras las competencias laborales.

Todo lo que está ligado a gestión de talento humano se ha transformado, en todas partes del mundo en pieza fundamental en la moderna gestión, se le atribuye a Liquidano el termino, pues él lo uso por primera vez, está documentado que los directivos en su mayoría reconocen el valor estratégico desde la gestión de talento humano. Concebido en el manual de políticas decisivo para quienes dirigen o conducen la gestión personal donde se encuentra inmerso el admitir a recientes colaboradores, el desenvolvimiento del talento humano y el monitoreo unipersonal, aunque no son ellas las encargadas; las unidades de talento humano; de las políticas, en ocasiones estas vienen de la gerencia general (Abril, 2018).

Wayne alude a gestión del talento humanos, como uso de los recursos humanos, con la finalidad de lograr cada objetivo de la empresa, es parte del desarrollo de una organización; las personas que son un reciente ingreso en la institución, con capacitación evidenciarán, el adecuado desenvolvimiento y adecuado desarrollo del trabajo (Wayne, 2010)

La gestión en talento humano es puntualizada por Chiavenato como una atribución del funcionario que requiere planeamiento, organización, control y dirección del recurso humano pues ellos son el activo principal en la institución, un conglomerado de lineamientos para direccionar los aspectos primordiales gerenciales en dirección con el recurso humano incluido la etapa de reclutar, el seleccionar a la persona, la etapa de capacitar, el incluir recompensas y periódicamente evaluar su desempeño.

Cuando hablamos de gestión de talento humano se debe mencionar esta secuencia que involucrado el incremento con emergentes colaboradores de acuerdo al condicionante que se sostenga para el cargo que desea. (Chiavetano, 2007.) También llamado bien humano, la regencia de este procedimiento es imprescindible para cada organización, es el adecuado manejo del recurso con el propósito que se inserte en la institución y colabore con los fines de la organización. (CAPLAB, 2004.) En lo alusivo a gestión del talento humano sugiere procesos consecutivos como cuando se recluta personal, al llevar a cabo la selección, la orientación, la recompensa, el desarrollo, que requiere auditorias continuas y proporcionar acompañamiento a las personas, para pesquisas confiables para la

toma de decisiones, para lo cual la persona debe sentirse comprometida con cada uno de los propósitos de la institución. Así gestión del talento humano se sumerge en las competencias de lo que es recurso de orden humana apoyando a explotar su condición mediante por el desarrollo de las competencias, se forja la bien intencionada comunicación que se dé, de un el trabajador a otro de la institución, persuadidos a llevar a la práctica laboral para lo cual los escogieron. Así el recurso de origen humano es su fuente más lo predominante en cada organización.

Tienen como propósitos; la gestión del talento humano; incremento de metas de la organización, con objetivos delineados como el apoyo que se brinda a la institución y el aporte respectivo, si hay un desafío siempre que se posean las habilidades y destrezas. Proveer las herramientas apropiadas a los colaboradores con la adecuada motivación para el trabajo. Elevar el gozo en el área laboral, de esta forma el colaborador solo se concentra en los objetivos propuestos por la institución. Sostener e incrementar la calidad del trabajador en el puesto que ocupa, que va desde un contexto calmado y afectuoso con horarios convenientes y seguros, convirtiendo en un lugar grato y acogedor. Se deben generar dirigir y realizar cambios, acorde a la tecnología y espacio actual, con renovadas estrategias, guiadas por las tendencias del emergente mercado y mantener los principios y la normatividad ética adecuadas y principio al interior de la asociación.

Producir puestos singulares y en porciones, debería ser grato y confortante, aplicándose con miras al logro de las metas propuestas. Brindar la recompensa a los que laboran y que cumplan con las metas de la institución, que los moverá a seguir. (People, 2016.)

Gestionar el talento humano cuenta con algunas dimensiones como el elegir a personas y capacitarlas. En relación a elección o escoger el personal si necesitamos conceptualizarlo escribiremos, que es como un tamizador que distingue entre las personas que tienen las habilidades, características o perfil necesario para el trabajo. Se trata de seleccionar al individuo correcto en un lugar de trabajo correcto. Investigando entre las variedades de solicitantes, quien es el oportuno para el punto de trabajo, buscando acrecentar ser competente y la productividad del hospital (Chiavetano I. , 2009)

La selección como responsabilidad de los gerentes, es una obligación de la línea también atribución del staff, por esto el gerente toma cada decisión acerca de los candidatos, la función de la directiva es contar con una cantidad adecuada de especialistas que se ocupen y se cercioren que el aspirante es el más consecuente para el lugar de trabajo, los aspirantes que logren la más alta valoración serán los elegidos para el puesto, varios cumplirán con los requisitos y surgirán los inconvenientes para elegir.

Se proponen cuatro paradigmas el primero de colocación que surge únicamente un lugar para un aspirante y es quien se adjudica la plaza sin ser descalificado.

El modelo de selección un solo puesto para múltiples postulantes será adjudicado a quien cuente con las especificaciones para tal puesto.

El modelo de clasificación el escenario de presenta con varios postulantes para diversos puestos, debe ser adjudicado a quien cumpla con las especificaciones por tanto se aprueba o desaprueba para el puesto cubriendo así la necesidad.

El modelo de valor agregado se denomina así pues las destrezas del postulante son necesarias en ello radica la adjudicación de la plaza o puesto de trabajo debiendo haber cumplido con los cinco parámetros que son el conocimiento, la entrevista, el evaluar al personal psicológicamente, una estimación de la personalidad y los procedimientos personalizadas de simulación. En la sesión interactúa con dos o más personas, dejando al descubierto su comportamiento, siendo evidente la forma de comunicarse al responder las cuestiones que se plantean la evaluación de conocimientos nos da indicios del bagaje académico con el que cuenta y la evaluación psicológica que mide sus aptitudes y su forma de comportarse de cada postulante.

Siendo sumamente importante el currículum vitae cuenta con datos académicos y profesionales del postulante, se concibe con la intención de replicar a una propuesta de obra, puede ser natural, es decir se concibe sin la existencia de oferta y se divide en distintas compañías para acceder a un trabajo. El currículum vitae consigna datos de interés como los datos personales su nombres y sobrenombre, numeración en cédula de nacionalidad, un apartado, un número de teléfono, una

casilla electrónica y fecha de nacimiento. En relación al curso de estudios, la vida profesional o laboral, otros algunos datos adicionales, pero no menos importantes, idiomas, habilidades y destrezas.

Las características de cada uno del dato es ser diáfano y conciso. Acicalamiento correcto, evitando errores ortográficos, ser positivo sólo aquello que le beneficie, evitar dar datos negativos (Platea.pntic, 2020)

La capacitación del personal es un molde de alistar a los individuos para el lugar de faena que ejercerá y que lo lleve a cabo excelentemente, solo se consigue a través estrategias creativas brinden el cumplir finalidades de la institución. Es una manera adecuada de incrementar el potencial de su personal. La óptica de la capacitación, desarrollando habilidades y destrezas de las trabajadoras, con cimientos en un anteproyecto con fines planteados, de forma diáfana y precisa, estableciendo bocetos de capacitación para elevar las competencias del empleado. (Esan C. , 2016)

En este proceso de capacitación se subsumen otros como El diagnóstico establecido de acuerdo a las necesidades de capacitar, que necesitan ser suplidas, sean pasadas, actuales o futuristas. El bosquejo, prepara el temario de capacitar para cubrir las precariedades que se diagnosticaron. La implantación no es más que la ejecución del programa de capacitar y la evaluación es revisar los resultados obtenidos durante la capacitación.

En la valoración de las necesidades de capacitar realizando un análisis de las necesidades de que temas se requieren en la capacitación de una entidad, hace por medio de pesquisas intrínsecas, se debe recopilar la información toda la cantidad necesaria, para secundar en el personal aumentar sus habilidades, la formación requiere periodicidad para ganar los grados más elevados de desempeño.

La confección de un anteproyecto de capacitación, es el segundo escalón, referido a diseñar el plan de capacitar, aquí se dictaminan los objetivos y las actividades a cristalizarse generando una avalancha de ideas y escoger las que precisan ser satisfechas por preminencia en un repertorio de capacitaciones, que inicia con la

adecuada anamnesis y concluye con la evaluación del mismo. Al trazar el camino se levanta sobre las miras de la organización y que capacidades son necesarias a muy corto, a mediano y muy largo plazo. A continuación la distribución de las carencias de capacitar, en categorías de prioridad, instaurar cuántas requieren de solución ipsofacto. El tercer peldaño es implantar cuáles son las intenciones de la enseñanza. El cuarto peldaño consiste en fabricar un plan de capacitar con un rol y respectivamente el presupuesto. Un quinto peldaño lleva a cabo el plan y el último paso es evaluar el desenlace del programa de enseñanza, valorado por las pruebas. (Comino, 2023)

Para incorporar a los individuos en la institución, no es suficiente con mover el caudal intelectual, o los físicos los de intercambio, aspirando aumentar el rendimiento que supone compromiso de cada individuo como el sujeto de su personalidad en función a lo que se realiza en la entidad. En tal sentido, *gestión del talento humano para cimentar el trabajo corporativo* apunta a como se compone de la gestión organizativa de introducción del componente humano, en función de las capacidades relativas, para la persecución de los objetivos institucionales, respetando los ciclos o peldaños de planificar, ejecutar y controlar bajo los principios de la identidad, la cultura del país y una filosofía universal, las organizaciones que brindan educación no están alejadas de esta categorización, contrario a esto están determinadas por ella.

(OIT, 2021) Existen diversas y variadas conceptualizaciones a la competencia de aspecto laboral, el concepto consentido la describe, la efectiva capacidad para aiosamente realizar una diligencia laboral caracterizada. Las competencias laborales no son en sí misma una verosimilitud del éxito en la consumación de un empleo; es una capacidad visible y acrisolada.

Una adecuada categorización de las competencias, que permite acercarse mejor a las definiciones, son los enfoques diferentes. El primero lo ve como la capacidad de realizar las tareas; segundo concentrarse en atributos personales (actitudes y las capacidades) un tercero, llamando “holístico”, donde están los dos anteriores.

Ahora, incluiré variados conceptos sobre competencia laboral planteados por peritos, instituciones de cada país de formación e instituciones internacionales de normalización y certificaciones

El doctor David MacClelland, el pionero en psicología motivacional, fue uno de los científicos en intentar esbozar qué son las competencias. En 1973 las representan como «las peculiaridades innatas que fortuitamente están vinculadas con el estilo y el accionar exitosamente en su actividad profesional».

De forma general, entendemos que las competencias son una secuencia de habilidades y actitudes para llevar a cabo con pericia una actividad, en la gestión de Capital Humano se percibe, una serie de conductas que mueven con éxito el desempeño total, tanto individual como de la empresa.

La delimitación de competencia laboral con mayor aceptación es la doctora Martha Alles, unas figuras destacadas en estudios o teorías de Capital Humano, señala que «competencia» son los rasgos de personalidad que genera comportamientos con exitoso desempeño en la labor asignada. Cada lugar de trabajo tiene diferentes rasgos en empresas y/o mercados diferente. (Alles, 2007)

(Catalano, Avolio, & Sladogna, 2004) para los autores competencias laborales es la capacidad intelectual de dar conocimientos, técnicas y de reflexión de acción, es la virtud de elegir esquemas referenciales de acciones, de conocimientos y de cómo actuación que mejoren las acciones de resolución de problemas en los servicios que dan los profesionales y ser productivos.

Para Galarza (2020), las competencias laborales está asociado a los diversos niveles de comportamiento por ello las instituciones modernas con parámetros para las competencias de origen laboral desde áreas como, clubes, hasta las inmensas amalgamas que buscan regentar estrictamente su potencial humano y ser muy competitivas, incorporan puestos asociados que, en asociación equiparado a un vademécum de las mismas, a la par del grado de imposición adjudicada a cada una de ellas, para poder hablar de competencia en lo laboral.

Por otro lado, (Tobon, 2006) ha establecido las bases de las competencias de cada rubro laboral desde el enfoque socio y formativo, con el propósito de incentivar

personal altamente calificado para cumplir los requerimientos de un delimitado contexto social. Se requiere que los profesionales se capaciten periódicamente o de forma continua, que es el fundamento de la operatividad desde la arista constructivista en el área educacional los mecanismos se han mecanizado tanto habilidades y destrezas para atrapar la evaluación concerniente, ya que el desenvolvimiento en lo laboral de un particular personal se sostiene en el grado de las competencias con que se cuentan y son desarrolladas.

La evolución gradual del Concepto de Competencia, el pionero en el uso de este término es McClellan por el año 1973 afirma que, la adquisición del personal va más allá del título profesional o el resultado de los tests psicológicos, abarca el desenvolvimiento que depende únicamente los rasgos propios del individuo, sus capacidades y que, de su bagaje, el currículum, su experticia y pericia. Con el lanzamiento de la publicación "Human Competence" autoría de Thomas Gilbert en 1978, esta concepción velozmente aceptado por las áreas de recursos humanos como una manera para agregar Valia a las instituciones, ha venido evolucionando en el cosmos organizacional con velocidades violentas y vertiginosas. Su manejo da un renovado estilo en direccionamiento que enfatiza el factor humano, donde cada ente, iniciando en los funcionarios, aportan sus perfectos atributos al cosmos empresarial, se inicia (año 1970 hasta 1979) etapa durante la que se establece la rivalidad en función de competencia y conducta es el comienzo del vocablo en los recintos de ciencia psicológica, la oleada de Inclusión (año 1980 hasta 1995) en vasta estructura de capacidades esenciales para el desenvolvimiento de la coyuntura. Consta en la inserción de la noción en la contextualización laboral. Luego la ola ABC "Aprendizaje en Base a Competencia" (desde 1995 hasta 2007) donde la conjunción de capacidades (habilidades, conocimientos, los valores y las actitudes) así como las faenas a llevar a la práctica en tales o cuales situaciones. En el oleaje evaluación (desde 2008- hoy) se puntualiza por la capacidad de producción de una persona, se mide mediante el desenvolvimiento en un contexto determinado, la competencia debe ser evidenciada para la legitimación, el fundamento de compartir y las estimaciones influenciadas por la coyuntura de los últimos décadas en el contexto que envuelve a cada oleaje, evidenciado en un

aumento de la competencia y el incremento en las imposiciones de tipo personal, de orden laboral y pecuniarias en dirección a los trabajadores.

Cada enfoque en relación al (CINTERFOR), asociación que lidera mundialmente la formación del trabajo, registrado en OIT, dice que la competencia está interrelacionada con patrones de origen laboral, transcribiéndose dependiendo de las funciones, se semejan con criterios de desempeño o referentes de calidad, fusionándose al final. Las postreras son componentes principales, al lado de los indicadores de desempeño o pruebas de evaluación, el primer contacto al estudiar los planteamientos, son variadas. Las aclaraciones que hacen diversos argumentistas desde Prieto, pasando por Tobón, luego Saracho, a continuación, Vargas, Mertens, y finalmente Gonzci; que están contenidas en las escuelas existentes y diversas orientaciones, como la de psicología, la educativa, la funcionalista, la basada en la conducta y la posmodernista. Los tres postreros son asimilados en el orbe.

La posición de corte funcionalista, se deriva del anglosajón e instaura desempeños concretos y definidos, que el individuo debe mostrar, en este enfoque se conceptualiza partiendo de una descomposición de las funciones que son la álgidos que hace a la persona en las consecuencias de la labor, va desde lograr hacerlo, posibilita a las instituciones medir el grado de competencia técnica de cada persona, especialmente supeditadas a definir cada brecha. (Tobon, 2006) este enfoque exterioriza en: "...adjudicarse las competencias como un conjunto de capacidades que tienen las personas para lograr las aspiraciones de los procesos laboral y profesional, que se enmarcan en funciones puntualizadas. Para (Franco B. , 2022.) originalmente la crítica recibida por el enfoque de corte funcionalista basado en "... solamente verificar que se ha alcanzado con una competencia, pero cómo se obtiene; no se identifica; lo cual crea un problema en la relevancia de la explicación de la capacidad durante la educación de los profesionales." La óptica de tipo holístico señala las competencias básicas que lleva a protagonismos mayores, aplicables a los niveles de más alto rango , y circunscritos a las capacidades ante eventos no predefinidos para lo cual se necesita capacidades analíticas, de tomar decisiones, tener creatividad estos no surgen de los procesos

de las entidades, derivan del examen de las competencias de los individuos, de cómo concibe los propósitos, como determina sus decisiones, como establecer el contexto y como asume los riesgos. Según (Mertens, 1996), el modelo de corte holístico se concentra en "...Identificar cada capacidad básica en los individuos en la que recae a desempeñar labores superiores, se aplica a los niveles altos en la entidades y se limita a las capacidades destacadas en contextos poco predefinidos, subrayando el asumir las competencias en actos claves de los individuos para el crecimiento de la institución.

Enfoque de tipo constructivista tiene raíces en Francia, otorgando valía a la educación de manera oficial y en el medio laboral, donde se elige la competencia desde indagar en los proceso de resolución de los escollos, ligado a los procesos en la institución y de acuerdo a (Tobon, 2006) se hace hincapié "asumir las competencias de habilidades, en conocimientos y destrezas para solucionar las contrariedades de procesos laborales y profesionales, iniciando en el campo organizacional". Resumiendo, los enfoques concéntricos en competencia en congruencia a los lineamientos como la pauta de competencia (funcionalista) centradas en especificaciones del puesto, el óptimo desempeño (Conductista) concentrado en la competencia y en las peculiaridades de cada individuo, identificar que es idóneo ser y hacer (para los constructivistas) actitudes, conducta asociadas al conocimiento, habilidad y destrezas.

De acuerdo con lo señalado, las dimensiones para el desarrollo del presente trabajo están concentrados en dimensión técnica, enfocada en situaciones formativas de cada habilidad personal (Cenzo, 2006) la parte metodología, alusiva a los enfoques que levantan en el desarrollo de los planificado, se tuvo lo referido a la dimensión participativa de acuerdo a los investigadores se centra en todas las posibilidades de facciones corporativos que se pueden desarrollar en reciprocidad personal y las habilidades sociales (Cuesta, 2002) consecuentemente, la OPS, en la década de los ochenta, desarrolló diversos programas que marqueteaban los procesos de educación permanente para todo personal del área de salud en países latinoamericanos, el desempeño laboral individual se conceptualiza como un conjunto de patrones de conducta de un

conglomerado de personas que se enfoca y orienta a dar cumplimiento de los planes y los objetivos, se asume que dicho proceso puede verse como valor para la institución para generar un grado de efectividad, es clave llegar a la cúspide, al dispensar servicios. Por lo expuesto el desempeño visto desde contar con competencia en lo laboral debe ser apreciado como una secuencia de procedimientos que puede ponderar el rango de efectividad que tiene un empleado al desarrollar su labor, la medida del nivel de efectividad de la tarea realizada está relacionado con el desempeño en función a las competencias que muestra el trabajador, el desempeño que se erige en competencias en lo laboral de una persona, es el constructo preponderante en el ámbito de la psicología del trabajo, teniendo en cuenta a su desempeño individual como variable de carácter dimensional, reconociendo distintas facetas como los variados desempeños de tareas contextuales, adaptativas, proactivas y productivas; esto es, el desempeño va más allá de la evidencia de un rol laboral, básico para medir y al evaluar. Según lo manifestado por (Chiavetano I. , 2009), es norma de una organización que el personal bajo su mando sea eficaz en la realización de tareas que corresponden a su perfil y través de su trabajo mostrar esas características. Asumiendo que los comportamientos en la ejecución de una labor definida corresponden al desempeño que se evidencia en competencias del individuo, para generar cambios de tales conductas se debe cambiar su desempeño en la tarea asignada en la que está cualificado, con el propósito de poder evaluar el accionar laboral en sí mismo. La idea de desempeño puede vincularse al de competencias ya que se acepta lo que ocurre una conexión totalmente rectilínea y distribuida si se genera una mejora sustancial en el desempeño de cada individuo, se refleja en sus competencias como trabajador, pues se asume que las competencias son entendidas como un grupo de destrezas desarrolladas y con comportamientos idóneos que despliega el individuo.

De acuerdo con lo propuesto por el trabajo de (Ramirez, 2019) se aprecia que las dimensiones aludidas al desenvolvimiento que demuestran competitividad laboral como el desarrollo de las tareas, tiene que ver con la conducta productiva por la que se realizan la faena determinada para un puesto, que se enlaza con el modelo de trabajo ejecutado para el cual un ente está calificado. Otra faceta destacada es

sobre el rendimiento flexible que se infiere de las conductas que fomenta la adaptación o un ceñirse adecuado frente a posibles contextos cambiantes o también cómo se logran alcanzar y afianzar habilidades de forma tal que el producto es competitivo ante emergentes requerimientos en la ocupación asignada, enfatiza las acciones que permiten cotejar y amoldarse a posibles circunstancias cambiante del trabajo actual. Posee indicadores como la capacidad de la persona de lidiar posibles cambios; pero es capaz de desarrollar conductas buenas para generar respuestas adecuadas a los cambios acontecidos en el trabajo; postrero, la flexibilidad, debe ser captadas como aquellas conductas que faculten el desligarse de manera sencilla de las precedentes instructivos para absorber e incorporar los nuevos conceptos. (Ramirez, 2019)

En el Perú contamos con la regulación necesaria mediante las guías (MINSA, Competencias laborales para la mejora del desempeño de los recursos humanos en salud., 2011)

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 tipo de investigación:

La investigación es de tipo aplicada debido a que permite utilizar el conocimiento existente para resolver problemas, muestra solo resolución de un problema específico, posee una relevancia directa para la práctica, los resultados podrían utilizarse en mejorar en la gestión del talento humano o competencias laborales . (Hernández, 2014)

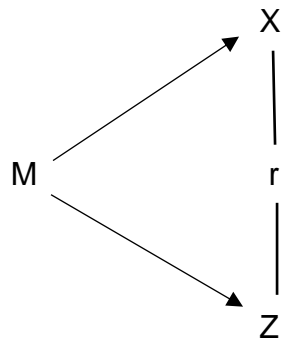
Así mismo; tiene un enfoque cuantitativo, porque buscó determinar una problemática de estudio mediante recolección de datos con valor numérico y fueron adquiridos y tabulados mediante procedimientos estadísticos. El nivel de investigación es correlacional simple

3.1.2 Diseño de investigación:

Es no experimental. Así Hernández señala como el nivel de relación que surge entre dos o más variables en un entorno particular. Ocasionalmente se analiza la relación entre las variables en cuestión. Las indagaciones correlacionales evalúan el grado de unión entre dos o más variables, cuantifican a cada una, después, determinar y analizar el vínculo. (Hernández, 2014)

Desde el enfoque metodológico, la investigación fue estudio cuantitativo, la intromisión del investigador es observacional, al medir una muestra tratando de no afectarlos. Se configura analítico, usa una correlación que se da entre variables. El número de mediciones es transversal, midió las variables una única vez. El tiempo de recolección de datos, fue retrospectivo, pues cada dato fue recolectado en el instante del estudio.

El diseño es de la siguiente manera:



Dónde :

M =Personal asistencial de un hospital de Trujillo 2023.

X = Variable 1:Gestion de talento huamano.

Z = Variable 2: Competencias laborales

R = Relacion de las variables .

3.2 Variable y operacionalización

Variable 1: Gestión de talento humano:

Definición conceptual: Entiéndase por gestión del talento humano un conglomerado de prácticas y lineamientos necesarios que rigen y orientan los aspectos en los que ejercen la gerencia que están relacionados con sujetos o recursos, desde el reclutar, pasando por la selección, la capacitación, elaborando recompensas y evaluando permanentemente el desempeño. (Chiavetano I. , 2009).

Definición operacional: Hace referencia al proceso que desarrolla, atrae e incorpora nuevos integrantes y además retiene a los colaboradores dentro de las empresas. La gestión del talento humano se centra en destacar a aquellas personas con un alto potencial dentro de su puesto de trabajo.

Dimensiones: Presenta cinco dimensiones que son: reclutamiento, selección, capacitación, recompensa y evaluación desempeño.

Escala de medición: Ordinal

Variable 2: Competencias laborales:

Definición conceptual: Se define como la capacidad más que efectiva para ejecutar exitosamente una labor identificada plenamente. Las competencias de corte laboral no necesariamente son probabilidades de gloria en el desempeño de un trabajo sin embargo es una capacidad real y demostrada con evidencias. (Vargas, 2004)

Definición operacional: Grado de desarrollo de competencias, manifestado mediante una cuantificación numérica, usando una escala nominal Likert, para ello se empleó el cuestionario extraído de una investigación anterior de Rojas (2022), con 20 preguntas, separadas en tres dimensiones (Anexo N°2)

Dimensiones: Presenta tres dimensiones, técnica, metodológica y participativa.

Escala de medición: Ordinal

3.3 Población, criterios de inclusión y exclusión, muestra, muestreo y unidad de análisis.

3.3.1 Población censal:

Formada del total de las personas que emplean en el hospital Trujillo, 2023, que cumplirán los criterios de inclusión, representado por 100 profesionales. De acuerdo con Arias-Gómez (2016) es el grupo de casos definido, asequible y reducido de cual se elegirá la muestra, así mismo cumple con las características establecidas. Puede estar conformado por seres humanos, animales, historias clínicas, hospitales, instituciones.

Criterios de inclusión : Profesionales asistenciales que laboran en un hospital, Trujillo, 2023; que aceptaron involucrarse en la investigación,

profesionales que laboran de manera presencial, y dispuestos a completar el cuestionario presentado.

Criterios de exclusión: Profesionales que no estén de acuerdo con ser parte del estudio.

3.3.2 Muestra censal:

El tamaño de la muestra estuvo configurado por 100 personal de salud de la población que cumplan con los criterios establecidos tanto de inclusión, así como los de exclusión del Hospital de Trujillo. (Anexo 5)

3.3.3 Muestreo

Fue no probabilístico, ya que la probabilidad de que un individuo se incluya en la muestra se desconoce (Hernández et al, 2018).

3.3.4 unidad de análisis

La unidad de análisis la integro el personal de salud de un hospital de Trujillo de octubre- diciembre 2023

3.4 Técnica e instrumento de recolección de datos

3.3.5 Técnica:

La encuesta.

3.3.6 Instrumentos

Cuestionario de gestión del talento humano: Se trata de un instrumento de evaluación tomado del autor (Altamirano, 2022) para cuantificar la variable, se aplicará en escala ordinal de Likert, lo cual tiene 28 ítems y 05 alternativas de respuesta, se evaluará en cinco dimensiones.

Será necesario calificarlo en: 1=nunca. 2=casi nunca. 3= a veces. 4=casi siempre. 5=siempre.

Cuestionario de competencias laborales: Rojas (2022) utilizo el cuestionario para cuantificar la variable se aplicó escala ordinal Likert, lo cual tiene 20 ítems y 05 elecciones de respuesta, se evaluará en tres dimensiones. Será necesario calificarlo en: 1=nunca. 2=casi nunca. 3= a veces. 4=casi siempre. 5=siempre.

Antes de aplicar la encuesta se les entregara el consentimiento informado para que de forma voluntaria participen en esta investigación, los instrumentos garanticen su validación, certeza y confiabilidad.

El Alfa de Cronbach; índice; nos será útil para la fiabilidad de ambos cuestionarios: gestión del talento humano y competencias laborales.

Siendo la fiabilidad un aspecto requerido para medir las variables, debemos precisar que la gestión del talento humano muestra una alfa de Cronbach ,980 y competencias laborales muestra una alfa de Cronbach ,973.

3.5 Procedimientos

En esta investigación primero se solicitará el permiso en la institución dirigido al director médico del establecimiento, luego se procederá a coordinar con los jefes de servicios por las diferentes áreas del hospital y se le dará a conocer la importancia de permitir esta investigación. Posterior a ello se eligió a los sujetos de estudio considerando aquellos criterios de inclusión y exclusión detallados anteriormente, se le brinda información sobre los cuestionarios que me permitieron obtener datos, se aplica y al tener lo datos se usó el programa Microsoft Excel para procesar las cifras, luego se procedió a calcular los datos recopilados mediante el software SPSS v. 29. Posteriormente, se efectuó el análisis detallado y la interpretación de los resultados plasmados en tablas.

3.6 Método de análisis de datos

Primero se recogió el instrumento de investigaciones anteriores, observando las variables y dimensiones acorde con mi realidad. Después se hizo una prueba piloto que fue sometida a la confiabilidad del coeficiente alfa de Cronbach, cabe mencionar que los instrumentos utilizaron una escala de Likert. Posteriormente se aplicó los cuestionarios a la muestra seleccionada, los datos adquiridos fueron ingresados a una base de datos de Excel los cuales fueron exportados para su análisis a un paquete estadístico SPSS versión 29, finalmente para describir la información del presente estudio se hizo uso de tablas y gráficos. El análisis correlacional se utilizó la prueba estadística Rho de Spearman y su significatividad.

3.7 Aspectos éticos.

Dicho estudio respetó el principio del consentimiento informado de acuerdo a la declaración de Helsinki, ya que los involucrados concedieron su autorización escrita con el fin de ser parte de la investigación, teniendo presente que la información recolectada será con fines únicamente de estudio. Así mismo, se tuvo en cuenta el derecho a poder retirarse de la investigación en el momento que lo requieran. También se consideró la protección a los datos de identidad de los participantes, ya que las respuestas obtenidas no tendrán asociación con los encuestados salvo el código del instrumento; por tanto, se protegió la imparcialidad y transparencia para su control e interpretación de los datos verídicos, sin tener alteración, manteniendo imparcialidad y sin discriminar de ninguna manera.

IV RESULTADOS

Tabla 1

Gestión del talento humano y competencias laborales del personal de salud de un hospital de Trujillo, 2023.

		Competencia Laboral			Rho	
		Baja	Medio	Bueno	Total spearman	
Gestión del Talento Humano	Baja	Recuento	0	0	10	10 rs=0,816
		% del total	0%	0%	10%	10% p=0,000
	Medio	Recuento	20	10	0	30 N=100
		% del total	20%	10%	0%	30%
	Bueno	Recuento	15	0	45	60
		% del total	15%	0%	45%	60%
Total		Recuento	35	10	55	100
		% del total	35%	10%	55%	100%

Nota: *Tabla elaborada con la información de los instrumentos aplicados.*

Los resultados de la tabla indican que existe una fuerte asociación directa y estadísticamente significativa (rho de Spearman = 0.816; p=0.000) entre la dimensión reclutamiento y competencias laborales del personal de salud encuestado (N=100).

Se observa que la mayoría del personal (45% del total) que tiene una alta gestión de talento humano también presenta un alto nivel de competencias laborales. Por otro lado, la mayor parte del grupo con una gestión de talento humano moderada (20% del total) exhibe competencias laborales bajas. Asimismo, todo el personal con baja gestión de talento humano (10%) tiene niveles bajos de competencias laborales. Estas relaciones sugieren que las deficiencias en la gestión de talento podrían estar vinculadas con la presencia de brechas en las habilidades y capacidades del personal.

Tabla 2

Dimensión reclutamiento y competencias laborales del personal de salud de un hospital de Trujillo, 2023.

		Competencia Laboral			Total	Rho spearman
		Baja	Medio	Bueno		
Dimensión Reclutamiento	Baja	Recuento	10	0	33	rs=0,876 p=0,000 N=100
		% del total	0%	0%	33%	
	Medio	Recuento	0	1	12	
		% del total	0%	1%	12%	
	Bueno	Recuento	25	9	10	
		% del total	25%	9%	10%	
Total		Recuento	35	10	55	100
		% del total	35%	10%	55%	100%

Nota: La tabla muestra la relación entre el reclutamiento y competencias laborales del personal de Salud de un hospital de Trujillo, 2023.

Los resultados de la tabla indican que existe una fuerte asociación directa y estadísticamente significativa (rho de Spearman = 0.876; p=0.000) entre la dimensión reclutamiento y competencias laborales del personal de salud encuestado (N=100).

Se observa que la mayor parte del personal (25% del total) que tiene un alto nivel en la dimensión de reclutamiento, presenta al mismo tiempo competencias laborales bajas. Esto indica que hay problemas en el proceso de reclutamiento que están trayendo personal sin las habilidades necesarias para el puesto.

Por otro lado, la mayoría de quienes tienen un nivel moderado en reclutamiento (12% del total), exhibe competencias laborales altas. Esto sugiere que el reclutamiento cuando es medio o regular, no necesariamente se asocia con bajas competencias contratadas.

Asimismo, casi todo el personal con buen reclutamiento (33% del total) tiene también altas competencias laborales. Esta relación en particular resalta la importancia de tener un sólido proceso de reclutamiento para atraer y seleccionar al personal más idóneo y competente para las posiciones del hospital.

Tabla 3

Dimensión selección de personal y competencias laborales en personal de salud de un hospital de Trujillo, 2023

		Competencia Laboral			Total	Rho spearman
		Baja	Medio	Bueno		
Dimensión Selección	Baja	Recuento	10	10	45	65 rs=0,910 p=0,000 N=100
		% del total	10%	10%	45%	
	Medio	Recuento	25	0	10	
		% del total	25%	0%	10%	
	Bueno	Recuento	0	0	0	
		% del total	0%	0%	0%	
Total		Recuento	35	10	55	100
		% del total	35%	10%	55%	100%

Nota: La tabla muestra la relación entre la selección y competencias laborales del personal de Salud de un hospital de Trujillo, 2023.

Los resultados de la tabla indican que existe una fuerte asociación directa y estadísticamente significativa (rho de Spearman = 0.910; p=0.000) entre la dimensión selección y competencias laborales del personal de salud encuestado (N=100).

Se observa que no hay personal que tenga un alto nivel en la dimensión de selección. Esto podría indicar una necesidad significativa de mejorar los procesos de selección en el hospital. Por otro lado, la mayor parte de quienes tienen un nivel moderado en selección (25% del total), presenta competencias laborales bajas. Esto sugiere que procesos regulares de selección se asocian con la contratación de perfiles menos competentes. Asimismo, casi todo el personal con un buen proceso de selección (45% del total), exhibe altas competencias laborales. Esta relación particularmente resalta el valor de tener una sólida selección de personal para identificar y contratar los candidatos más competentes disponibles.

Tabla 4

Dimensión capacitación y competencias laborales del personal de salud de un hospital de Trujillo, 2023.

		Competencia Laboral			Total	Rho spearman
		Baja	Medio	Bueno		
Dimensión Capacitación	Baja	Recuento	0	0	45	rs=0,921 p=0,000 N=100
		% del total	0%	0%	45%	
	Medio	Recuento	0	0	10	
		% del total	0%	0%	10%	
	Bueno	Recuento	35	10	0	
		% del total	35%	10%	0%	
Total		Recuento	35	10	55	100
		% del total	35%	10%	55%	100%

Nota: La tabla muestra la relación entre la capacitación y competencias laborales del personal de Salud de un hospital de Trujillo, 2023.

Los resultados de la tabla indican que existe una fuerte asociación directa y estadísticamente significativa (rho de Spearman = 0.921; p=0.000) entre la dimensión selección y competencias laborales del personal de salud encuestado (N=100).

Se observa que todo el personal (45% del total) que tiene un alto nivel en capacitación presenta, paradójicamente, bajas competencias laborales. Esto indica que el hecho de tener alta capacitación no se está traduciendo en la mejora real de habilidades y conocimientos en el personal. Por otro lado, quienes tienen un nivel moderado de capacitación (10% del total), exhiben también competencias laborales medias o regulares. Parece haber cierta alineación entre la capacitación regular y las competencias regulares. Asimismo, todo el personal (45% del total) que recibe una capacitación efectiva y de calidad, demuestra altas competencias laborales. Esta relación en particular resalta que la capacitación debe ser de calidad y orientada correctamente para poder desarrollar mejor las destrezas y habilidades del personal.

Tabla 5

Dimensión recompensa y competencias laborales del personal de salud de un hospital de Trujillo, 2023

		Competencia Laboral			Total	Rho spearman
		Baja	Medio	Bueno		
Dimensión Recompensa	Baja	Recuento	0	0	45	45 rs=0,978
		% del total	0%	0%	45%	45% p=0,000
	Medio	Recuento	0	0	10	10 N=100
		% del total	0%	0%	10%	10%
	Bueno	Recuento	35	10	0	45
		% del total	35%	10%	0%	45%
Total		Recuento	35	10	55	100
		% del total	35%	10%	55%	100%

Nota: La tabla muestra la relación entre la recompensa y competencias laborales del personal de Salud de un hospital de Trujillo, 2023.

Los resultados de la tabla indican que existe una fuerte asociación directa y estadísticamente significativa (rho de Spearman = 0.978; p=0.000) entre la dimensión selección y competencias laborales del personal de salud encuestado (N=100).

Se observa que todo el personal (45% del total) que tiene un alto nivel en la dimensión de recompensas presenta, paradójicamente, bajas competencias laborales. Esto indica que un sistema de recompensas deficiente no está impulsando efectivamente el desarrollo de habilidades y conocimientos.

Por otro lado, quienes tienen un nivel moderado en recompensas (10% del total), exhiben también competencias laborales medias o regulares. Parece haber cierto alineamiento entre un sistema de recompensas regular y las competencias regulares del personal.

Asimismo, todo el personal (45% del total) que dispone de un buen sistema de recompensas, demuestra poseer altas competencias laborales. Esta relación resalta que un modelo de recompensas efectivo sí promueve la mejora real de las destrezas y capacidades.

Tabla 6

Dimensión evaluación de desempeño y competencias laborales del personal de salud de un hospital de Trujillo, 2023

		Competencia Laboral			Total	Rho spearman
		Baja	Medio	Bueno		
Dimensión Evaluación de Desempeño	Baja	Recuento	10	0	33	43 rs=0,967 p=0,000 N=100
		% del total	10%	0%	33%	
	Medio	Recuento	0	9	12	
		% del total	0%	9%	12%	
	Bueno	Recuento	25	1	10	
		% del total	25%	1%	10%	
Total		Recuento	35	10	55	100
		% del total	35%	10%	55%	100%

Nota: La tabla muestra la relación entre la evaluación de desempeño y competencias laborales del personal de Salud de un hospital de Trujillo, 2023.

Los resultados de la tabla indican que existe una fuerte asociación directa y estadísticamente significativa (rho de Spearman = 0.967; p=0.000) entre la dimensión selección y competencias laborales del personal de salud encuestado (N=100).

En el nivel bajo de competencias laborales totales, el 25% del total tuvo un desempeño alto en la evaluación, el 1% tuvo un desempeño moderado y el 10% tuvo un buen desempeño. En el nivel medio de competencias laborales totales, el 0% tuvo desempeño alto, el 9% tuvo desempeño moderado y el 0% tuvo buen desempeño. En el nivel alto de competencias laborales totales, el 10% tuvo desempeño alto en la evaluación, el 12% tuvo desempeño moderado y el 33% tuvo buen desempeño.

En resumen, a mayor nivel de competencias laborales totales, se observa un mejor desempeño en la dimensión de evaluación: sólo el 10% de quienes tuvieron alto nivel de competencias obtuvieron un desempeño alto en la evaluación, mientras que en el nivel bajo de competencias el 25% tuvo desempeño alto. Asimismo, el 33% de los de alto nivel de competencias tuvieron buen desempeño, versus sólo el 10% de los de bajo nivel de competencias con buen desempeño.

V. DISCUSIÓN

Cuando nos centramos en la relación entre gestión de talento humano y competencias laborales, estadísticamente significativa, la Gestión de recursos humanos está relacionada con la Competencia laboral se aceptó la hipótesis alterna y se rechazó la hipótesis nula.

La gestión por competencias forma un rasgo relevante en las entidades, es la brújula que apuntaba a las capacidades y habilidades caracterizados en cada colaborador, que se desenvuelve en la institución, cuyo resultado fue en esta investigación indica que un poco menos de la mitad de los entrevistados muestran un alta gestión de talento humano el mismo que concuerda con el alto nivel de competencias laborales que también poseen , así a mayor gestión de talento humano mayor serán las competencias laborales que desplieguen los trabajadores del hospital encontrándose una similitud en la relación a la significancia en la investigación de Mamonte (2020) quien investigó en el país de Ecuador quien llegó a la conclusión después de relacionar ambas variables, identificando una relación significativa entre gestión de talento humano y competencias laborales, al mismo tiempo que la relación también fue significativa la relación para cada una de las dimensiones.

En sentido contrario a los resultados de la investigación que arrojaron los de Altamirano en (2022), en Lima quien a diferencia del referente antes mencionado no existe una relación significativa entre gestión de talento humano y competencias laborales. sin embargo, no podemos desestimar la investigación realizada por Altamirano por no tener una correlación significativa, se debe precisar que los entornos laborales en especial en los servicios de salud muestran las particularidades de los miembros del personal de salud , sería propicio investigar edad y género de los trabajadores de salud sin embargo lo que no podemos obviar es la correlación que y la variación que se presenta ante el cambio o variación de nivel de una en relación a la otra variable que sugiere que si el nivel es alto en una también será alto el nivel en la otra variable. Es importante la evaluación periódica de la gestión de talento humano cimentada en la gestión por competencias con el propósito de elaborar estrategias que robustescan las competencias laborales. En

la misma dirección Franco (2022) quien, en sus resultados gestión del talento humano, alcanzó el 55.1% del personal vislumbra que fue regular una vez más ratifica la relación significativa existente de la variable de gestión de talento humano. Se observa una correlación positiva muy fuerte (0.816) entre la gestión del talento humano en general y las competencias laborales, lo que indica que en la medida que se mejoran los resultados.

En función a la selección como dimensión cabe mencionar de acuerdo a Chiavenato es captar a personas cualificadas con determinadas y elevadas cualidades configuradas con los lineamientos elaborados por la entidad con este fin, en este presente estudio se infirió que más; solo un poco; de la mitad 68.5% (63) colegiados en enfermería creen que la gestión del talento Humano en su dimensión Selección es un tanto buena, estos se hallan en contraposición a los que expone Blacido el cual nos mostró que el 81 %esta consiente que la gestión en esta dimensión es regular. De acuerdo a estos resultados se asume que el hospital posee con una cantidad de talento humano calificado en la cúspide por ende concentrada en los directivos del hospital para lograr los mecanismos necesarios para mantener cautivo a este personal como lo señala Cuevas para quien no solo se vasta con persuadir a los individuos con un alto potencial, es necesario fidelizarlos, que se sientan identificados con la institución para lograr el éxito en la organización.

Centramos la atención en la dimensión reclutamiento en relación la variable competencias laborales que en la presente investigación alcanza una relación de Rho Spearman de 0,876 con una significancia de 0,000, una relación significativa alta, Esto refuerza que tener una buena gestión en cada una de estas áreas impacta fuertemente en impulsar las competencias críticas en el personal, si consideramos que en el reclutamiento o como lo define Chiavenato en este periodo en la cual se difunden y trascienden las oportunidades laborales de una entidad en esta misma dirección Altamirano en 2022 señala en su investigación que solo para el 54% el reclutamiento es regular, Por lo que podemos deducir que el hospital presenta alguna deficiencia en esta dirección, seria predominante reevaluar o realizar un

check lit de los medios; sean estos Facebook Instagram, radio, prensa; utilizados en la difusión .

En relación a la dimensión selección cabe mencionar que este proceso visto como Chiavenato se refiere a captar individuos idóneos con las cualidades más altas que se ciñan al perfil que la entidad previamente elaborado, se encontró una significancia de 0,000 y una rho de Spearman 0,910. la que es significativa y alta los mismos que muestran una similitud por los encontrados con Altamirano en su estudio que considera que la gestión del talento Humano en su dimensión selección es buena. Desde estos datos se puede decir que el hospital cuenta con talento humano con alta calificación lo que nos lleva a considerar que se encuentra en concentrado en los que direccionan el hospital es idear estrategias para lograr que este personal se quede en la institución y fidelizarlos que se institucionalicen para impulsar más el crecimiento del hospital.

La dimensión siguiente según Chiavenato es la capacitación en esta dimensión el hospital fija los cursos, las sesiones educativas o talleres coaching con el propósito de modificar las conductas y las actitudes acordes a los objetivos, en el procesamiento de datos hallamos que el valor de 0,921 correspondiente rho de Spearman es altamente significativo en concordancia con los hallazgos de Altamirano quien considera; en su investigación; que el 72.9% se inclina a que la gestión en la dimensión capacitación es regular, hemos de recalcar la importancia de elaborar un plan en el hospital de capacitaciones el mismo debe ser socializado oportunamente y ejecutado escrupulosamente en los periodos previsto. En la misma dirección (Agudelo, 2019) en Cali Colombia investigo determinar los procesos de formación del talento humano. El análisis arrojó que las empresas que dentro de sus programas implementan la capacitación de sus empleados tienen mejores resultados, se determinó que las entidades que poseen un plan de capacitación estratégico cuentan con un plan con diseño adecuado de gestión de talento humano y donde hay mayor número de colaboradores cuentan con un sistema que les permite mayor gestión y control en la calidad de la formación del talento humano.

En la dimensión recompensa y competencias laborales esta investigación encontró una alta relación por el 0,978% encontrado en el rho Spearman si consideramos que según Chiavenato hay un abanico de estilos de recompensar el trabajo del personal, las pecuniarias y las de estímulo que no involucran lo monetario , aunque más común son las recompensas económicas no podemos dejar de lado la recompensa que excluye lo monetario por medio de la elevar el ego al usar elogios una carta de reconocimiento u otro mecanismo creado para tal fin el mismo que acrecentara la autoestima personal tal como lo dice Maslow que el ser humano para lograr la autorrealización mediante satisfacer que se verá reflejado en el éxito de la institución ala contar con su personal con una autoestima elevada.

En relación a la dimensión evaluación de desempeño un Rho de Spearman de ,967 en esta investigación en esta dimensión se realiza de manera periódica, organizada y planificada a cada uno de personal de salud según sus capacidades una evaluación que permite al personal de gestión de talento humano reforzar los rasgos que se han debilitado o reforzar aquellas competencias adecuadas, similares datos recopilo Siguas también acepta la hipótesis nula en esta dimensión pues encontró que el Rho de Spearman fue ,497 que es acepta existiendo correlación no es tan significativa pero está presente.

Es significativo que el 70% del personal muestre un alto nivel de gestión de talento humano, pues nos indica que se ejecuta de manera adecuada los dimensiones que presenta esta variable la misma que concuerda con el 55% del alto nivel que poseen de competencias laborales que el personal de salud demuestran ala ejecutar sus labores o actividades diarias en su perfil profesional otorgándole al hospital un plus en la atención y procesos que se realizan.

Por lo que podemos concluir que cada una de la dimensión de gestión de talento humano se correlacionan significativamente por tanto el reforzar cada dimensión de gestión de talento humano garantizaría que el personal asistencial desarrolle plenamente sus competencias laborales por tanto desde la selección el reclutamiento la evaluación las recompensa que el personal pueda manifestar son esenciales para el adecuado desarrollo ce la institución que será perceptible a la población que se beneficia de su atención.

VI. CONCLUSIONES

- Parece haber una asociación importante entre las dos variables; gestión de talento humano y competencias laborales; en el hospital. El mejoramiento en los procesos de gestión de talento humano podría impactar positivamente en las competencias laborales del personal de salud.
- Se observa una asociación importante entre la calidad del reclutamiento y el nivel de competencias del personal.
- Se observa una clara asociación entre la calidad de la selección y el nivel de competencias del personal.
- Existe una asociación importante entre la eficacia de la capacitación y el nivel de competencias del personal.
- Se observa una asociación importante entre la calidad del sistema de recompensas y las competencias del personal.
- Se observa una asociación importante entre evaluación de desempeño y el nivel de competencias del personal asistencial que labora en el hospital

VII. RECOMENDACIONES

- Se recomienda que el hospital analice las causas detrás del desempeño medio y bajo para desarrollar planes focalizados que permitan optimizar la gestión del talento humano en todo el personal. Con las estrategias adecuadas, es factible mejorar estas métricas para asegurar que todo el personal esté siendo impulsado a alcanzar su máximo potencial y contribución dentro del hospital.
- Se recomienda que el hospital invierta en elevar la calidad de la gestión de talento, enfocándose en áreas específicas de: reclutamiento, capacitación y motivación, para impulsar el cierre de brechas en las capacidades del personal y así mejorar su desempeño y contribución a los objetivos institucionales.
- Fortalecer el proceso de reclutamiento debería ser una prioridad para la gerencia del hospital, con el fin de mejorar la contratación de personal competente y mejorar el desempeño institucional.
- Optimizar estos procesos de selección debería ser una prioridad estratégica para la gerencia del hospital, con el fin de mejorar la identificación y contratación de perfiles competentes que eleven el desempeño institucional.
- Se recomienda revisar y rediseñar los programas de capacitación en el hospital para asegurar que realmente cierren las brechas de habilidades del personal y eleven sus competencias de manera efectiva. Esto tendría un impacto positivo en su desempeño y resultados.
- Se recomienda reevaluar y rediseñar las recompensas en el hospital para alinearlas directamente con el desarrollo de competencias críticas, lo cual tendría un impacto positivo en el desempeño del personal.

VIII. REFERENCIAS

- Abril, M. (2018). *Diseño de procesos de gestion de talento humano* . Vol 53. Mexico : Statistical Field Theor. Recuperado el 26 de septiembre de 2023, de <https://www.studocu.com/es-mx/document/universidad-nacional-autonoma...>
- Agudelo, B. (2019). Formacion del talento humano y la estrategia organizacional en Colombia. *Entramado* Vol,15(n°1), 116-137. doi:<https://doi.org/10.18041/1900-3803/entramado.1.5383>
- Alles, M. (2007). *Desarrollo de talento humano basado en competencias*. Argentina : Ediciones Granica S.A.
- Alonso, L. G. (2018). Caracterización de la gestión del talento humano en el Centro Nacional Coordinador de Ensayos Clínicos de Cuba, Vol.14(N°2). *Horizonte Sanitario* , 151-160. Recuperado el 26 de octubre de 2023, de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=457868589009>
- Altamirano, M. (2022). *Gestion de Talento Humano y Competencias Laborales del profesional de enfermeria de un Hospital de Lima.[Tesis de Mestria]*. Lima : Repositorio de Universidad Cesar Vallejo.
- Alvarado, L. (2022). *Gestión del talento humano y satisfaccion laboral del personal de enfermeria del instituto nacinal cardiovascular, Lima-Peru,2022[*. Lima: Repositorio de Universidad Cesar Vallejo .
- Antay, A. (2023). *Gestion de talento humano y condiciones de trabajo del personal asitencial de un aclinica de lima, 2022.[Tesis de Maestria]*. Lima: Repositorio Universiada Cesar Vallejo .
- CAPLAB. (2004.). *La formacion de comptencias laborales. 2a ed.* . Lima: Impreso en Time Publicidad.
- Catalano, A., Avolio, S., & Sladogna, M. (2004). *COMPETENCIA LABORAL: Diseño curricular basado en normas de competencia laboral Conceptos y orientaciones metodológicas*. Buenos Aires - Argentina : Banco Interamericano deDesarrollo.
- Cenzo, D. R. (2006). *Adminsitarcion de los recursos humanos*. Mexico: Limusa grupo noriega editores . Recuperado el 30 de septiembre de 2023, de <https://biblioteca.usco.edu.co/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=39723>
- Chiavetano, I. (2007.). *Administracion de recurso humano: el capital humano de las organizaciones. 8a ed.* Mexico: McGRAW-HILL/interameriucana de ediciones.

- Chiavetano, I. (2009). *Gestion de talento humano . 3a ed.* Mexico: McGraw-Hill interamericana.
- Comino, E. (25 de abril de 2023). *EMPRENDE PYME.NET*. Recuperado el 28 de septiembre de 2023, de EMPRENDE PYME.NET: <https://emprendepyme.net/los-pasos-del-proceso-de-capacitacion.html>
- Cuesta, A. (2002). *Gestion de talento humano y del conocimiento. (2da edicion)*. Cuba: ECOE ediciones . Recuperado el 30 de septiembre de 2023, de <https://www.ecoediciones.com/wp-content/uploads/2017/05/Gesti%C3%B3n-del-talento-humano-y-del-conocimient>
- Esan, C. (18 de julio de 2016). *Esan.edu.pe. lima: Universidad ESAN* . Obtenido de Esan.edu.pe. lima: Universidad ESAN : <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/cinco-pasos-del-plan-de-capacitacion>
- Esan, C. (09 de septiembre de 2019). *Potenciar el talento humano por medio del implacement. Motivación laboral: nuevas tendencias globales*. Recuperado el 10 de octubre de 2023, de Potenciar el talento humano por medio del implacement. Motivación laboral: nuevas tendencias globales: <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/motivacion-laboral-nuevas-tendencias-globales>
- Fantino, J. (22 de junio de 2022). *Estadísticas de recursos humanos: ¡Mejora tus decisiones desde un enfoque 360°!* Recuperado el 10 de octubre de 2023, de Estadísticas de recursos humanos: ¡Mejora tus decisiones desde un enfoque 360°!: <https://www.crehana.com/blog/reclutamiento-contratacion/estadisticas-recursos-humanos/>
- Franco, B. (2022.). *Habilidades Gerenciales y Clima Organizacional del personal de los Servicios Médicos de un Organismo Público de Lima, 2022 [Tesis de Maestria]. Universidad cesar vallejo. Lima* . Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94329/Franco_BWE-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Franco, E. (2022). *Gestión del talento humano y la calidad de atención a los usuarios que acuden al servicio de emergencia del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión en el año 2020.[Tesis de Mestria]*. Lima-Peru: Repositorio de la Universidad San Martin de Porres.
- Garcia, A. A. (2018). caracterización de la gestión del talento humano en el centro nacional de coordinador de ensayos clínicos de Cuba. *Horizonte sanitario Vol. 17 (N° 2)*, 151-160. Recuperado el 10 de septiembre de 2023, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6555688>
- Gob.Pe. (21 de septiembre de 2023). *ministerio de trabajo y promocion del empleo /Peru*. Obtenido de ministerio de trabajo y promocion del empleo /Peru:

<https://www2.trabajo.gob.pe/el-ministerio-2/sector-empleo/dir-gen-form-cap-lab/normalizacion-y-certificacion/evaluacion-de-competencias-laborales/>

- Gonzales, A. (2019). *Modelo de competencias para la gestora enfermera [Tesis Doctoral]*. Universidad Europea Laureate Internacional Universities. Madrid. Obtenido de https://enfermeriaendesarrollo.es/wp-content/uploads/2020/01/Proyecto_Alberto_Gonzalez_Garcia.pdf
- Hernández, R. F. (2014). *Metodología de investigación. 6a ed.* . Mexico: McGraw-Hill interamericana.
- Majad, M. (2016). Gestion de talento humano en organizaciones educativas. *revista de investigacion Vol.40 (N°88)*. Recuperado el 9 de Octubre de 2023, de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1010-29142016000200008
- Mamonte, X. (2020). *Gestion de talento humano y competencias laborales del personal del hospital sagrado corazon de jesus provincia de ,os Rios Ecuador 2019 [Tesis de maestria]*. Universidad Cesar Vallejo. Piura. Recuperado el 26 de septiembre de 2023, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58030/Mamonte_GXP-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y
- Mertens, L. (1996). *Competencia laboral: sisetmas, surgimiento y modelos*. Montevideo : Cinterfor. Recuperado el 30 de septeimbre de 2023, de https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/mertens.pdf
- MINSA. (2011). *Competencias laborales para la mejora del dcesmpañio de los recursos humanos en salud*. Lima- Peru: MINSA . Obtenido de <http://www.minsa.gob.pe/bvsminsa.asp>
- MINSA. (2022). Documento tecnico: perfil de competencias esencaiales que orientan la formacion de los profesionales de salud. Obtenido de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3052348/Documento%20T%C3%A9cnico.pdf?v=1651239066>
- OIT. (04 de septiembre de 2021). *Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento/OIT*. Obtenido de Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento/OIT: <https://www.oitcinterfor.org/p%C3%A1gina-libro/1-%C2%BFqu%C3%A9-competencia-laboral>
- OMS. (2022). *75 Asamblea mundial de salud. Recursos humanos para la salud: Estrategia mundial de recursos humanos para la salud :personal sanitario 2030*. Ginebra: OMS.
- OPS/OMS. (17 de septiembre de 2017). *OPS*. Obtenido de OPS: https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id

=13672:human-resources-for-health-for-all-people-in-all-places&Itemid=0&lang=es#gsc.tab=0

- People, C. (14 de octubre de 2016.). *Peoplenext.com*. Recuperado el 29 de septiembre de 2023, de Peoplenext.com: <https://blog.peoplenext.com/gestion-del-talento-humano-en-la-empresa-y-su-importancia>
- Platea.pntic. (14 de octubre de 2020). *Platea.pntic*. Recuperado el 29 de septiembre de 2023, de Platea.pntic: <http://platea.pntic.mec.es/jmedina/html/curriculum.html>
- Ramirez, J. (10 de octubre de 2023). *Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo*. Recuperado el 10 de octubre de 2023, de Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo: <https://www.undp.org/es/dominican-republic/noticias/presenta-primer-censo-nacional-de-recursos-humanos-en-salud>
- Ramirez, R. E. (diciembre de 2019). *Gestion de talento humano: analisis desde el enfoque estrategico. informacion tecnologica* . Obtenido de <https://emprendepyme.net/los-pasos-del-proceso-de-capacitacion.html>: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642019000600167#:~:text=Al%20respecto%2C%20se%20puede%20de
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *comportameineto organizaconal* . Mexico : Pearson.
- Rojas, D. (2020). *Las estrategias en la gestion del talento humano para el fortalecimiento de las competencias laborales[titulo de especialidad]. Repositorio Fundacion Universidad de America*. Recuperado el 19 de septiembre de 2023, de <https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/8393/1/96517-2020-III-GTH.pdf>
- Siguas, J. (2021). *Gestion de talento huamno y el desempeño laboral del personal de salud de la sanidad PNP Pisco-Ica,2021.[Tesis de Mestria]*. 2021: Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo .
- Tobon, S. (2006). *formacion basada en competencias : pensamiento complejo, diseño curricular y didactica. 2da edicion* . Madrid: Ecoe, 2006. Obtenido de <https://www.uv.mx/psicologia/files/2015/07/Tobon-S.-Formacion-basada-en->
- Vargas, L. (2004). *40 preguntas sobre comptenecais laborales*. Mexico : CINTEFOR.
- Wayne, R. B. (2010). *adminsitracion de recursos humanos (11ava. ed.)*. Mexico: Pearson. Recuperado el 27 de septiembre de 2023, de

https://www.academia.edu/37949772/Administraci%C3%B3n_de_recursos_humanos_R_W_A_Y_N_E_M_O_N_D_Y

IX. ANEXOS

ANEXO N°1

TABLA DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	una función administrativa que requiere planeamiento, organización, control y dirección del recurso humano pues ellos son el activo principal en la institución, un grupo de políticas para dirigir los aspectos gerenciales relacionados con el recurso humano incluyendo el reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño. Chiavetano 2007	Se aplicará una encuesta tomada de Altamirano, M. Año 2022	Reclutamiento	Comunicación	1.4	Ordinal Likert 1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre	Malo 28-65 Regular 66-103 Bueno 104-140
			Selección	Dotación de recursos humanos	5.8		
			Capacitación	Entrenamiento	9-18		
				Desarrollo de habilidades Desarrollo de actitudes			
			Recompensa	Financiera No financiera	19-25		
Evaluación de desempeño	Evaluación de actividades Logro de metas	26-28					
COMPETENCIAS LABORALES	que «competencia» son las características de personalidad que	Cuestionario tomado de Rojas E. del año 2022			1-8	Ordinal Likert	Bajo 36-84

	genera comportamientos con desempeño exitoso en la labor asignada. Cada puesto de trabajo puede tener diferentes características en empresas y/o mercados diferente. (Alles, 2007)		Dimensión técnica	Innovación y liderazgo		1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre	Medio 85-132 Alto 133-180
			Dimensiones metodológicas	Uso de estrategias y procedimientos	9-16		
			Dimensión participativa	Ética	17-20		
				responsabilidad			
				Descontaminación, limpieza, desinfección y esterilización			
				Manejo de riesgo social			
				Manejo de nutrición de pacientes			
Gestión de insumos y materiales							
Gestión de equipos e infraestructura							

ANEXO 2 : Título: Gestión de talento humano y competencias laborales del personal de salud de un hospital Trujillo 2023

Cuestionario que mide gestión de talento humano

Autor: Altamirano, M (2022)

El cuestionario de la investigación gestión del talento humano y competencias laboral del personal de salud de un hospital de Trujillo, octubre- diciembre 2023.

El presente cuestionario es anónimo cada uno de los ítems está diseñado para que usted pueda solo marcar con un aspa (x) donde usted considere adecuado, de acuerdo a esta puntuación:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre

N	Ítems	Puntuación				
		1	2	3	4	5
Dimensión reclutamiento						
1	La institución crea el perfil profesional adecuado para la plaza donde se da una vacante.					
2	La institución pública la plaza creada a través de los medios de comunicación virtuales y electrónicos de manera correcta y oportuna					
3	El personal que postula y gana la plaza cumple con los requisitos establecidos en el perfil de la convocatoria					
4	En caso de quedar desierta la plaza la institución realiza una nueva convocatoria					
Dimensión selección						
5	El personal seleccionado pasa por un examen psicológico					
6	Se realizan entrevistas coherentes y de acuerdo al perfil de la plaza solicitada.					

7	La institución solicita el curriculum vitae del postulante en un formato práctico y preciso					
8	La institución establece la función que debe desempeñar y cumplir el personal seleccionado					
Dimensión capacitación						
9	El área de recursos humanos se encarga de ofrecer al nuevo colaborador información sobre la cultura organizacional, misión, visión, ROF y MOF.					
10	Se Brinda un plan de capacitación y actualización permanente al trabajador para brindar un buen servicio a los pacientes					
11	La capacitación brindada cubre las expectativas de los participantes					
12	La institución analiza problemas solucionables mediante el entrenamiento y reuniones de trabajo					
13	Su servicio promueve talleres de capacitación de manera continua.					
14	La institución implementa un plan de seguridad que incluye prevención de accidentes, supervisión permanente y reuniones periódicas					
15	La institución brinda a sus trabajadores instrucciones de seguridad para cada trabajo					
16	La institución brinda capacitación acerca de clima organizacional, manejo de emociones y relaciones interpersonales					
17	La institución tiene un plan de contingencia ante problemas de relaciones interpersonales					
18	La institución promueve la aplicación de principios y valores.					
Dimensión recompensa						
19	La institución cumple oportunamente con la remuneración según contrato.					

20	La institución cumple con otorgar beneficios al empleado como vacaciones, pago de aguinaldo, pago de ascensos, pensión, salario por maternidad, horas extras, recargo por trabajo nocturno, etc					
21	La institución cumple con brindar un horario adecuado al trabajador para ingreso, salida, refrigerio y afines					
22	La institución ha fijado programa de recompensas financieras para los trabajadores que muestran un buen desempeño					
23	La institución realiza reconocimiento público, otorga diplomas de honor, etc. Por el buen desempeño de sus colaboradores					
24	La institución tiene un programa de prestaciones sociales para los colaboradores que forman parte de la organización					
25	La institución cumple con programas recreativos, actividades deportivas, paseos y excursiones.					
Dimensión evaluación de desempeño						
26	La institución realiza periódicamente la supervisión del cumplimiento de sus actividades					
27	La institución realiza periódicamente la evaluación de desempeño de actividades					
28	Le informan a usted los resultados de la evaluación de desempeño					

Anexo 3 Título: Gestión de talento humano y competencias laborales del personal de salud de un hospital Trujillo 2023

Cuestionario que mide Competencias Laborales

Autor: Rojas E. (2022).

El cuestionario de la investigación gestión del talento humano y competencias laboral del personal de salud de un hospital de Trujillo, octubre- diciembre 2023.

El presente cuestionario es anónimo cada uno de los ítems está diseñado para que usted pueda solo marcar con un aspa (x) donde usted considere adecuado, de acuerdo a esta puntuación

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre

N	Ítems	Puntuación				
		1	2	3	4	5
Dimensión: técnica						
1	Me esfuerzo por brindar una mejor atención a los pacientes					
2	Tengo presente la cultura de la prevención me anticipo a los problemas que pudieran ocurrir en el consultorio.					
3	Procuro orientar los resultados de mi atención de manera eficiente y eficaz					
4	Poseo la capacidad profesional para desempeñar y asumir las exigencias del trabajo.					
5	Desarrollo la capacidad de liderazgo ante cualquier situación en concordancia con los procedimientos clínicos.					
6	Desarrollo el ejercicio de las funciones que desempeño con capacidades éticas y moral					
7	Manifiesto capacidad social y empática que me permite interactuar con los pacientes					
8	Poseo la capacidad de manejo emocional que me permite					

	aportar a las buenas relaciones con los demás colegas					
Dimensiones metodológicas						
09	Sustento los procedimientos de innovación durante una atención					
10	Suelo involucrar en mi trabajo la teoría y la práctica clínica.					
11	Estoy consciente de los diversos mecanismos de trabajo en su mi espacio labora					
12	Propongo y utilizo estrategias para poder favorecer la correcta atención del paciente.					
13	Poseo la habilidad de tomar decisiones con el equipo clínico					
14	Respeto los protocolos de seguridad en mi entorno de trabajo.					
15	Dispongo de los implementos adecuados para la atención de los pacientes					
16	Procuro emplear la metodología más adecuada para la atención de un paciente					
Dimensión participativa						
17	Suelo motivar a mis compañeros a trabajar en equipo.					
18	Poseo habilidades comunicativas y capacidad de expresión con los compañeros de labore					
19	Suelo delegar y asumir responsabilidades dentro del equipo de trabajo.					
20	Me siento motivado por participar en equipos de distinta índole, tales como culturales, deportivos, de planificación, etcétera					

Anexo 4 Ficha tecnica de cuestionario que evalua gestion del talento humano

Nombre del instrumento	Cuestionario para evaluar la gestion de talento humano
Autor	Altamirano, M.
Año	2022
Aplicación	Recoger información a través de un cuestionario relacionado con gestion de talento humano en un hospital de Lima
Bases teóricas	una función administrativa que requiere planeamiento, organización, control y dirección del recurso humano pues ellos son el activo principal en la institución, un grupo de políticas para dirigir los aspectos gerenciales relacionados con el recurso humano incluyendo el reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño. Chiavetano 2007
Confiabilidad	Se realizo una prueba piloto donde participaron 30 participantes de los cuales a través de ellos se aplicó el instrumento, y luego se aplicó la prueba estadística utilizando Alfa de Cronbach cuyo valor indica un 95%: el instrumento es confiable
Versión	Segunda versión
Sujetos de aplicación	Personal de salud
Tipo de administración	Se administrará a través de una encuesta individual
Duración	30 minutos
Normas de puntuación	Para medir la variable se aplicará en escala de Likert, lo cual tiene 28 ítems y 05 alternativas de respuesta, se evaluará en cuatro dimensiones: reclutamiento, seleccion, capacitacion, recompensa, evaluacion. Será necesario calificarlo en: 1=nunca; 2=casi nunca; 3=algunas veces; 4=casi siempre; 5=siempre

ANEXO 6 Ficha técnica que evalúa competencias laborales

Nombre del instrumento	Cuestionario evaluar competencias laborales
Autor	Rojas ,E.
Año	2022
Aplicación	Recoger información a través de un cuestionario relacionado con competencias laborales en servicios de salud
Bases teóricas	Que «competencia» son las características de personalidad que genera comportamientos con desempeño exitoso en la labor asignada. Cada puesto de trabajo puede tener diferentes características en empresas y/o mercados diferente. (Alles, 2007)
Confiabilidad	Se realizó una prueba piloto donde participaron 30 participantes de los cuales a través de ellos se aplicó el instrumento, y luego se aplicó la prueba estadística utilizando Alfa de Cronbach 0.874 cuyo valor es instrumento es confiable
Versión	Segunda versión
Sujetos de aplicación	Personal de salud
Tipo de administración	Se administrará a través de una encuesta por medio del cuestionario para evaluar competencias laborales de manera colectiva e individual
Duración	10 minutos
Normas de puntuación	Para medir la variable se aplicará en escala de Likert, lo cual tiene 20 ítems y 05 alternativas de respuesta, se evaluará las dimensiones. Será necesario calificarlo en: 1=nunca; 2=casi nunca; 3=algunas veces; 4=casi siempre; 5=siempre

Anexo 7 consentimiento informado

El Propósito del estudio le invitamos a participar en la investigación titulada “Gestión de talento humano y competencias laborales en el personal de salud en un hospital de Trujillo, 2023.”, cuyo objetivo es Determinar la relación que existe entre Gestión de talento humano y competencias laborales en el personal de salud en un hospital de Trujillo, 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de posgrado del programa de maestría en salud de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Describir el impacto del problema de la investigación. Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente procedimientos: 1. Se firmará el consentimiento informado

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: Gestión del Talento Humano y Competencias Laborales en el personal de Salud de un hospital de Trujillo 2023. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en la institución. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Nombre y apellido:

DNI

ANEXO 9 confiabilidad de los instrumentos

Variable	alfa de Cronbach	N° de Ítems
Gestión de talento humano	,980	28
Competencias laborales	,973	20

ANEXO 10 BASE DE DATOS

ORDEN	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12	ITEM 13	ITEM 14	ITEM 15	ITEM 16	ITEM 17	ITEM 18	ITEM 19	ITEM 20
1	4	2	4	4	2	2	2	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3
2	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	3	2
3	5	3	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5
5	5	2	4	4	5	4	5	2	5	4	4	5	5	1	3	3	3	4	3	4
6	5	3	5	5	3	2	4	4	5	5	4	4	4	5	1	3	2	3	3	2
7	3	2	1	5	2	5	3	3	5	2	5	3	5	1	2	3	5	3	3	5
8	5	3	4	4	4	3	3	5	5	4	3	4	3	2	4	3	5	3	2	3
9	5	2	3	4	2	4	4	4	3	4	4	4	5	1	3	3	4	3	3	3
10	4	5	4	4	2	2	3	4	4	4	3	4	4	2	3	2	3	3	3	4
11	5	3	3	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	2	3	2
12	4	3	4	4	4	3	3	2	3	2	4	3	4	2	3	3	4	3	4	4
13	4	2	3	4	2	2	2	3	4	2	3	5	3	4	4	3	4	4	2	3
14	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	2	4	4	5	4	4	3
15	4	3	5	5	3	3	5	3	5	5	4	5	5	3	4	3	5	5	5	3
16	5	2	4	4	1	2	4	4	4	3	4	5	5	2	4	2	4	4	2	4
17	4	3	4	5	5	4	3	3	5	4	5	5	5	3	3	4	5	3	4	2
18	5	2	3	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4
19	5	2	2	4	2	1	3	2	5	3	5	5	5	2	4	3	4	4	4	3
20	5	3	2	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4
21	4	3	4	5	5	3	3	2	4	4	3	4	4	3	2	2	3	3	3	3
22	5	2	4	5	5	3	3	3	4	3	5	4	4	3	4	3	4	4	4	3
23	5	2	3	4	3	3	3	3	4	2	3	4	4	2	3	2	2	2	3	3
24	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
25	5	5	4	5	3	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	3	5	4	3	2
26	4	3	3	3	5	3	3	3	4	4	4	5	5	4	3	3	3	3	3	4
27	5	4	4	4	3	4	4	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3
28	4	4	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4	3	3	4	4	3
29	5	1	4	4	5	5	5	3	3	5	4	4	2	5	3	2	3	3	5	3
30	5	2	2	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	1	4	4	4	3	3	4
31	5	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
32	5	4	5	4	4	4	4	4	5	3	5	4	5	2	4	4	4	4	4	2
33	5	2	1	4	2	4	3	3	4	4	5	5	3	3	4	3	5	5	4	4
34	5	3	3	5	2	3	4	4	3	3	4	4	4	1	3	3	4	4	3	4
35	5	3	3	4	5	3	3	4	4	4	5	5	4	2	4	3	4	4	4	3
36	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	5	2	3	2	3	3	2	2
37	5	3	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	2
38	4	3	2	4	2	2	2	2	3	3	4	4	4	1	4	2	3	3	3	4
39	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	2	4	3	4	3	4	3
40	4	2	4	5	3	3	3	3	3	4	4	3	4	1	3	4	4	4	4	3
41	5	5	2	4	5	4	3	4	4	4	5	5	4	3	4	3	4	4	4	5
42	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	4	3
43	4	4	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	3	5	4	4	5
44	5	3	3	5	3	3	3	5	5	5	4	5	5	2	4	2	5	3	2	3
45	5	3	3	4	5	3	3	3	4	3	4	4	4	2	3	3	4	4	3	4
46	3	3	2	4	5	4	5	3	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	3	4
47	1	2	4	3	5	5	5	5	2	5	5	5	5	1	5	3	4	3	3	3
48	5	3	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4
49	5	3	4	5	3	4	3	4	4	4	5	4	5	2	3	3	4	4	5	4
50	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3
51	5	4	2	2	4	5	5	4	2	5	3	5	5	1	2	2	4	5	4	4
52	5	4	4	5	4	4	2	4	5	4	5	4	5	1	3	4	5	4	4	4
53	5	2	4	4	1	3	5	4	5	4	5	4	5	3	4	3	4	4	3	4
54	4	3	3	3	3	2	2	2	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2
55	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
56	4	3	3	4	4	2	3	4	3	4	4	4	4	1	3	3	3	3	3	2
57	5	2	3	5	2	4	4	4	3	3	5	5	4	2	3	3	4	4	4	4
58	5	3	3	4	5	3	3	3	4	3	4	4	4	2	3	3	4	4	3	4
59	4	3	3	3	3	2	2	2	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2
60	4	4	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	3	5	4	4	5
61	4	4	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	3	5	4	4	5
62	5	3	3	4	5	3	3	3	4	3	4	4	4	2	3	3	4	4	3	4
63	3	3	2	4	5	4	5	3	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	3	4
64	1	2	4	3	5	5	5	5	2	5	5	5	5	1	5	3	4	3	3	3
65	5	3	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4
66	5	3	4	5	3	4	3	4	4	4	5	4	5	2	3	3	4	4	5	4
67	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3
68	5	4	2	2	4	5	5	4	2	5	3	5	5	1	2	2	4	5	4	4
69	5	4	4	5	4	4	2	4	5	4	5	4	5	1	3	4	5	4	4	4
70	5	2	4	4	1	3	5	4	5	4	5	4	5	3	4	3	4	4	3	4
71	0	3	3	3	3	2	2	2	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2
72	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
73	4	3	3	4	4	2	3	4	3	4	4	4	4	1	3	3	3	3	3	2
74	5	2	3	5	2	4	4	4	3	3	5	5	4	2	3	3	4	4	4	4
75	5	3	3	4	5	3	3	3	4	3	4	4	4	2	3	3	4	4	3	4
76	4	3	3	3	3	2	2	2	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2
77	4	4	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	3	5	4	4	5
78	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
79	4	3	3	4	4	2	3	4	3	4	4	4	4	1	3	3	3	3	3	2
80	5	2	3	5	2	4	4	4	3	3	5	5	4	2	3	3	4	4	4	4
81	5	3	3	4	5	3	3	3	4	3	4	4	4	2	3	3	4	4	3	4
82	4	3	3	3	3	2	2	2	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2
83	4	4	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	3	5	4	4	5
84	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
85	4	3	3	4	4	2	3	4	3	4	4	4	4	1	3	3	3	3	3	2
86	5	2	3	5	2	4	4	4	3	3	5	5	4	2	3	3	4	4	4	4
87	5	3	3	4	5	3	3	3	4	3	4	4	4	2	3	3	4	4	3	4
88	4	3	3	3	3	2	2	2	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2
89	4	4	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	3	5	4	4	5
90	5	3	3	4	5	3	3	3	4	3	4	4	4	2	3	3	4	4	3	4
91	4	3	3	3	3	2	2	2	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2
92	4	3	3	3	3	2	2	2	4	4	3	3								

ORDEN	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12	ITEM 13	ITEM 14	ITEM 15	ITEM 16	ITEM 17	ITEM 18	ITEM 19	ITEM 20
1	4	2	4	4	2	2	2	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3
2	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	2
3	5	3	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5
5	5	2	4	4	5	4	5	2	5	4	4	5	5	1	3	3	3	4	3	4
6	5	3	5	5	3	2	4	4	5	5	4	4	5	1	3	2	3	3	3	2
7	3	2	1	5	2	5	3	3	5	2	5	3	5	1	2	3	5	3	3	5
8	5	3	4	4	4	3	3	5	5	4	3	4	3	2	4	3	5	3	2	3
9	5	2	3	4	2	4	4	4	3	4	4	4	5	1	3	3	4	3	3	3
10	4	5	4	4	2	2	3	4	4	4	3	4	4	2	3	2	3	2	3	4
11	5	3	3	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	2	3	2
12	4	3	4	4	4	3	3	2	3	2	4	3	4	2	3	3	4	3	4	4
13	4	2	3	4	2	2	2	3	4	2	3	5	3	4	4	3	4	4	4	2
14	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	2	4	4	5	4	4	3
15	4	3	5	5	3	3	5	3	5	5	4	5	5	3	4	3	5	5	5	3
16	5	2	4	4	1	2	4	4	4	3	4	5	5	2	4	2	4	4	2	4
17	4	3	4	5	5	4	3	3	5	4	5	5	5	3	3	4	5	3	4	2
18	5	2	3	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4
19	5	2	2	4	2	1	3	2	5	3	5	5	5	2	4	3	4	4	4	3
20	5	3	2	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4
21	4	3	4	5	5	3	3	2	4	4	3	4	4	3	2	2	3	3	3	3
22	5	2	4	5	5	3	3	3	4	3	5	4	4	3	4	3	4	4	4	3
23	5	2	3	4	3	3	3	3	4	2	3	4	4	2	3	2	2	2	3	3
24	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
25	5	5	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	3	5	4	3	2
26	4	3	3	5	5	3	3	3	4	4	5	5	4	3	3	3	3	3	3	4
27	5	4	4	4	3	4	4	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3
28	4	4	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4	3	3	4	4	3
29	5	1	4	4	5	5	5	3	3	5	4	4	4	2	5	3	2	3	3	5
30	5	2	2	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	1	4	4	4	3	3	4
31	5	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
32	5	4	5	4	4	4	4	4	5	3	5	4	5	2	4	4	4	4	4	2
33	5	2	1	4	2	4	3	3	4	4	5	5	3	4	3	5	5	5	4	4
34	5	3	3	5	2	3	4	4	3	3	4	4	4	1	3	3	4	4	3	4
35	5	3	3	4	5	3	3	4	4	4	5	5	4	2	4	3	4	4	4	3
36	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	5	2	3	2	3	3	2	2
37	5	3	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	2
38	4	3	2	4	2	2	2	2	3	3	4	4	4	1	4	2	3	3	3	4
39	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	2	4	3	4	3	4	3
40	4	2	4	5	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	1	3	4	4	4	3
41	5	5	2	4	5	4	3	4	4	4	5	5	4	3	4	3	4	4	4	5
42	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	4	3
43	4	4	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	3	5	4	4	5
44	5	3	3	5	3	3	3	5	5	5	4	5	5	2	4	2	5	3	2	3
45	5	3	3	4	5	3	3	3	4	3	4	4	4	2	3	3	4	4	3	4
46	3	3	2	4	5	4	5	3	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	3	4
47	1	2	4	3	5	5	5	5	2	5	5	5	5	1	5	3	4	3	3	3
48	5	3	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4
49	5	3	4	5	3	4	3	4	4	4	5	4	5	2	3	3	4	4	5	4
50	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3
51	5	4	2	2	4	5	5	4	2	5	3	5	5	1	2	2	4	5	4	4
52	5	4	4	5	4	4	2	4	5	4	5	4	5	1	3	4	5	4	4	4
53	5	2	4	4	1	3	5	4	5	4	5	4	5	3	4	3	4	4	3	4
54	4	3	3	3	3	2	2	2	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2
55	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
56	4	3	3	4	4	2	3	4	3	4	4	4	4	1	3	3	3	3	3	2
57	5	2	3	5	2	4	4	4	3	3	5	5	4	2	3	3	4	4	4	4
58	5	3	3	4	5	3	3	3	3	4	4	4	4	2	3	3	4	4	3	4
59	4	3	3	3	3	2	2	2	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2
60	4	4	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	3	5	4	4	5
61	4	4	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	3	5	4	4	5
62	5	3	3	4	5	3	3	3	4	3	4	4	4	2	3	3	4	4	3	4
63	3	3	2	4	5	4	5	3	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	3	4
64	1	2	4	3	5	5	5	5	2	5	5	5	5	1	5	3	4	3	3	3
65	5	3	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4
66	5	3	4	5	3	4	3	4	4	4	5	4	4	5	2	3	3	4	4	5
67	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3
68	5	4	2	2	4	5	5	4	2	5	3	5	5	1	2	2	4	5	4	4
69	5	4	4	5	4	4	2	4	5	4	5	4	5	1	3	4	5	4	4	4
70	5	2	4	4	1	3	5	4	5	4	5	4	5	3	4	3	4	4	3	4
71	0	3	3	3	3	2	2	2	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2
72	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
73	4	3	3	4	4	2	3	4	3	4	4	4	4	1	3	3	3	3	3	2
74	5	2	3	5	2	4	4	4	3	3	5	5	4	2	3	3	4	4	4	4
75	5	3	3	4	5	3	3	3	4	3	4	4	4	2	3	3	4	4	3	4
76	4	3	3	3	3	2	2	2	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2
77	4	4	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	3	5	4	4	5
78	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
79	4	3	3	4	4	2	3	4	3	4	4	4	4	1	3	3	3	3	3	2
80	5	2	3	5	2	4	4	4	3	3	5	5	4	2	3	3	4	4	4	4
81	5	3	3	4	5	3	3	3	4	3	4	4	4	2	3	3	4	4	3	4
82	4	3	3	3	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2
83	4	4	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	3	5	4	4	5
84	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
85	4	3	3	4	4	2	3	4	3	4	4	4	4	1	3	3	3	3	3	2
86	5	2	3	5	2	4	4	4	3	3	5	5	4	2	3	3	4	4	4	4
87	5	3	3	4	5	3	3	3	4	3	4	4	4	2	3	3	4	4	3	4
88	4	3	3	3	3	2	2	2	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2
89	4	4	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	3	5	4	4	5
90	5	3	3	4	5	3	3	3	4	3	4	4	4	2	3	3	4	4	3	4
91	4	3	3	3	3	2	2	2	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2
92	4	3	3	3	3	2	2	2	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2