



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

**Gestión de talento humano en competencias técnicas del sistema
en seguridad y salud en el trabajo Hospital Rebagliati, Jesús
María, 2020**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública**

AUTOR:

Fernández Campos, Wilder Abel (ORCID: 0000-0003-2611-0809)

ASESORA:

Dra. Palacios Garay, Jessica Paola (ORCID: 0000-0002-2315-1683)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estados

LIMA - PERÚ

2020

Dedicatoria

Para mis padres Pablo y Nilda, por inculcarme a trabajar, perseverar y seguir los caminos del éxito con valores, responsabilidad y sobre todo respetando a los demás.

A mi esposa Janet, por su paciencia y su apoyo incondicional.

Agradecimiento

A mi profesora y asesora Jessica Palacios Garay por guiarme a lo largo del desarrollo de mi trabajo, y a la institución por brindarme todas las facilidades e información suficiente para elaborar satisfactoriamente el producto final.

Índice de contenidos

Carátula	I
Dedicatoria	II
Agradecimiento	III
Índice	IV
Índice de tablas	V
Índice de figuras	VII
Resumen	VIII
Abstract	IX
I. Introducción	1
II. Método	11
2.1 Tipo y diseño de investigación	11
2.2 Operacionalización de variables	12
2.3 Población y muestra	13
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	13
2.5 Procedimientos	15
2.6 Métodos análisis de datos	16
2.7 Aspectos éticos	16
III. Resultados	17
IV. Discusión	28
V. Conclusiones	33
VI. Recomendaciones	34
VI. Referencias	35
ANEXOS	41

Índice de tablas

Tabla 1	Baremos de la variable gestión del talento humano	14
Tabla 2	Baremos de la variable Competencias técnicas del sistema en seguridad y salud	14
Tabla 3	Validez de contenido del instrumento de las variables	14
Tabla 4	Confiabilidad de la variable gestión del talento humano	15
Tabla 5	Confiabilidad de la variable Competencias técnicas del sistema en seguridad y salud	15
Tabla 6	Distribución de niveles de Gestión del talento humano	17
Tabla 7	Distribución de niveles de las dimensiones de la variable gestión del talento humano	18
Tabla 8	Distribución de niveles de la variable Competencias técnicas del sistema	19
Tabla 9	Distribución de niveles de las dimensiones de la variable Competencias técnicas del sistema	20
Tabla 10	Ajuste del modelo que explica la incidencia de la gestión de talento humano en competencias técnicas del sistema en seguridad y salud en el trabajo	21
Tabla 11	Pseudo R – cuadrado del modelo que explica la incidencia de la gestión de talento humano en competencias técnicas del sistema en seguridad y salud en el trabajo	21
Tabla 12	Estimación de los parámetros del modelo que explica la incidencia de la gestión de talento humano en competencias técnicas del sistema en seguridad y salud	22
Tabla 13	Información sobre el ajuste del modelo que explica la incidencia de la gestión de talento humano en la administración del sistema en seguridad y salud	23
Tabla 14	Pseudo R – cuadrado del modelo que explica la incidencia de la gestión de talento humano en la administración del sistema en seguridad y salud en el trabajo	23

Tabla 15	Estimación de los parámetros del modelo que explica la incidencia de administración del sistema en seguridad y salud en el trabajo	23
Tabla 16	Información sobre el ajuste del modelo que explica la incidencia de gestión de talento humano en asesoría técnica del sistema en seguridad y salud en el trabajo	23
Tabla 17	Pseudo R – cuadrado del modelo que explica la incidencia de la gestión de talento humano en asesoría técnica del sistema en seguridad y salud en el trabajo	24
Tabla 18	Estimación de los parámetros del modelo que explica la incidencia de gestión de talento humano en asesoría técnica del sistema en seguridad y salud en el trabajo	24
Tabla 19	Información sobre el ajuste del modelo que explica la incidencia de la gestión de talento humano en higiene y seguridad del sistema en seguridad y salud en el trabajo	24
Tabla 20	Pseudo R – cuadrado del modelo que explica la incidencia de la gestión de talento humano en higiene y seguridad del sistema en seguridad y salud en el trabajo	25
Tabla 21	Estimación de los parámetros del modelo que explica la incidencia de la gestión de talento humano en higiene y seguridad del sistema en seguridad y salud en el trabajo	25
Tabla 22	Información sobre el ajuste del modelo que explica la incidencia de la gestión de talento humano en medicina preventiva y del trabajo del sistema en seguridad y salud	25
Tabla 23	Pseudo R – cuadrado del modelo que explica la incidencia de la gestión de talento humano en medicina preventiva y del trabajo del sistema en seguridad y salud	26
Tabla 24	Estimación de los parámetros del modelo que explica la incidencia de la gestión de talento humano en medicina preventiva y del trabajo del sistema en seguridad y salud	26

Tabla 25	Información sobre el ajuste del modelo que explica la incidencia de la gestión de talento humano en prevención y atención de emergencias del sistema en seguridad y salud	27
----------	---	----

Índice de figuras

Figura 1	Distribución de niveles de Gestión del talento humano	17
Figura 2	Distribución de niveles de las dimensiones de la variable gestión del talento humano	18
Figura 3	Distribución de niveles de la variable Competencias técnicas del sistema	19
Figura 4	Distribución de niveles de las dimensiones de la variable Competencias técnicas del sistema	20

Resumen

El resumen del estudio titulado Gestión de talento humano en competencias técnicas del sistema en seguridad y salud en el trabajo Hospital Rebagliati, Jesús María, 2020 y el objetivo fue determinar la incidencia de la Gestión de talento humano en competencias técnicas del sistema en seguridad y salud en el trabajo Hospital Rebagliati, Jesús María, 2020.

En cuanto a la metodología se circunscribe en el enfoque cuantitativo, tipo básica, de nivel explicativo, el diseño fue no experimental de correlación causal. La población para el presente estudio son 92 trabajadores del trabajo Hospital Rebagliati, Jesús María. La técnica que se utilizó fue la encuesta, el cuestionario fue el instrumento utilizado en la investigación consiste en un conjunto de preguntas respecto a las variables que se van a medir. Se realizó la validez de contenido de las variables y la confiabilidad de Alpha de Cronbach para ambas variables.

La investigación concluyó que Existe incidencia significativa de la gestión de talento humano en competencias técnicas del sistema en seguridad y salud en el trabajo Hospital Rebagliati, Jesús María, 2020, debido a que el modelo propuesto explica el 51.7% de la variable competencias técnicas del sistema en seguridad y salud en el trabajo.

Palabras clave: Gestión de talento humano, competencias técnicas del sistema en seguridad y salud, asesoría técnica

Abstract

The summary of the study entitled Management of human talent in technical competences of the system in health and safety at work Hospital Rebagliati, Jesús María, 2020 and the objective was to determine the incidence of the Management of human talent in technical competences of the system in safety and health at work Hospital Rebagliati, Jesús María, 2020.

Regarding the methodology, it is circumscribed in the quantitative approach, basic type, explanatory level, the design was non-experimental with causal correlation. The population for the present study is 92 workers from Hospital Rebagliati, Jesús María. The technique used was the survey, the questionnaire was the instrument used in the research, it consists of a set of questions regarding the variables to be measured. The content validity of the variables and the reliability of Cronbach's Alpha were performed for both variables.

The research concluded that there is a significant incidence of human talent management in technical competences of the system in health and safety at work Rebagliati Hospital, Jesús María, 2020, because the proposed model explains 51.7% of the variable technical competences of the system in health and safety at work.

Keywords: Human talent management, technical competencies of the health and safety system, technical advice

I. INTRODUCCIÓN

A partir de los primeros once días del tercer mes del presente año, la (OMS) establece la declaración definitiva de pandemia por COVID-19, los países del mundo se prepararon, de acuerdo a sus posibilidades, para enfrentar la inevitable aparición de la infección en sus territorios. Al no existir un tratamiento específico hasta la fecha, asegurar un tratamiento de soporte precoz se convirtió en una demanda agotadora para los profesionales de salud que tuvieron que trabajar en condiciones poco favorables en la mayoría de países (Cuba, 2020). La gestión del cuidado de salud está orientada hacia la persona, su familia, todo el personal de salud y los equipos interdisciplinarios. Asimismo, se percibió una inadecuada selección de personal, se encontraron profesionales sin capacitación y la falta implementación para realizar la práctica del cuidado (Arévalo, Da Silva, Tiscar, Sánchez Lobos, Velásquez y Flores, 2020).

En América Latina, la OIT (2017) sostuvo los recursos humanos que tienen las empresas deben ser consideradas como instrumentos importantes en el crecimiento de los mismos, ya que ellos son los que con su esfuerzo lograr direccionar a la empresa para conseguir sus objetivos. De la misma forma, Rueda, Silva y Suarez (2020) indicaron que existen maneras que los talentos realicen traslados a sectores donde sean más valorados en el ámbito de los sueldos que puedan recibir por sus servicios, los que más demanda tienen son los que cuentan con un dominio de las tecnologías. Se hace hincapié en que los talentos se van de manera constante por la poca valoración que sienten en algunos espacios de trabajo, y se dan las migraciones a otros países (Canales, Fuentes y De León, 2019). Según el Ranking de Talento del año 2018, cedió cinco espacios, quiere decir que es un país donde no se atrae el talento de los trabajadores. (América economía, 2018). Además, los colaboradores en la mayoría de las empresas no tienen estabilidad, el 60% solo trabaja con recibos por honorarios y otros en contratos temporales, el 30% por contrato servicios y unos pocos son trabajadores perennes, muchas veces dejando de lado sus profesiones para poder lograr ese incremento que están buscando en nuestro país. (Terán, Mora, Gutiérrez, Maldonado, Delgado y Fernández, 2019).

En el Hospital Rebagliati, Jesús María, genera colateralmente una continua desmotivación, falta de compromiso, falta de institucionalidad y continuidad en los

procesos en el personal contratado, situación que a su vez influye e impacta en la competencia laboral de las organizaciones. Este fenómeno también impacta en la ineficiencia e insuficiencia de las funciones ejercidas por el personal contratado y nombrado. También el incentivo salarial en se ha convertido en un cumplimiento del requisito mínimo de ley, olvidando que la remuneración por logros y competencias genera en el trabajador compromiso, lealtad, sentido de pertenencia, lo que repercute en el éxito o no de la organización. El manejo de la gestión sobre los talentos humanos mejorará en cuanto al fortalecimiento de sus habilidades llevándolos a cumplir sus funciones a mayor efectividad, siendo más productivos y útiles para la institución donde se desempeña. Asimismo, estas habilidades les permitirán un desenvolvimiento más eficaz, siendo competentes con los demás para desarrollar una determinada función.

Se planteó el problema general: ¿Cuál es el efecto del control del talento humano en las capacidades técnicas del sistema de seguridad y salud en el trabajo durante Covid-19? También señaló los problemas específicos: (a) ¿Cuál es la incidencia de la gestión de del talento humano en la administración del sistema en seguridad y salud en el trabajo durante Covid - 19? (b) ¿Cuál es la incidencia de la gestión del talento humano en la asesoría técnica del sistema en seguridad y salud durante Covid - 19?, (c) ¿Cuál es la incidencia de la gestión del talento humano en la higiene y seguridad del sistema en seguridad y salud en el trabajo durante Covid - 19?, (d) ¿Cuál es la incidencia de la gestión del talento humano en la medicina preventiva y del trabajo durante Covid - 19?, y (e) ¿Cuál es la incidencia de la gestión del talento humano en la prevención y atención de la emergencia del sistema de seguridad y salud durante Covid - 19?

Se justifica teóricamente ya que Martínez, Asmat, Alberca y Medina (2018) han tomado como teoría sobre el control variable de la gestión humana y sobre las competencias técnicas variables del sistema en protección y salud en labores sienta bases teóricas en de Vega, Gutiérrez y Molina (2020) estableció las dimensiones del estudio. La importancia del estudio de la presente investigación busca establecer mecanismos para la gestión del personal de manera que el equipo direccione sus habilidades para poder lograr las metas de la empresa y lograr competencia laboral es importante, ya que permiten el mejor desarrollo de los procesos dentro de una institución. En la justificación práctica, ayudó encontrar la

relación entre las variables mencionadas, logrando establecer las opciones con mayor resultado para resolver las diferentes situaciones, como los plazos que se toman la institución. En la justificación metodológica, la presente investigación permitió confirmar la validez de la aplicación y metodología de las dos variables mencionadas, cimienta las bases para futuras investigaciones sobre administración del personal y competencia laboral para el progreso en las diferentes instituciones de salud.

Se consideró el objetivo general: Establecer la incidencia de la gestión del talento humano en las competencias técnicas del sistema en seguridad y salud en el trabajo durante Covid - 19. De manera similar, dentro de los objetivos específicos: (a) Establecer la incidencia de la gestión del talento humano en la administración del sistema en seguridad y salud en el trabajo durante Covid - 19 (b) Establecer la incidencia de la gestión del talento humano en asesoría técnica del sistema en seguridad y salud durante Covid - 19 (c) Establecer la incidencia de la gestión del talento humano en higiene y seguridad del sistema en seguridad y salud en el trabajo Covid - 19, (d) Establecer la incidencia de la gestión de talento humano en medicina preventiva y del trabajo del sistema en seguridad y salud en el trabajo Hospital Rebagliati, Jesús María, 2020. (e) Establecer la incidencia de la gestión de talento humano en prevención y atención de emergencias del sistema en seguridad y salud en el trabajo Hospital Rebagliati, Jesús María, 2020

La hipótesis general fue establecida como: Existe incidencia significativa de la gestión de talento humano en competencias técnicas del sistema en seguridad y salud en el trabajo Hospital Rebagliati, Jesús María, 2020. Para la hipótesis Específicas (a) Existe incidencia significativa de la gestión de talento humano en la administración del sistema en seguridad y salud en el trabajo durante Covid - 19 (b) Existe incidencia significativa de la gestión de talento humano en asesoría técnica del sistema en seguridad y salud en el trabajo durante Covid - 19 (c) Existe incidencia significativa de la gestión de talento humano en higiene y seguridad del sistema en seguridad y salud en el trabajo durante Covid - 19 (d) Existe incidencia significativa de la gestión de talento humano en medicina preventiva y del trabajo del sistema en seguridad y salud en el trabajo durante Covid - 19 (e) Existe incidencia significativa de la gestión de talento humano en prevención y atención de emergencias del sistema en seguridad y salud en el trabajo durante Covid – 19.

II. MARCO TEÓRICO

En referencia a los trabajos previos revisados en Según Silvestre (2020), en el ámbito nacional se investigó la gestión del peritaje humano y su correlación con el desempeño de trabajo del equipo de trabajadores del sanatorio, el objetivo cambió a establecer una datación entre las variables. Concluyó que la existencia de una datación de alta calidad entre las variables, relacionada con el trabajo colaborativo dentro de las agencias. Esto demuestra que el sanatorio promueve el trabajo en equipo para cumplir metas y ofrecer ofertas satisfactorias.

Asimismo, Quispe (2020) en su tesis sobre control de habilidades humanas y competencia de trabajo del cuerpo de trabajadores de enfermería de Cuidados Intensivos, busca establecer la conexión entre variables. Existe una tremenda correlación mediana de 0,625 y un valor de 0,000, lo que nos permite concluir que la fuerza laboral debe tener el equipo adecuado y un entorno favorable para desenvolverse dentro de un área y realizar deportes con precisión.

Asimismo, Reyna y Montero (2019) investigó sobre gestión de las habilidades humanas y su correlación con el desempeño global del proyecto en el entorno, busca posicionar en vigencia las correlaciones entre las variables, da como respuestas preguntas que si existe una correlación directa entre las variables de existencia.

De igual manera, Rodas (2019) en su tesis sobre gestión de habilidades humanas en el desempeño del cuerpo de trabajadores de salud del Hospital, busca establecer los efectos de la primera variable en la segundo cuyos hallazgos son: el 50.98% asume que el talento humano es de un nivel regular, el (51.96%) sostiene que tiene un nivel alto. Asimismo. Se concluye que la manera como se maneja al personal trae influencia en su desempeño dentro de un espacio, por ello las empresas deben contar con planes de retención para poder establecer y contar con profesionales adecuados en sus puestos de trabajo.

Además, Rodríguez (2020) en su tesis sobre Factores socio instructivos y competencia laboral en reanimación cardiopulmonar en expertos en salud. Los efectos que se encontraron fueron la edad máxima frecuente 25-35 años con 62%; género de niña 64%. El 72% tiene una ruta AHA-BLS y el mejor 28% ahora no tiene una ruta AHA-BLS. Se concluyó que el tema socio instructivo: género se relaciona con una mayor competencia en la tarea y los elementos socio instructivos: edad,

carrera, dirección AHA-BLS, horas en emergencia no se asocian con la competencia de actividad en reanimación cardiopulmonar en el pre Unidad Científica del Establecimiento de Salud de Trujillo.

En relación a los trabajos previos en los antecedentes internacionales según Martínez, Asmat, Alberca y Medina (2018) buscaron establecer la influencia de la primera variable en la gestión del talento humano, se aplicó una encuesta que le permitió recopilar información para que posteriormente sea analizado y lo que trajo como hallazgos que el 44,4% y 28,4%, sostuvieron que existe una gestión del talento adecuado, lo que enriquece la empresa de los gestores estatales.

Al respecto, Mahecha, Silva, y Suarez (2020) en su revista investigó sobre la gestión de talentos humanos dentro de los establecimientos que brindan Salud - IPS, busca establecer un cortejo entre las variables. Concluyó que mediante la producción de técnicas que permitan hacer aportes al descuento del precio de rotación excesivo y mejorar la gestión de los empleados, desde los componentes del entorno laboral, el bienestar de los empleados y la productividad de este tipo de instituciones.

Asimismo, García, Duran y Prieto (2017) en su revista: Normativa de gestión de la experiencia humana para el desarrollo de competencias directivas en negocios metalmeccánicos, busca estudiar los lineamientos sobre la administración del talento humano y las habilidades de los gerentes. Sobre las habilidades que los colaboradores muestran al cumplir sus funciones, requieren de un líder de direcciones sus destrezas a través del trabajo colaborativo y con ello se busca promover las condiciones necesarias para que el talento se quede en la empresa y brindarle las capacitaciones que sean necesarias para que de esa manera logren su mejoría en sus labores. Por lo cual, León y Rodríguez (2020) en la revista investigó sobre las competencias laborales y el cumplimiento del rol de las secretarías, busca estudiar las habilidades de los colaboradores, estudiando su concepción psicológica y de sus elementos constitutivos. Sus hallazgos fueron; las destrezas son valoradas al inicio de la contratación, y a medida del desempeño que tiene durante el tiempo que labora se van seleccionado a aquellos que realmente mejoran con la práctica de sus actividades. También, Suarez y Lozano (2027) en su investigación: Competencias de enfermería en su ambiente de trabajo del servicio UCI adulto para la seguridad del paciente en la sociedad de cirugía.

Concluyó que el servicio que brindan los enfermeros es medular, ya que depende de su desempeño la mejora de los pacientes y de los hallazgos que puedan tener en el área al cual corresponde y por ende del hospital, se busca que cuenten con los elementos necesarios para que se puedan desempeñar de la mejor manera y el paciente pueda mejorarse.

En cuanto a las teorías relacionadas a la gestión del talento humano, Chiavenato (2011) y Salazar, *et al.* (2020) indicaron que los modelos y conceptos modernos, que se tienen del talento humano al interior de las organizaciones, en esta gestión se desarrollan y empoderan las competencias que el personal posee, para que el aplique de manera efectiva hacia el logro de los objetivos. Por lo que es uno de los temas más relevantes para el tratamiento de cualquier tipo de organización y, especialmente para las empresas mediante el diseño de un plan busca centrado en procesos claves y fundamentales para los fortalecimientos de la administración del talento humano (Nkowane y Ferguson, 2016).

En relación a la definición de la variable gestión del talento humano, Martínez *et al.* (2018) definieron que es necesario contar con un mecanismo que reclute, capacite y haga un seguimiento de los profesionales que contratan, para que de esa manera cuenten con personas que cumplan con los perfiles deseados y sean integrantes de confianza dentro de la empresa. Asimismo, Prieto (2013) definieron: es un procedimiento administrativo que se implementa para poder conservar a los colaboradores, debido a que ellos desplazan sus habilidades para poder cumplir con las funciones que se les asigne en un determinado puesto de trabajo, con lo cual ayuda a que su centro de labores alcance sus metas. De la misma forma, Herold *et al.*, (2007) indicaron: son condiciones que facilitan las habilidades de un equipo de trabajadores de las diferentes entidades que se encaminan hacia el cambio, y que su presencia tenga una repercusión positiva en las formas de trabajo de la empresa donde los encargados sepan de qué manera apoyar a sus colaboradores de manera que se sientan valores y que sus habilidades sigan mejorando.

Las competencias técnicas son fundamentales para el área de enfermería, debido a que garantiza una atención adecuada (Koochi *et al.*, 2017) De la misma manera, Armijos *et al.*, (2019) precisaron: Una conjunción de políticas y prácticas ineludibles dirigidas a administrar cargos laborales concernientes con personas o

recursos relacionados con el desempeño laboral, que brinda información con el fin de tomar decisiones importantes para ascensos, transferencias y despidos en el personal. También, Gaviria et al., (2016) mencionaron que es saber con buena fuente como se desempeñan los profesionales, debido a que las empresas tienen que ser más efectivas y alcanzar hallazgos manejando óptimas estrategias que conlleven ejecutar mayor número de actividades con los recursos mínimos. Al respecto, Romero (2016) indicaron que, en una organización como una serie de acciones relacionados con los enfoques completados para reclutar, mejora, motivación y permitir la retención de personal o colaboradores, haciéndolos extra eficientes dentro de la empresa.

Además, Chong, Chong, Bustamante y Galarza (2019) dijeron: La gestión de habilidades humanas son tácticas deliberadas que permiten el uso estándar de oro del capital humano con el propósito de lograr los sueños organizacionales, sin descuidar el buen ser y la dedicación de los empleados a través de una buena forma de vida organizativa. Asimismo, Montoya y Boyero (2016) mencionaron: Es una manera realista que busca el propio ser del trabajador y cada arduo trabajo y desarrollo humano dentro de una entidad, para ello conviene recordar dos elementos significativos, entre ellos, las búsquedas de la agencia hacia el desempeño de la tarea. Por ello, Sánchez y Calderón (2012) expresaron: es el movimiento que dirige una participación efectiva del desempeño integral del hombre o la mujer para lograr metas dentro de las entidades, generar desarrollo y auge la dedicación del cuerpo de trabajadores, fortaleciendo su hombre o características de la mujer, y se interrelacionan con los trabajadores. Permite comparar la visión y proyecto de la empresa, época, funciones, clima laboral para que puedas mejorar el grupo.

Para la dimensión reclutamiento, Martínez *et al.*, (2018) expresaron que el procedimiento donde una empresa comunica la vigencia de un puesto de trabajo en una determinada área, donde se le ofrece beneficios a cambio de los servicios prestados por parte de un profesional, este debe contar con el perfil requerido. Segredo, Cartaya, Bilba, Rovira, Álvarez y Acevedo (2019) indicaron que comprende como la búsqueda de los colaboradores para cumplir con las labores y desempeñar un rol de tal manera como lo necesite la organización, mediante diferentes pruebas para diagnosticar las aptitudes y actitudes de los colaboradores.

En la dimensión Selección según Martínez *et al.*, (2018) y Rojas y Vilchez (2018) consiste en elegir a los candidatos que presenten con el perfil que requiere la empresa, consta de fases, de las cuales se suele seleccionar al más adecuado para que desempeñe labores que se especifican en los contratos que se realicen, esos acuerdos serán entre ambas partes interesadas.

En la dimensión capacitación según Martínez, *et al.* (2018) indicaron: son procedimientos en la cual las personas que han sido seleccionadas, se les brinda el manejo de las herramientas que van a utilizar en los procesos de la realización de las acciones enmarcadas dentro de sus responsabilidades, para lo cual es necesarios que cuenten con ciertas bases, o habilidades. Asimismo, Agudelo *et al.*, (2019) expresaron: mecanismos para hacer más hábiles a los colaboradores que han sido electos de un grupo, los cuales se les brinda nuevos conocimientos y procesos en los cuales son sometidos para que pueda desempeñarse de manera adecuada y no incurra en errores, para lograr mejores hallazgos para la empresa. Por otro lado, López *et al.*, (2020) mencionaron que la capacitación es el desarrollo de un plan donde se direcciona las habilidades de una persona hacia la mejora para que pueda realizar sus trabajos de manera eficiente y sin errores, beneficia directamente a la empresa.

En la dimensión recompensa según Martínez *et al.*, (2018) es la ganancia que percibe una persona por prestar sus servicios, esta persona hace usos de sus conocimientos y tiempo para poder cumplir con los acuerdos entre la empresa y el empleado, son premios monetarios que suplen las necesidades de la persona, en ella se incluye los beneficios de ley, las que consideran incluso las vacaciones para el personal, gratificaciones, etc.). Además, Peña y Villón (2020) indicaron que: En base a incentivos y ventajas sociales que buscan mejoras en el desempeño general, impulsando gran parte de su cumplimiento y para ello gastan dinero en actividades para mejorar su desempeño general y orgullo de proceso, ayudan a tener personal feliz, lo que impulsa la mejora de su desempeño general rendimiento y mejorar el entorno de trabajo.

En la dimensión evaluación del desempeño según Martínez *et al.*, (2018) expresaron: es la valoración que el encargado le brinda al trabajo que realiza la persona en la realización de sus responsabilidades, ya que debe ceñirse al modelo que se implementa en la empresa, está basada en la aplicación de indicadores que

puedan medir el desempeño del trabajador. Además, Agudelo, *et al.*, (2019) puntualizó: Se trata de medir el desempeño laboral del personal, siendo crítico para la agencia, pero el enfoque en las habilidades humanas es lo que más, y al fortalecer el desempeño general de los colaboradores se comprometen con el crecimiento organizacional por igual logarimos su desempeño general crece y el escenario de sus pinturas se vuelve más satisfactorio para la agencia cosechar sus logros.

Por otro lado, en el enfoque de las competencias técnicas, refiere que la Organización Internacional de Trabajo (OIT) (2017) y Heydari, *et al.*, (2016) abordó que las competencias laborales en tres ejes: el primero es el conductual, el segundo es el constructivista y por último y tercero el funcional. El enfoque conductual su característica principal permite establecer mínimos estándares de comportamiento. Por último, el tercer eje funcional está basado mínimos hallazgos que debe lograr un trabajador en un área determinado, y estos deben cumplirse con los estándares de productividad, seguridad y calidad requeridos por la organización (Dirección de Gestión del Trabajo en salud, 2011)

Bases teóricas de las competencias técnicas según Vega, Gutiérrez y Molina (2020) y Paz *et al* (2013) definieron como destrezas que se despliegan para cumplir una determinada labor, la cual se basa en criterios de la empresa. En tal sentido, es preciso desarrollar competencias como tareas, como resultado, como habilidades, conocimientos, actitudes y como desempeño del personal. Además, Bermejo (2010) y Carmen-Tobin (2011) precisaron que el desarrollo de los talentos del trabajo duro adquiere relevancia porque permite recuperar la humanización del trabajo, ya que se especializa en la forma asociada con el crecimiento de la economía y la mejora del carácter. De la misma manera, Canales *et al.*, (2019) y Rajabipour *et al.*, (2013). Así mismo, definieron como la capacidad efectiva con la que se consigue que un individuo logre llevar a cabo de manera exitosa una actividad que ya se encuentra plenamente identificada (Khatibi *et al.*, 2009). También, López (2019) consiste en un conjunto de habilidades subyacentes que una persona tiene para ejecutar de manera eficiente determinada tarea. Además, Trujillo (2014) indicó que: La competencia se caracteriza desde perspectivas únicas en línea con habilidades, aptitudes, conocimientos, requisitos de desempeño, entre otros.

En la dimensión administración del sistema se refieren a la planificación, organización, y coordinación de los insumos necesarios para medir los riesgos. También, Medina (2014) Skaalvik y Skaalvik (2011) definieron que es un aspecto importante que se emplean en las economías locales, espacios donde se generan trabajo de manera que las personas puedan acceder. Este servicio debe brindar Productividad, Equidad, Estabilidad, Confiabilidad, adaptabilidad y Autogestión (Whitener y Walz, 1993). Igualmente, Díaz, Rodríguez y Sabatela (2020) reconoce a las empresas como sistemas globales, las cuales tienen partes que interactúan para que se alcancen las metas de la empresa, las cuales se interrelacionan con el ambiente donde se lleva a cabo las actividades en mejora de la sociedad.

En la dimensión asesoría técnica según Vega *et al.*, (2020) Voet *et al.*, (2016) expresó: Es orientada a la capacidad de recomendar y aportar en las decisiones al momento de instaurarse los programas de gestión del riesgo. Asimismo, Barreno (2019) mencionó que el monitoreo es un mecanismo de apoyo a los colaboradores para que no se incurra en errores al momento de realizar las actividades de un profesional quien solicita asesoramiento por parte de un superior o compañero que contrata sus servicios en el ámbito económico y jurídico. Además, Guzmán y Martínez (2019) indicó: La asesoría es una actividad del mercado de valores que únicamente puede ser desarrollada por entidades o personales como una legalidad formal, que ofrezcan recomendaciones que tendrán que cumplir con el alcance previsto en el presente.

En la dimensión Higiene y seguridad según Vega *et al.*, (2020) indicaron: Es la encargada de estudiar el motivo de los accidentes que suceden en el trabajo, para reducir los riesgos presentes en las actividades a las que están expuestos los trabajadores. De la misma forma, Levett *et al.*, (2011) indicaron: La higiene y la salud como términos vitales e importantes que comprende los conocimientos, comprensión y práctica consciente de ciertos conceptos pueden asegurar el uso correcto de normas y lineamientos de cuidado personal, laboral y ambiental. Del mismo modo, Nobahar (2016) manifestaron: La higiene y saludes aspectos de competencia laboral surgidas de la formación del trabajador como persona y profesional, como lo manifiesta al evitar accidentes y aspectos nocivos en el entorno laboral e interacción con los semejantes y con su entorno ecológico.

En la dimensión medicina preventiva y del trabajo según Vega *et al.*, (2020) expresaron: Son las capacidades para analizar, controlar e intervenir las múltiples causas de factores personales y empresariales que podrían generar enfermedades a los trabajadores.

En la dimensión Prevención y atención de emergencia, Vega, *et al.*, (2020) se orienta a garantizar que no ocurran hechos que se consideren peligrosos para la existencia de quienes se encuentran en las instalaciones de la entidad y que, si se materializan estos eventos, exista respuesta oportuna para controlar los efectos.

III. MÉTODO

3.1. Tipo y diseño de la investigación

Enfoque de la investigación

Según Hernández y Mendoza (2018) indicaron un enfoque cuantitativo, es decirse realizó la medición de variables y se mostró que las conclusiones de la medición son valores numéricos y de estudios estadísticos.

Tipo de investigación

Sánchez y Reyes (2016) precisaron que el tipo de estudio fue básica, conocidos como puros o esenciales, nos lleva a buscar nuevos conocimientos de estudio. Mantienen las razones de acumular hechos a partir de la verdad para enriquecer el saber hacer, tiene como objetivo la generación de conceptos y leyes.

Nivel descriptivo explicativo

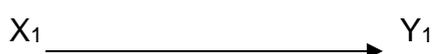
Behar (2008) precisó que, a través de este tipo de estudios, que requieren la combinación de técnicas analíticas y síntesis, junto con las deducciones e inducciones, es una cuestión de responder o dar cuenta de la causa del elemento que se investiga.

Método de la investigación

Al respecto, Bernal (2016), indicó que inicia en la observación de las variables problema, para luego plantear las hipótesis del estudio y contrastó las hipótesis para expresar conclusiones finales del estudio.

Diseño de investigación

El diseño del estudio es no-experimental, transversal, porque las variables no fueron manipuladas. Al mismo tiempo, se toma en consideración de forma transversal porque las variables se miden en un solo espacio y tiempo (Hernández y Mendoza, 2018). Se establece que el estudio fue correlacional causal, al respecto, Hernández y Mendoza (2018) mencionaron que describen correlaciones entre variables en un momento dado, tanto en frases correlacionales, como como rasgo de la relación impacto del motivo y el esquema del diseño.



X: Variable independiente: Gestión de talento humano

Y: Variable dependiente: Competencias técnicas del sistema en seguridad y salud en el trabajo.

3.2. Variables y operacionalización

Definición conceptual de variables

Variable independiente gestión del talento humano

Martínez *et al.*, (2018) es necesario contar con un mecanismo que reclute, capacite y haga un seguimiento de los profesionales que contratan, para que de esa manera cuenten con personas que cumplan con los perfiles deseados para la institución y sean integrantes de confianza dentro de la institución.

Variable dependiente competencias técnicas

Martínez, *et al.* (2018) definieron como destrezas que se despliegan para cumplir una determinada labor, la cual se basa en criterios de la empresa. En tal sentido, es preciso desarrollar competencias como tareas, como resultado, como habilidades, conocimientos, actitudes y como desempeño del personal.

Definición operacional de variables

Variable independiente gestión del talento humano

Se establecieron las estrategias para medir la variable gestión del talento humano a través de un instrumento de escala ordinal.

Variable dependiente competencias técnicas

Se establecieron las estrategias para medir la variable competencias técnicas a través de un instrumento de escala ordinal.

3.3. Población, muestra y unidad de análisis

Para la población del estudio, se contempla como un conjunto de seres que son seleccionados de acuerdo con las funciones del investigador a estudiar (Hernández *et al.*, 2014). La población del estudio existente es de noventa y dos trabajadores del Hospital Rebagliati, Jesús María. El presente estudio no consideró cantidad de muestra debido a que se trabajó con la población del estudio y no se utilizó técnica de muestreo para hallar la muestra; por lo tanto, no presenta técnica de muestro puesto que se trabajó con toda la población del estudio.

Unidad de análisis

Trabajadores del Hospital Rebagliati, Jesús María

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas utilizadas fueron la encuesta para ambas variables, con la recolecta de información con el conjunto de procedimientos, métodos a usar para el recojo información (Hernández, *et al.*, 2014).

El cuestionario fue el instrumento que se ha utilizado en el estudio consistente en un conjunto de ítems en relación a las variables que fueron medidos (Hernández, *et al.*, 2014).

Ficha técnica de las variables

Variable independiente Gestión del talento humano

Nombre: Encuesta de Gestión del talento humano

Autor: Martínez *et al.*, (2018)

Procedencia: Lima - Perú, 2020.

Administración: Individual, colectivo

Duración: 20 a 25 minutos.

Tabla 1

Baremación de la gestión del talento humano

Var	D 1	D 2	D 3	D 4	D 5	Niveles
85-115	8-10	23-30	27-35	19-25	12-15	Alto
54-84	5-7	15-22	16-26	12-18	8-11	Medio
23-53	2-4	6-14	7-15	5-11	3-7	Bajo

Variable: Competencias técnicas del sistema en seguridad y salud

Nombre: Encuesta de competencias técnicas

Autor: Vega, N., Gutiérrez, O. y Molina, D. (2020).

Lugar: Lima

Objetivo: Conocer los niveles de las competencias técnicas

Administración: Individual, colectivo

Duración: Aproximadamente de 15 a 20 minutos.

Tabla 2

Baremos de la variable Competencias técnicas del sistema en seguridad y salud

Variable	D 1	D 2	D 3	D 4	D 5	Niveles
147-200	27-35	8-10	30-40	71-95	15-20	Adecuado
94-146	16-26	5-7	19-29	45-70	10-14	Regular
40-93	7-15	2-4	8-18	19-44	4-9	Inadecuado

La validez del instrumento fue determinado a través juicio de expertos y los expertos dieron como los instrumentos de medición de la investigación (Hernández *et al.*, 2014)

Tabla 3

Validez de contenido del instrumento de las variables

Expertos	Nombres y Apellidos	Aplicabilidad
1	Dra. Jessica Palacios Garay	Aplicables
2	Dra. Violeta Cadenillas Albornoz	Aplicables
3	Dr. Chantal Jara Aguirre	Aplicables

La confiabilidad está relacionada con la precisión, siendo el grado en el que el instrumento medido en distintas oportunidades produce hallazgos similares y para el presente estudio se realiza el Alpha de Cronbach por la escala que presentan los instrumentos.

Tabla 4

Fiabilidad de la gestión del talento humano

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,922	25

Los hallazgos de fiabilidad demostraron que obtuvo 0.922 puntos, representando una alta confiabilidad.

Tabla 5

Confiabilidad de la variable Competencias técnicas del sistema en seguridad y salud

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,928	40

Los hallazgos de fiabilidad demostraron que obtuvo 0.928 puntos, representando una alta confiabilidad.

3.5. Procedimientos

Se aplicó la encuesta mediante la creación de los formularios y se procedió al acopio de esa información en las bases de datos para las variables estudiadas en una hoja de cálculo Excel y luego se procedió a realizar los hallazgos mediante el Spss versión 25.

3.6. Método de análisis de datos

En el presente estudio se realizó estadística descriptiva, se realizaron tablas de Frecuencias con los niveles de cada variable y las dimensiones unificadas en la presentación de los hallazgos mediante las tablas y figuras de barras.

Estadística inferencial, se realizó la contrastación de hipótesis mediante el análisis de regresión logística ordinal.

3.7. Aspectos éticos

Se procedió a realizar los consentimientos informados para los participantes de la investigación, se solicitaron los permisos correspondientes para la aplicación de los instrumentos y se realizó la redacción de todo el informe considerando el estilo APA séptima edición.

IV. Hallazgos

4.1 Hallazgos descriptivos

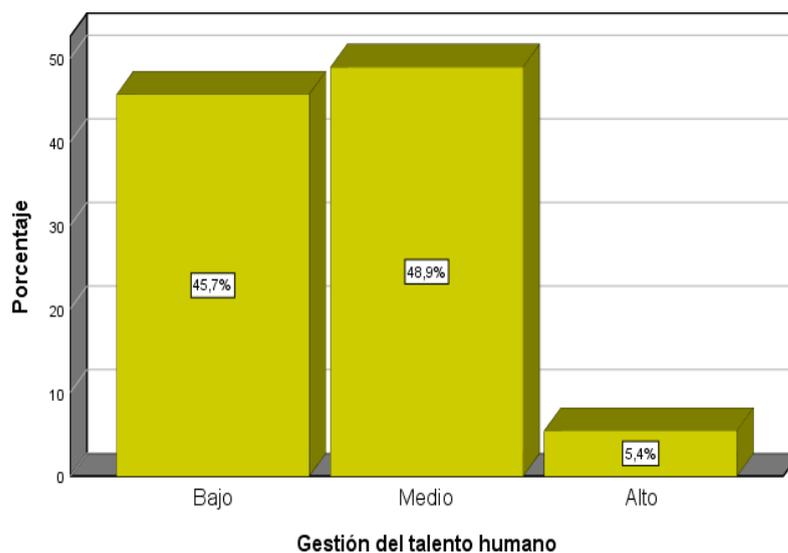
Tabla 6

Distribución de niveles de Gestión del talento humano

	Frecuencias	Porcentajes
Bajo	42	45,7
Medio	45	48,9
Alto	5	5,4
Total	<u>92</u>	<u>100.0</u>

Figura 1.

Distribución de niveles de gestión del talento humano



Nota: elaboración propia

En la tabla 6 y figura 1, se presentaron los hallazgos de la variable gestión del talento humano con 45.7% de nivel bajo, el 48.9% de nivel medio y el 5.4% de nivel alto.

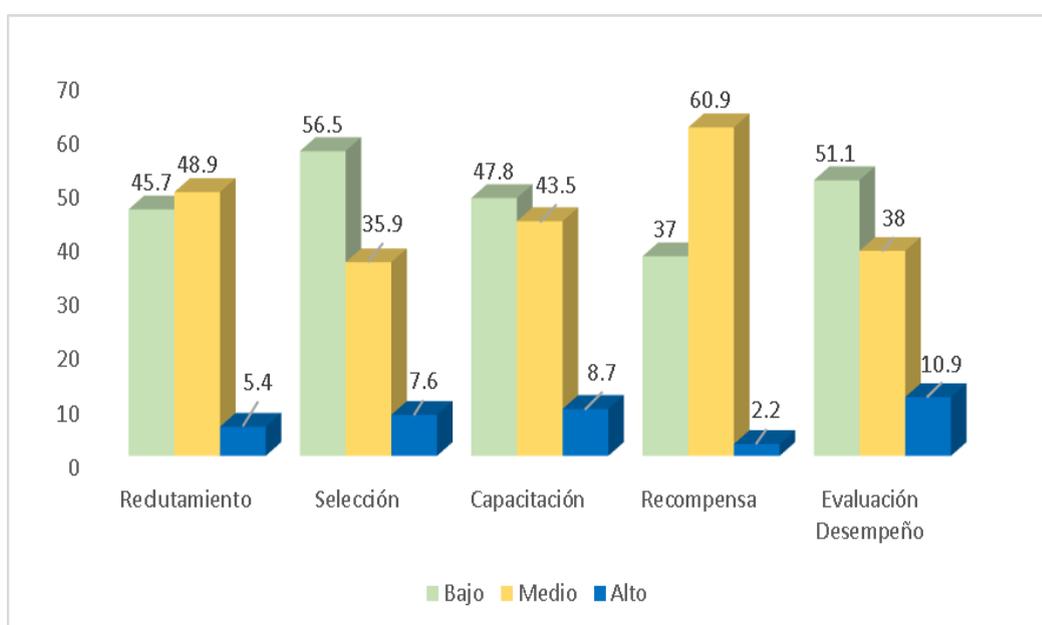
Tabla 7

Distribución de niveles de las dimensiones de la variable gestión del talento humano

Niveles	Reclutamiento		Selección		Capacitación		Recompensa		Evaluación Desempeño	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	42	45.7	52	56.5	44	47.8	34	37.0	47	51.1
Medio	45	48.9	33	35.9	40	43.5	56	60.9	35	38.0
Alto	5	5.4	7	7.6	8	8.7	2	2.2	10	10.9
Total	92	100	92	100	92	100	92	100	92	100

Figura 2.

Distribución en niveles de la variable gestión del talento humano



Nota: elaboración propia

En la tabla 7 y figura 2, se presentaron los hallazgos de la dimensión reclutamiento con 45.7% de nivel bajo, el 48.9% de nivel medio y el 5.4% de nivel alto. Sobre los hallazgos de la dimensión selección con 56.5% de nivel bajo, el 35.9% de nivel medio y el 7.6% de nivel alto. Sobre los hallazgos de la dimensión capacitación con 47.8% de nivel bajo, el 43.5% de nivel medio y el 8.7% de nivel alto. Sobre los hallazgos de la dimensión recompensa con 37% de nivel bajo, el 60.9% de nivel medio y el 2.2% de nivel alto. Sobre los hallazgos de la dimensión evaluación del desempeño con 51.1% de nivel bajo, el 38% de nivel medio y el 10.9% de nivel alto.

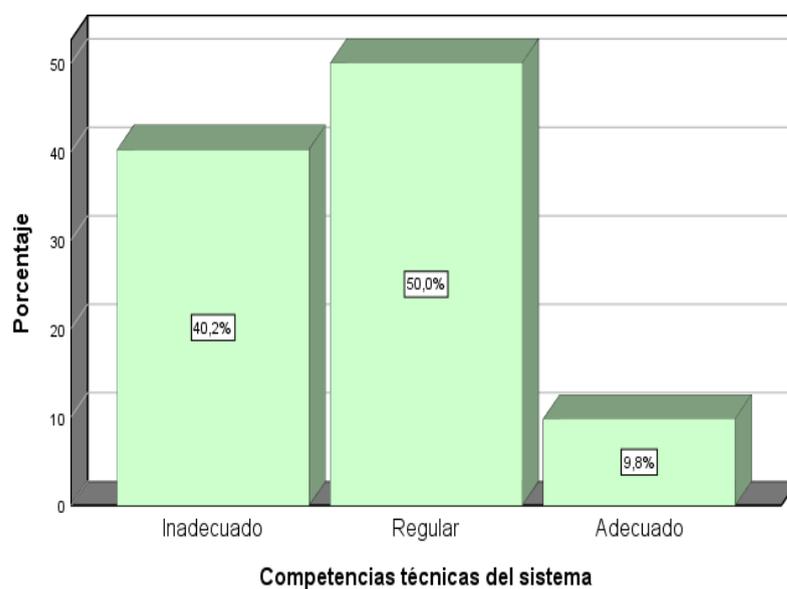
Tabla 8

Distribución de niveles de la variable Competencias técnicas del sistema

	Frecuencias	Porcentajes
Inadecuado	37	40,2
Regular	46	50,0
Adecuado	9	9,8
Total	92	100,0

Figura 3.

Distribución en niveles de la variable Competencias técnicas del sistema



Nota: elaboración propia

En la tabla 8 y figura 3, se presentaron los hallazgos de la variable competencias técnicas del sistema con 40.2% de niveles inadecuados, el 9.8% de nivel regular y el 5.4% de nivel adecuado.

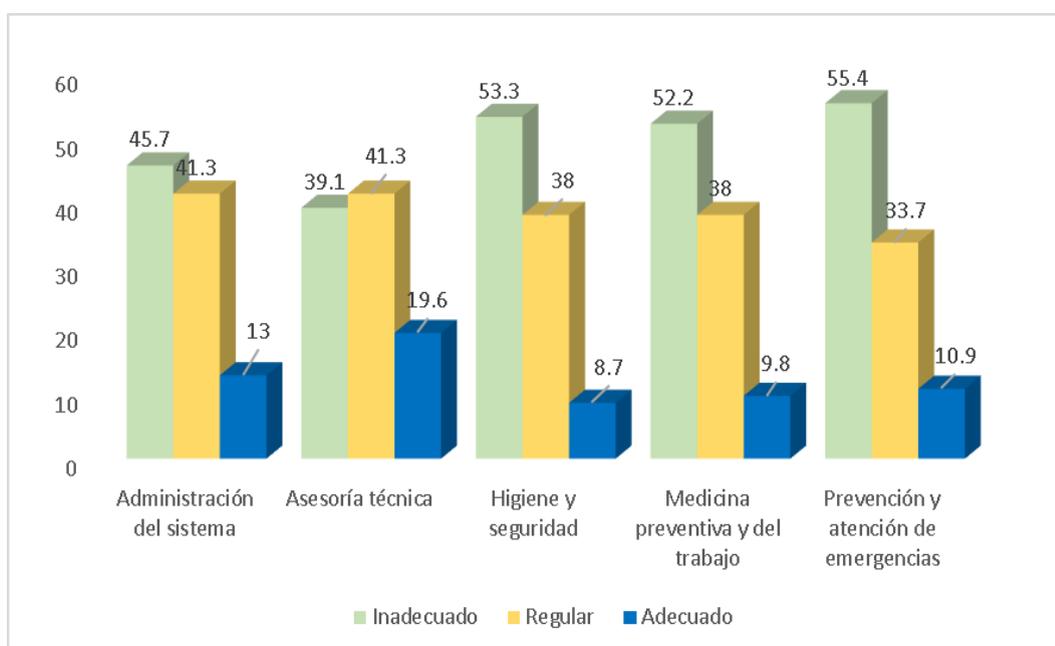
Tabla 9

Distribución de niveles de las dimensiones de la variable Competencias técnicas del sistema

Niveles	Administración del sistema		Asesoría técnica		Higiene y seguridad		Medicina preventiva y del trabajo		Prevención y atención de emergencias	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Inadecuado	42	45.7	36	39.1	49	53.3	48	52.2	51	55.4
Regular	38	41.3	38	41.3	35	38.0	35	38.0	31	33.7
Adecuado	12	13.0	18	19.6	8	8.7	9	9.8	10	10.9
Total	92	100	92	100	92	100	92	100	92	100

Figura 4.

Distribución en niveles Competencias técnicas del sistema



Nota: elaboración propia

En la tabla 9 y figura 4, se presentaron los hallazgos de la dimensión administración del sistema con 45.7% de nivel inadecuado, el 41.3% de nivel regular y el 13% de nivel adecuado. Sobre la dimensión asesoría técnica con 39.1% de nivel inadecuado, el 41.3% de nivel regular y el 19.3% de nivel adecuado. Sobre la dimensión higiene y seguridad con 53.3% de nivel inadecuado, el 38% de nivel regular y el 8.7% de nivel adecuado. Sobre la dimensión medicina preventiva y del trabajo con 52.2% de nivel inadecuado, el 30% de nivel regular y el 9.8% de nivel adecuado y sobre la prevención y atención de emergencias con 45.7% de nivel inadecuado, el 41.3% de nivel regular y el 13% de nivel adecuado.

4.2 Hallazgos Inferenciales

Comprobación de hipótesis general

H₀: No existe incidencia significativa de la gestión de talento humano en competencias técnicas del sistema en seguridad y salud en el trabajo.

H_a: Existe incidencia significativa de la gestión de talento humano en competencias técnicas del sistema en seguridad y salud en el trabajo.

Tabla 10

Ajuste de modelos que explicó la incidencia de la gestión de talento humano en competencias técnicas del sistema

Información de ajuste de los modelos				
Modelo	Logaritmos de la verosimilitudes -2	Chi-2	gl	Sig.
Sólo intersecciones	138,469			
Final	85,480	52,989	10	,000

Función de enlaces: Log.

Las pruebas de contrastes de logaritmos de verosimilitudes indicaron que el modelo de regresión logística es significativo ($\chi^2=52,989$; $p<0,05$). Establece que la gestión de talento humano en competencias técnicas del sistema en seguridad y salud.

Tabla 11

Pseudo R² con la incidencia de la gestión de talento humano en competencias técnicas del sistema

Pseudo R ²	
Cox y Snell	,438
Nagelkerke	,517
McFadden	,306

Función de enlaces: Log.

De acuerdo a Pseudo – R²de Nagelkerke (0,517), indicó que el modelo explicó el 51.7% de la variable competencias técnicas del sistema en seguridad y salud en el trabajo.

Tabla 12

Estimaciones de los parámetros del modelo que explicó la incidencia de la gestión de talento humano en competencias técnicas

Estimaciones de parámetro							Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Comp_tec = 1]	-,516	2,237	,053	1	,818	-4,900	3,869
	[Comp_tec = 2]	3,246	2,290	2,010	1	,156	-1,242	7,735
Ubicación	[Reclu=1]	,536	1,084	,245	1	,621	-1,588	2,660
	[Reclu=2]	,522	1,104	,224	1	,636	-1,641	2,685
	[Reclu=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[Selecc=1]	-1,113	1,266	,773	1	,379	-3,595	1,369
	[Selecc=2]	-1,214	1,239	,959	1	,327	-3,642	1,215
	[Selecc=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[Capa=1]	3,181	1,394	5,209	1	,022	,449	5,913
	[Capa=2]	2,566	1,039	6,101	1	,014	,530	4,603
	[Capa=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[Recom=1]	-3,993	2,045	3,811	1	,051	-8,001	,016
	[Recom=2]	-,178	1,960	,008	1	,928	-4,020	3,664
	[Recom=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[Eva=1]	-,866	1,279	,459	1	,498	-3,372	1,640
	[Eva=2]	,013	,946	,000	1	,989	-1,840	1,866
	[Eva=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlaces: Log.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

La tabla indicó que la capacitación (Wald=6,101; p=0,014<0,05) prediciendo mejor las competencias técnicas del sistema en seguridad y salud

Comprobación de hipótesis específica 1

H₀: No existe incidencia significativa de la gestión de talento humano en la administración del sistema en seguridad y salud en el trabajo.

H_a: Existe incidencia significativa de la gestión de talento humano en la administración del sistema en seguridad y salud en el trabajo.

Tabla 13

Informaciones del ajuste del modelo que explicó las incidencias de la gestión de talento humano en la administración del sistema

Información de ajuste de los modelos				
Modelo	Logaritmos de la verosimilitud -2	Chi-2	gl	Sig.
Sólo intersecciones	134,517			
Final	84,834	49,683	10	,000

Función de enlaces: Log.

Las pruebas de contraste de logaritmos de verosimilitudes indicaron que el modelo de regresión logística siendo significativo ($\chi^2=49,683$; $p<0,05$). Significando que la gestión de talento humano incide en la administración del sistema en seguridad y salud en el trabajo.

Tabla 14

Pseudo R² del modelo que explicó las incidencias de la gestión de talento humano en la administración del sistema

Pseudo R 2	
Cox y Snell	,417
Nagelkerke	,484
McFadden	,273
Función de enlaces: Log.	

El Pseudo – R² de Nagelkerke (0,484), del modelo explicó el 48.4% de la administración del sistema en seguridad y salud. La tabla de estimaciones de los parámetros indicó que la recompensa (Wald=902,041) tienen $p=0,000<0,05$ y predijo mejor la administración del sistema en seguridad y salud en el trabajo

Comprobación de hipótesis específica 2

Ho: No existe incidencia significativa de la gestión de talento humano en asesoría técnica del sistema en seguridad y salud en el trabajo

H1: Existe incidencia significativa de la gestión de talento humano en asesoría técnica del sistema en seguridad y salud en el trabajo

Tabla 15

Ajuste del modelo que explicó la incidencia de gestión de talento humano en asesoría técnica

Información de ajuste de los modelos				
Modelo	Logaritmos de la verosimilitudes - 2	Chi-2	gl	Sig.
Sólo intersecciones	127,678			
Final	93,984	33,694	10	,000
Función de enlaces: Log.				

El ajuste del modelo encontró que el modelo logístico es significativo ($\chi^2=33,694$; $p<0,05$). Significando que la gestión de talento humano en asesoría técnica del sistema en seguridad y salud en el trabajo.

Tabla 16

Pseudo R² del modelo que explicó la incidencia de la gestión de talento humano en asesoría técnica del sistema

Pseudo R 2	
Cox y Snell	,307
Nagelkerke	,349
McFadden	,174

Función de enlaces: Log.

De acuerdo a Pseudo – R² de Nagelkerke (0,349), indicó que se explicó el 34.9% de la asesoría técnica del sistema en seguridad y salud en el trabajo. La tabla de estimaciones del parámetro indicó que la evaluación del desempeño (Wald=6,385; p=0,000<0,05) prediciendo mejor la asesoría técnica del sistema en seguridad y salud en el trabajo.

Comprobación de hipótesis específica 3

- Ho: Ni existe incidencia significativa de la gestión de talento humano en higiene y seguridad del sistema en seguridad y salud en el trabajo.
- Ha: Existe incidencia significativa de la gestión de talento humano en higiene y seguridad del sistema en seguridad y salud en el trabajo.

Tabla 17

Ajuste del modelo que explicó la incidencia de la gestión de talento humano en higiene y seguridad del sistema

Información de ajuste de los modelos				
Modelo	Logaritmos de la verosimilitudes -2	Chi-2	gl	Sig.
Sólo intersecciones	122,511			
Final	84,537	37,974	10	,000

Función de enlaces: Log.

La prueba de contraste de los logaritmos de verosimilitudes indicó que el modelo logístico es significativo ($\chi^2=37,974$; p<0,05). Ello significa que la gestión de talento humano incide en la higiene y seguridad del sistema en seguridad y salud en el trabajo.

Tabla 18

Pseudo R – 2 del modelo que explicó la incidencia de la gestión de talento humano en higiene y seguridad del sistema

Pseudo R 2	
Cox y Snell	,338
Nagelkerke	,403
McFadden	,225

Función de enlaces: Log.

Pseudo – R² de Nagelkerke = 0.403, indicando que el modelo explicó el 40.3% de la higiene y seguridad del sistema en seguridad y salud en el trabajo.

La tabla indicó que la recompensa (Wald=3,214) tiene p=0,043<0,05 y prediciendo mejor la higiene y seguridad del sistema en seguridad y salud en el trabajo.

Comprobación de hipótesis específica 4

Ho: No existe incidencia significativa de la gestión de talento humano en medicina preventiva y del trabajo del sistema en seguridad y salud en el trabajo.

Ha: Existe incidencia significativa de la gestión de talento humano en medicina preventiva y del trabajo del sistema en seguridad y salud en el trabajo.

Tabla 19

Información sobre el ajuste del modelo que explicó la incidencia de la gestión de talento humano en medicina preventiva y del trabajo

Información de ajuste de los modelos				
Modelo	Logaritmos de la verosimilitudes -2	Chi-2	gl	Sig.
Sólo intersecciones	142,182			
Final	84,312	57,869	10	,000

Función de enlaces: Log.

La verosimilitud señaló que el modelo logístico es significativo ($\chi^2=57,869$; p<0,05). Debido a que la gestión de talento humano incide en medicina preventiva y del trabajo del sistema en seguridad y salud.

Tabla 20

Pseudo R – 2 del modelo que explicó la incidencia de la gestión de talento humano en medicina preventiva y del trabajo del

Pseudo R 2	
Cox y Snell	,467
Nagelkerke	,552
McFadden	,337

Función de enlaces: Log.

De acuerdo a Pseudo – R² de Nagelkerke (0,552), indicó que el modelo explicó el 55.2% de la dimensión medicina preventiva y del trabajo del sistema en seguridad y salud. La tabla indicó que la capacitación (Wald=12,155) y tienen p=0,000<0,05) prediciendo mejor la dimensión medicina preventiva y del trabajo del sistema en seguridad y salud.

Comprobación de hipótesis específica 5

Ho: No existe incidencia significativa de la gestión de talento humano en prevención y atención de emergencias del sistema en seguridad y salud en el trabajo.

Ha: Existe incidencia significativa de la gestión de talento humano en prevención y atención de emergencias del sistema en seguridad y salud en el trabajo

Tabla 21

Ajuste del modelo que explicó la incidencia de la gestión de talento humano en prevención y atención de emergencias

Información de ajuste de los modelos				
Modelo	Logaritmos de la verosimilitudes -2	Chi-2	gl	Sig.
Sólo intersecciones	133,026			
Final	88,437	44,589	10	,000

Función de enlaces: Log.

La prueba de verosimilitudes señaló que el modelo logístico es significativo ($\chi^2=44,589$; $p<0,05$). Ello significa que la gestión de talento humano incide en prevención y atención de emergencias del sistema en seguridad y salud en el trabajo.

Tabla 22

Pseudo R – 2 del modelo que explicó la incidencia de la gestión de talento humano en prevención y atención de emergencias

Pseudo R 2	
Cox y Snell	,384
Nagelkerke	,454
McFadden	,259

Función de enlaces: Log.

El valor de Pseudo – R² de Nagelkerke = 0.454, indicó que el modelo explicó el 45.4% de la prevención y atención de emergencias del sistema en seguridad y salud en el trabajo Hospital Rebagliati, Jesús María, 2020. La tabla indicó que la capacitación Wald=558,147) p=0,000<0,05) prediciendo mejor en prevención y atención de emergencias.

V. Discusión

En cuanto a la hipótesis general se ubicó hallazgos como Existe incidencias importantes de la gestión de talento humano en competencias técnicas del programa en seguridad y salud en el trabajo Hospital Rebagliati, Jesús María, 2020, debido a que el modelo explicó el 51.7% de la variable competencias técnicas del sistema en seguridad y salud en las labores. En ese sentido Silvestre (2020) coincide con los resultados de la investigación donde concluyó con la existencia de una correlación entre las variables es positiva, relacionado con el trabajo colaborativo dentro de las empresas. Esto indicó que el establecimiento de salud promueve el trabajo en equipo para cumplir los sueños y ofrecer ofertas de primer nivel.

Asimismo, Quispe (2020) en su tesis sobre el control de las habilidades humanas y la competencia de esfuerzos de enfermeras de Cuidados Intensivos, busca establecer la correlación entre variables. Hay una excelente correlación promedio de 0.625 y un costo de cero.000 que nos permite terminar que el personal debe contar con las herramientas adecuadas y con un ambiente favorable para poder desempeñarse dentro de un espacio y cumplir con las actividades de manera adecuada. Así mismo coincide con Rodas (2019) en su investigación sobre gestión del talento humano en el desempeño del personal de salud del Hospital, busca establecer los efectos de la primera variable en la segundo cuyos hallazgos son: el 50.98% asume que el talento humano es de un nivel regular, el (51.96%) sostiene que tiene un nivel alto. Asimismo. Se concluye que la manera como se maneja al personal trae influencia en su desempeño dentro de un espacio, por ello las empresas deben contar con planes de retención para poder establecer y contar con profesionales adecuados en sus puestos de trabajo.

Sin embargo, Reyna y Montero (2019) encontraron que la gestión del talento humano y correlación con el desempeño laboral, busca implementar las relaciones entre las variables, da como respuestas a las interrogantes que si hay la existencia de una relación directa entre las variables. Martínez, Asmat, Alberca y Medina (2018) buscaron establecer la influencia de la primera variable en la segunda., se aplicó una encuesta que le permitió recopilar información para que posteriormente

sea analizado y lo que trajo como hallazgos que el 44,4% y 28,4%, sostiene que existe una gestión del talento adecuado, lo que enriquece la empresa de los gestores estatales.

La gestión de los recursos humanos es muy relevante y al respecto, la OIT (2017) sostuvo los recursos humanos que tienen las empresas deben ser consideradas como elementos importantes en el desarrollo de los mismos, ya que ellos son los que con su esfuerzo lograr direccionar a la empresa hacia el logro de sus metas. La gestión del cuidado de salud está orientada hacia la persona, su familia, todo el personal de salud y los equipos interdisciplinarios. Asimismo, se percibió una inadecuada selección de personal, se encontraron profesionales sin capacitación y la falta implementación para realizar la práctica del cuidado (Arévalo et al., 2020).

El problema de la gestión del talento humano se ve evidenciado en el presente estudio y se presentaron las conclusiones de la variable gestión del talento humano con 45.7% de nivel bajo, el 48.9% de nivel medio y el 5.4% de nivel alto; así mismo se presentaron los hallazgos de la dimensión reclutamiento con 45.7% de nivel bajo, el 48.9% de nivel medio y el 5.4% de nivel alto. Sobre los hallazgos de la dimensión selección con 56.5% de nivel bajo, el 35.9% de nivel medio y el 7.6% de nivel alto. Sobre las conclusiones de la dimensión capacitación con 47.8% de nivel bajo, el 43.5% de nivel medio y el 8.7% de nivel alto. Sobre los hallazgos de la dimensión recompensa con 37% de nivel bajo, el 60.9% de nivel medio y el 2.2% de nivel alto. Sobre los hallazgos de la dimensión evaluación del desempeño con 51.1% de nivel bajo, el 38% de nivel medio y el 10.9% de nivel alto y coincide con las percepciones de los colaboradores en la mayoría de las empresas no tienen estabilidad, el 60% solo trabaja con recibos por honorarios y otros en contratos temporales, el 30% por contrato servicios y unos pocos son trabajadores perennes, muchas veces dejando de lado sus profesiones para poder lograr ese incremento que están buscando en nuestro país Terán, *et al.*(2019).

Mahecha, Silva, y Suarez (2020) en su revista: La gestión de la pericia humana en los establecimientos que brindan Salud - IPS, busca establecer un

cortejo entre las variables. Concluyó que mediante la producción de técnicas que permitan contribuir al descuento del precio de rotación excesivo y mejorar la gestión de los empleados, desde los elementos del entorno laboral, el buen ser de las personas y la productividad de este tipo de instituciones. Asimismo, García, Duran y Prieto (2017) indicaron en las Políticas de Gestión del Talento Humano para el desarrollo de competencias gerenciales en negocios metalmecánicos, busca estudiar los lineamientos sobre la administración del talento humano y las habilidades de los gerentes. Sobre las habilidades que los colaboradores muestran al cumplir sus funciones, requieren de un líder de direcciones sus destrezas a través del trabajo colaborativo y con ello se busca promover las condiciones necesarias para que el talento se quede en la empresa y brindarle las capacitaciones que sean necesarias para que de esa manera logren su mejoría en sus labores.

En cuanto a las competencias de enfermería Concluyó que el servicio que brindan los enfermeros es medular, ya que depende de su desempeño la mejora de los pacientes y de los hallazgos que puedan tener en el área al cual corresponde y por ende del hospital, se busca que cuenten con los elementos necesarios para que se puedan desempeñar de la mejor manera y el paciente pueda mejorarse.

En cuanto a las competencias técnicas, se presentaron los hallazgos de la variable competencias técnicas del sistema con 40.2% de nivel inadecuado, el 9.8% de nivel regular y el 5.4% de nivel adecuado y se presentaron los hallazgos de la dimensión administración del sistema con 45.7% de nivel inadecuado, el 41.3% de nivel regular y el 13% de nivel adecuado. Sobre la dimensión asesoría técnica con 39.1% de nivel inadecuado, el 41.3% de nivel regular y el 19.3% de nivel adecuado. Sobre la dimensión higiene y seguridad con 53.3% de nivel inadecuado, el 38% de nivel regular y el 8.7% de nivel adecuado. Sobre la dimensión medicina preventiva y del trabajo con 52.2% de nivel inadecuado, el 30% de nivel regular y el 9.8% de nivel adecuado y sobre la prevención y atención de emergencias con 45.7% de nivel inadecuado, el 41.3% de nivel regular y el 13% de nivel adecuado. En el Enfoque de las competencias técnicas, refiere que La Organización Internacional de Trabajo (OIT) (2017) y Heydari, *et al.*, (2016). Aborda las competencias laborales en tres ejes: el primero es el conductual, el segundo es el constructivista y por último y tercero el funcional. El enfoque conductual su característica principal permiten establecer mínimos estándares de comportamiento. Por último, el tercer eje funcional está

basado mínimos hallazgos que alguien necesite cosechar en un puesto determinado, y estos deben observar los requisitos de productividad, seguridad y calidad exigidos a través de la organización (Dirección de Gestión Laboral en Salud, 2011).

En cuanto a la hipótesis, la primera hipótesis precisa, se han ubicado hallazgos que incluyen Existe una gran incidencia de la gestión del talento humano dentro de la gestión del sistema de seguridad y aptitud ocupacional Hospital Rebagliati, Jesús María, 2020, debido a el modelo explicó el 48.4% de la variable administración del sistema en seguridad y salud. Coincidiendo con la definición de Medina (2014) Skaalvik y Skaalvik (2011) definieron que es un aspecto importante que se emplean en las economías locales, espacios donde se generan trabajo de manera que las personas puedan acceder. Este servicio debe brindar Productividad, Equidad, Estabilidad, Confiabilidad, adaptabilidad y Autogestión (Whitener y Walz, 1993).

En cuanto a la hipótesis segunda hipótesis específica Se han descubierto hallazgos consistentes en que existe una importante incidencia de control de habilidades humanas en la recomendación técnica del sistema en seguridad y salud ocupacional Hospital Rebagliati, Jesús María, 2020, por la versión que explicó 34. Nueve% de la variable estructurada asesoramiento técnico del sistema en seguridad y salud en el trabajo, Coincidiendo con la definición de según Vega et al., (2020) Voet *et al.*, (2016) expresó: Es orientada a la capacidad de recomendar y aportar en las decisiones al momento de instaurarse los programas de gestión del riesgo. Asimismo, Barreno (2019) mencionó que el monitoreo es un mecanismo de apoyo a los colaboradores para que no se incurra en errores al momento de realizar las actividades de un profesional quien solicita asesoramiento por parte de un superior o compañero que contrata sus servicios en el ámbito económico y jurídico.

En cuanto a la hipótesis tercera hipótesis específica se encontró hallazgos como Existe incidencia significativa de la gestión de talento humano en higiene y seguridad del sistema en seguridad y salud en el trabajo Hospital Rebagliati, Jesús

María, 2020, debido a que el modelo explicó el 40.3% de la higiene y seguridad del sistema en seguridad y salud en el trabajo. Coincidiendo con la definición de Vega *et al.*, (2020) indicaron que es la encargada de estudiar el motivo de los accidentes que suceden en el trabajo, para reducir los riesgos presentes en las actividades a las que están expuestos los trabajadores. De la misma forma, Levett *et al.*, (2011) indicaron: La higiene y la salud como términos vitales e importantes que comprende los conocimientos, comprensión y práctica consciente de ciertos conceptos pueden asegurar el uso correcto de normas y lineamientos de cuidado personal, laboral y ambiental.

En cuanto a la hipótesis cuarta hipótesis específica se encontró hallazgos como Existe incidencia significativa de la gestión de talento humano en medicina preventiva y del trabajo del sistema en seguridad y salud en el trabajo Hospital Rebagliati, Jesús María, 2020; debido a el modelo explicó el 55.2% de la dimensión medicina preventiva y del trabajo del sistema en seguridad y salud. Coincidiendo con la definición de Vega *et al.*, (2020) expresaron: Son las capacidades para analizar, controlar e intervenir las múltiples causas de factores personales y empresariales que podrían generar enfermedades a los trabajadores.

En cuanto a la hipótesis quinta hipótesis específica se encontró hallazgos como Existe incidencia significativa de la gestión de talento humano en prevención y atención de emergencias del sistema en seguridad y salud en el trabajo Hospital Rebagliati, Jesús María, 2020, debido a el modelo explicó el 45.4% de la prevención y atención de emergencias del sistema en seguridad y salud. Coincidiendo con la definición de Vega, et al., (2020) se orienta a garantizar que no ocurran hechos que se consideren peligrosos para la existencia de quienes se encuentran en las instalaciones de la entidad y que, si se materializan estos eventos, exista respuesta oportuna para controlar los efectos.

VI. Conclusiones

Primera

Existe incidencia significativa de la gestión de talento humano en competencias técnicas del sistema en seguridad y salud en el trabajo Hospital Rebagliati, Jesús María, 2020, debido a que el modelo explicó el 51.7% de la variable competencias técnicas del sistema en seguridad y salud en el trabajo.

Segunda

Existe incidencia significativa de la gestión de talento humano en la administración del sistema en seguridad y salud en el trabajo Hospital Rebagliati, Jesús María, 2020, debido a el modelo explicó el 48.4% de la variable administración del sistema en seguridad y salud.

Tercera

Existe incidencia significativa de la gestión de talento humano en asesoría técnica del sistema en seguridad y salud en el trabajo Hospital Rebagliati, Jesús María, 2020, debido a el modelo explicó el 34.9% de la variable dependiente asesoría técnica del sistema en seguridad y salud en el trabajo,

Cuarta

Existe incidencia significativa de la gestión de talento humano en higiene y seguridad del sistema en seguridad y salud en el trabajo Hospital Rebagliati, Jesús María, 2020, debido a que el modelo explicó el 40.3% de la higiene y seguridad del sistema en seguridad y salud en el trabajo.

Quinta

Existe incidencia significativa de la gestión de talento humano en medicina preventiva y del trabajo del sistema en seguridad y salud en el trabajo Hospital Rebagliati, Jesús María, 2020; debido a el modelo explicó el 55.2% de la dimensión medicina preventiva y del trabajo del sistema en seguridad y salud.

Sexta

Existe incidencia significativa de la gestión de talento humano en prevención y atención de emergencias del sistema en seguridad y salud en el trabajo Hospital Rebagliati, Jesús María, 2020, debido a el modelo explicó el 45.4% de la prevención y atención de emergencias del sistema en seguridad y salud

VII. Recomendaciones

Primera

Se recomienda al Director del Hospital Edgardo Rebagliati realice selección y distribución del personal para las distintas áreas de la institución; así mismo se recomienda que realice capacitación en la implementación de la adecuada gestión de los recursos humanos y evaluación del desempeño de los colaboradores de la organización hospitalaria.

Segunda

Se recomienda al Director del Hospital Edgardo Rebagliati realice acciones de administración del sistema y planifique, organice las acciones para la coordinación de los recursos, debido a los bajos niveles encontrados en la investigación; de tal manera que se diseñe y controle los presupuestos de los sistemas de seguridad y salud en el trabajo.

Tercera

Se recomienda al Director del Hospital Edgardo Rebagliati realice asesoría técnica en cuanto al sistema de seguridad y salud en el trabajo del Hospital Rebagliati.

Cuarta

Se recomienda al Director del Hospital Edgardo Rebagliati capacitar a los colaboradores del Hospital para prevenir en higiene y seguridad en el trabajo y evitar las causas de los accidentes laborales.

Quinta

Se recomienda al Director del Hospital Edgardo Rebagliati realice acciones de análisis e intervención de medicina preventiva y del trabajo, capacitando a los colaboradores en la prevención de accidentes, enfermedades y promoción de la salud.

Sexta

Se recomienda al Director del Hospital Edgardo Rebagliati realizar acciones de prevención en la atención de emergencias, realizando conformación de brigadas de emergencias y primeros auxilios, planes de emergencia y control de extintores y equipos de seguridad en las instalaciones del Hospital.

Referencias:

- Agudelo, M., Atalaya, J., Ponce, C., y Villavicencio, C. (2019). *Planeamiento estratégico de la empresa conttento S.A.C.*
http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/9470/4/2019_Agudeldo-Maldonado.pdf
- América economía (2018). *La guerra corporativa que busca retener los mejores talentos.* <https://mba.americaeconomia.com/articulos/notas/la-guerra-corporativa-que-busca-retener-los-mejores-talentos>
- Arévalo, J., Da Silva, A, Tiscar, V., Sánchez, L., Lobos, A., Velásquez, L. y Flores, I. (2020). Análisis multipais de la gestión del cuidado de enfermería durante la pandemia por Covid-19. *Revista cubana de Enfermería*, 36(19).
<http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/3998>
- Armijos, F., Bermúdez, A. y Mora, N. (2020). Management of Human Resources. *Universidad y Sociedad*, 11(4).
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400163
- Bermejo, J. (2010). *Humanizar la intervención social. Implicaciones en la persona.*
<https://www.josecarlosbermejo.es/humanizar-la-intervencion-social-implicaciones-en-la-persona/>
- Canales, A., Fuentes, J. y De León, C. (2019). *Desarrollo y migración. Desafíos y oportunidades en los países del norte de Centroamérica.*
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44649/1/S1000454_es.pdf
- Carman-Tobin, MB (2011). *Organizational commitment among licensed practical nurses: exploring associations with empowerment, conflict and trust Iowa: The University of Iowa.* Recuperado de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5678726/#pone.0187863.ref013>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos.* Novena edición. México: McGraw Hill.
- Chong, M., Chong, C., Bustamante, V. y Galarza, F. (2019). *Análisis de la gestión de procesos administrativos en el departamento de talento humano.*

<http://201.159.222.49/index.php/REVISTASANGREGORIO/rt/printerFriendly/869/0>

Cuba, H. (2020). *El retiro de fármacos, la ciencia y el Covid-19*. <https://elmontonero.pe/columnas/el-retiro-de-farmacos-la-ciencia-y-el-covid-19>

Dirección de Gestión del Trabajo en SALUD (2011). *Recursos humanos en salud*. <http://digep.minsa.gob.pe/bibliografica.html>

García, J., Duran, S. y Prieto, R. (2017). Políticas de gestión de talento humano para el desarrollo de competencias gerenciales en empresas metalmecánica. *Revista de la facultad de Ciencias Económicas y empresariales*, 17(2). <https://doi.org/10.24054/01204211.v2.n2.2017.2657>

Gaviria, A., Correa, L., Dávila, C., Burgos, G., Ortiz, L. y Barreara, O. (2016). *Perfiles y competencias profesionales en salud*. <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/TH/Perfiles-profesionales-salud.pdf>

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ta.ed.). México: Mc Graw-Hill / Interamericana Editores, S.A.

Herold, D.M., Fedor, D.B. and Caldwell, S. (2007). Beyond change management: a multilevel investigation of contextual and personal influences on employees' commitment to change, *Journal of Applied Psychology*, 92(4), 942-951. Recuperado de <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/17638456>

Heydari, A, Kareshki H, Armat, R., J (2016). Nurses' Professional Competence Related to Their Personality and Emotional Intelligence? *Caring Sci*. 5(2):121-32. Recuperado de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/27354976/>

Khatibi, A., Asadi, H. and Hamidi, M. (2009). The relationship between job stress and organizational commitment in national Olympic and paralympic academy, *World Journal of Sport Sciences*, 2(4), 272-278.

Koohi, Z., Tol A, Akbari Haghighi F, Rahimi, A. y Pourreza A. (2013). Assessing the Relation Between Organizational Climate Components with Organizational Commitment Components among Nurses in Selected Hospitals of TUMS. *J*

- Health Syst Res* 9: 731–740. Recuperado de <http://hsr.mui.ac.ir/index.php/jhsr/article/view/982>
- Levett-Jones, T, Gersbach J. y Roche J. (2011). Implementing a clinical competency assessment model that promotes critical reflection and ensures nursing graduates' readiness for professional practice. *Nurse Educ Pract.* Jan; 11(1):64-9. Recuperado de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/20727825/>
- López, E. (2016). En torno al concepto de competencia: un análisis de fuentes Profesorado. *Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 20(1). <https://www.redalyc.org/pdf/567/56745576016.pdf>
- López, E. (2020). *Gestiones, planes y nuevos desafíos*. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/download/1672/1677/>
- Mahecha, M., Silva, C. y Suarez, D. (2020). La gestión del talento humano en las instituciones prestadoras de Salud – IPS. *Revista De Investigación Transdisciplinaria En Educación, Empresa Y Sociedad - ITEES*, 3(3), 179-196. <https://doi.org/10.34893/itees.v3i3.58>
- Martínez, A., Asmat, N., Alberca, N., y Medina, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83). <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29058775014>
- Mathieu, J. y Zajac, D. (1990). A review of Meta-analysis of the antecedents, correlates and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171-194. Recuperado de <http://www.sciepub.com/reference/6965>
- Medina, S. (2014). *Significados del trabajo en la economía social y solidaria*. https://www.ucm.es/data/cont/docs/506-2015-04-16-Salson_TFM_UCM-seguridad.pdf
- Montoya, C. y Boyero, M. (2016). The human resource management as a key element and quality competitiveness organizacional. *Revista Científica Visión de Futuro*, 20(2). <https://www.redalyc.org/jatsRepo/3579/357947335001/html/index.html>
- Nkowane, A. y Ferguson, S. (2016). The World Health Organization Launches the 2016-2020 Global Strategic Directions for Strengthening Nursing and

- Midwifery. *Nurs Econ.* 34(4):206-7. Recuperado de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/29975030/>
- Nobahar M. (2016). Competence of nurses in the intensive cardiac care unit. *Electron Physician.* 8(5):2395-404. Recuperado de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5678726>
- OIT (2017). *Desarrollar el talento humano para enfrentar desafíos del futuro del trabajo.* https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_579680/lang-es/index.htm
- Paz, F., Reynaldos, K., Martínez, D. y Jerez, O. (2013). *Skills for Nurses in the Field of Management and Administration: Contemporary Challenges to the Profession.* Recuperado de <https://aquichan.unisabana.edu.co/index.php/aquichan/article/view/2684/3407>
- Peña, H. y Villón, S. (2018). *Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional.* <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Prieto, P. (2013). *Management of human talent as a strategy for staff retention.* <https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/160/Gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano%20como%20estrategia%20para%20retenci%C3%B3n%20del%20personal.pdf?sequence=1>
- Quispe, A. (2020). *Gestión del talento humano y la competencia laboral del personal de enfermería de Cuidados Intensivos del Hospital San Bartolomé – 2019.* <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40908>
- Rajabipour, A, Dehghani, M. (2013). The relationship between Islamic work ethic and organizational commitment, and job satisfaction. *Journal of bioethics* 2: 49–92. Recuperado de https://scholar.google.com/scholar_lookup?journal=journal+of+bioethics&title=The+relationship+between+Islamic+work+ethic+and+organizational+commitment,+and+job+satisfaction&author=49-92&
- Rodas, M. (2019). *Gestión del talento humano en el desempeño del personal de salud del Hospital de Rehabilitación del Callao, 2019.* <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/36534>

- Rodríguez, M. (2020). *Factores socioeducativos y competencia Laboral en reanimación cardiopulmonar en profesionales de la salud. Unidad médica pre hospitalaria.* Trujillo-2019.
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/45958?show=full&locale-attribute=es>
- Rojas, R., y Vílchez, S. (2018). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud sagrado corazón de Jesús* – Lima, enero 2018.
<http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1712/MAESTRO%20-%20Rojas%20Reyes%2C%20Ruth%20Rosario.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Romero, J. (2016). *Nuevas tendencias en reclutamiento y selección de personal.*
<http://dspace.umh.es/bitstream/11000/3973/1/TFG%20Romero%20Delgado%20Jorge%20Juan.pdf>
- Rueda, Y. M.; Silva, C. Suarez, D. (2020). La gestión del talento humano en las instituciones prestadoras de Salud - IPS. *Revista de Investigación Transdisciplinaria en Educación, Empresa y Sociedad ITEES*, 3 (3), 179-196.
<https://www.editorialeidec.com/revista/index.php/ITEES/citationstylelanguage/get/associacao-brasileira-de-normas-tecnicas?submissionId=58>
- Salazar, C., Ganga, F., Uribe, P. y Muñoz, Y. (2020). *Necesidades de capacitación en una municipalidad de la zona central de Chile: la mirada de los funcionarios.*
<https://produccioncientificaluz.org/index.php/opcion/article/download/32683/34181>
- Sánchez, J. y Calderón, V. (2012). Diseño del proceso de evaluación del desempeño del personal y las principales tendencias que afectan su auditoría. *Pensamiento & Gestión*, 32(3). 54-82.
<https://www.redalyc.org/pdf/646/64623932004.pdf>
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica.* (2ª ed.). Lima, Perú: Business Support Aneth SRL.
- Segredo-Molina Y, Cartaya-Irastorza J, Bilbao-González K, Rovira-Rivero L, Álvarez-González I, Acevedo-Rodríguez Y. (2019). Diez años de la

- aplicación del reclutamiento alveolar en pediatría. *Revista Cubana de Medicina Intensiva y Emergencias*, 18(3).
<http://www.revmie.sld.cu/index.php/mie/article/view/468>
- Silvestre, L. (2020). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del centro de salud mariscal castilla distrito del Rímac – 2019*. <http://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/2470>
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2011). Teacher job satisfaction and motivation to leave the teaching profession: Relations with school context, feeling of belonging, and emotional exhaustion. *Teaching and Teacher Education*, 27(6), 1029– 1038. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2011.04.001>
- Suarez y Lozano (2027). Competencias de enfermería en el entorno laboral del servicio UCI adulto para la seguridad del paciente en la sociedad de cirugía de Bogotá – Hospital San José
- Terán, G., Mora, E., Gutiérrez, M., Maldonado, S., Delgado, W. y Fernández, A. (2019). La gestión de la innovación en los servicios de salud pública. *Revista Cubana de Investigaciones Biomédicas*, 36(3).
https://www.researchgate.net/journal/1561-3011_Revista_Cubana_de_Investigaciones_Biomedicas
- Trujillo, J. (2014). El enfoque en competencias y la mejora de la educación. *Ra Ximhai*, 10(5). <https://www.redalyc.org/pdf/461/46132134026.pdf>
- Vega, N., Gutiérrez, O. y Molina, D. (2020). Diseño y validación de un instrumento sobre competencias laborales en seguridad y salud en el trabajo. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 21(1):28-40.
<https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubsaltra/cst-2020/cst201e.pdf>
- Voet, J.V., Kuipers, B.S. and Groeneveld, S. (2016). Implementing Change in Public Organizations: The relationship between leadership and affective commitment to change in a public sector context, *Public Management Review*, 18(6), 842-865.
- Whitener, E., y Walz, P. (1993). Exchange theory determinants of affective and continuance commitment and turnover. *Journal of Vocational Behavior*, 42, 259-295.

Anexos

ANEXO 1: Matriz de consistencia

TÍTULO: Gestión de talento humano en competencias técnicas del sistema en seguridad y salud en el trabajo Hospital Rebagliati, Jesús María, 2020

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema general:</p> <p>¿Cuál es la incidencia de la gestión de talento humano en competencias técnicas del sistema en seguridad y salud en el trabajo Hospital Rebagliati, Jesús María, 2020</p> <p>Problemas específicos.</p> <p>¿Cuál es la incidencia de la gestión de talento humano en la administración del sistema del sistema en seguridad y salud en el trabajo Hospital Rebagliati, Jesús María, 2020?</p> <p>¿Cuál es la incidencia de la gestión de talento humano en asesoría técnica del sistema en seguridad y salud en el trabajo Hospital Rebagliati, Jesús María, 2020?</p> <p>¿Cuál es la incidencia de la gestión de talento humano en higiene y seguridad del sistema en seguridad y salud en el trabajo Hospital Rebagliati, Jesús María, 2020?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Establecer la incidencia de la gestión de talento humano en competencias técnicas del sistema en seguridad y salud en el trabajo Hospital Rebagliati, Jesús María, 2020</p> <p>Objetivos Específicos.</p> <p>Determinar la incidencia de la gestión de talento humano en la administración del sistema en seguridad y salud en el trabajo Hospital Rebagliati, Jesús María, 2020</p> <p>Determinar la incidencia de la gestión de talento humano en asesoría técnica del sistema en seguridad y salud en el trabajo Hospital Rebagliati, Jesús María, 2020</p> <p>Determinar la incidencia de la gestión de talento humano en higiene y seguridad del sistema en seguridad y salud en el trabajo Hospital Rebagliati, Jesús María, 2020</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe incidencia significativa de la gestión de talento humano en competencias técnicas del sistema en seguridad y salud en el trabajo Hospital Rebagliati, Jesús María, 2020</p> <p>Hipótesis Específicas.</p> <p>Existe incidencia significativa de la gestión de talento humano en la administración del sistema en seguridad y salud en el trabajo Hospital Rebagliati, Jesús María, 2020</p> <p>Existe incidencia significativa de la gestión de talento humano en asesoría técnica del sistema en seguridad y salud en el trabajo Hospital Rebagliati, Jesús María, 2020</p> <p>Existe incidencia significativa de la gestión de talento humano en higiene y seguridad del sistema en seguridad y salud en el trabajo Hospital Rebagliati, Jesús María, 2020</p>	Variable independiente: Gestión de talento humano				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala Niveles	Niveles
			Reclutamiento	Interno. Externo.	1,2,	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Alto Medio Bajo
			Selección	Información del puesto. Competencias del puesto Técnicas de Selección	3, 4, 5,6,7,8		
			Capacitación	Diagnóstico Diseño Implantación Evaluación	9, 10, 11, 12,13, 14,15		
			Recompensa	Remuneración Prestaciones y servicios	16,17,18, 19,20		
			Evaluación del desempeño	Por el puesto	21,		
				Por competencias	22,23		
			Variable dependiente: Competencias técnicas del sistema en seguridad y salud				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala Niveles	Niveles
			Administración del sistema	Acciones de planificación, Organización, y Coordinación de los recursos	1,2,3,4 5,6,7	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Adecuado Regular Inadecuado
			Asesoría técnica	Acciones de asesoría	8,9,		

<p>¿Cuál es la incidencia de la gestión de talento humano en medicina preventiva y del trabajo del sistema en seguridad y salud en el trabajo Hospital Rebagliati, Jesús María, 2020?</p> <p>¿Cuál es la incidencia de la gestión de talento humano en prevención y atención de emergencias del sistema en seguridad y salud en el trabajo Hospital Rebagliati, Jesús María, 2020?</p>	<p>Determinar la incidencia de la gestión de talento humano en medicina preventiva y del trabajo del sistema en seguridad y salud en el trabajo Hospital Rebagliati, Jesús María, 2020</p> <p>Determinar la incidencia de la gestión de talento humano en prevención y atención de emergencias del sistema en seguridad y salud en el trabajo Hospital Rebagliati, Jesús María, 2020</p>	<p>Existe incidencia significativa de la gestión de talento humano en medicina preventiva y del trabajo del sistema en seguridad y salud en el trabajo Hospital Rebagliati, Jesús María, 2020</p> <p>Existe incidencia significativa de la gestión de talento humano en prevención y atención de emergencias del sistema en seguridad y salud en el trabajo Hospital Rebagliati, Jesús María, 2020</p>	Higiene y seguridad	Causas de los accidentes laborales	10,11 12,13,14, 15,16, 17		
			Medicina preventiva y del trabajo	Acciones de análisis control e intervención	18,19,20,21,22,23,24,25,26,27,28,29,30,31,32,33,34,35,36		
			Prevención y atención de emergencias	Acciones de prevención	37,38,39,40		

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Tipo: Básico</p> <p>Nivel: Correlacional causal</p> <p>Diseño: No experimental transversal</p>	<p>Población: La población está conformada por</p> <p>Tamaño de muestra: La muestra en esta investigación est á conformada por</p>	<p>Variable independiente</p> <p>Nombre: Encuesta de Gestión del talento humano</p> <p>Autor:</p> <p>Procedencia: Lima - Perú, 2020.</p> <p>Administración: Individual, colectivo</p> <p>Duración: Aproximadamente de 15 a 20 minutos.</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>Los estadísticos descriptivos</p> <p>Inferencial:</p> <p>Regresión logística ordinal</p>
<p>Método: Hipotético deductivo</p> <p>Diseño: No experimental</p>		<p>variable: Competencias técnicas del sistema en seguridad y salud</p> <p>Nombre: Encuesta de competencias técnicas</p> <p>Autor: Vega, N., Gutiérrez, O. y Molina, D. (2020).</p> <p>Procedencia: Lima- Perú, 2020</p> <p>Objetivo: Medir</p> <p>Administración: Individual, colectivo</p> <p>Duración: Aproximadamente de 15 a 20 minutos.</p>	

Anexo 2: Instrumentos de investigación
Cuestionario de Gestión del talento humano

Instrucciones: El presente cuestionario posibilita recoger la información necesaria para realizar la investigación, por favor responda con sinceridad y no hay respuesta correcta ni incorrecta.

Nunca =1	Casi Nunca = 2	A veces =3	Casi siempre = 4	Siempre = 5
----------	----------------	------------	------------------	-------------

Ítems		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: Reclutamiento						
1	Se selecciona internamente al personal del hospital para que trabajen en el área que corresponde					
2	Se difunde la información de reclutamiento de personal					
DIMENSIÓN 2: Selección						
3	Se difunde las funciones de las diferentes áreas al personal del hospital					
4	Se selecciona al personal de la institución teniendo en consideración las competencias para el puesto					
5	Se aplican pruebas de conocimientos, para prestar servicios en el hospital					
6	Se realizan entrevistas para prestar servicios en el hospital					
7	Se aplican pruebas de aptitudes para prestar servicios en el hospital					
8	Se aplican pruebas psicológicas, para prestar servicios en el hospital					
DIMENSIÓN 3: Capacitación						
9	Se realiza capacitación sobre las funciones a desempeñar en el área de trabajo					
10	La institución realiza la actualización de su plan de Instrucción.					
11	El plan de capacitación de la institución se adecúa a las necesidades de su personal.					
12	El plan de Instrucción alcanza a todo su personal					
13	El Programa de capacitación anual es dirigido correctamente.					
14	El Plan de capacitación de la institución cumple con los objetivos de capacitación al personal del hospital					

15	La institución emplea técnicas modernas para evaluar su Programa de capacitación					
DIMENSIÓN 4: Recompensa						
16	El personal asignado a las diversas áreas del hospital está bien remunerado					
17	Se facilita movilidad o sistema de recojo y traslado del personal hospitalario					
18	El personal siente que se reconoce el trabajo que realizan.					
19	El Plan de carrera del hospital considera un plan meritocrático					
20	Las pensiones actuales al personal de la institución que pasa al retiro son los más adecuados					
DIMENSIÓN 5: Evaluación del desempeño						
21	Se evalúa si el personal es el adecuado e idóneo para su puesto					
22	Se realiza evaluación grupal del personal del hospital					
23	Se evalúa al personal del hospital para determinar sus niveles de competencia en el trabajo para la institución.					

Cuestionario de Gestión técnicas del sistema

Instrucciones: El presente cuestionario posibilita recoger la información necesaria para realizar la investigación, por favor responda con sinceridad y no hay respuesta correcta ni incorrecta.

Nunca =1	Casi Nunca = 2	A veces =3	Casi siempre = 4	Siempre = 5
----------	----------------	------------	------------------	-------------

Ítems		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: Administración del sistema						
1	La institución consigue recursos para el desarrollo de los programas y actividades en sistema de seguridad y salud					
2	Se realiza contratación de proveedores para ejecutar las acciones del sistema de seguridad y salud en el trabajo					
3	Se realiza el diseño y control de presupuestos sistema de seguridad y salud en el trabajo					
4	Se realizan auditorias de calidad del sistema de seguridad y salud en el trabajo					
5	Se reporta a partir de indicadores a la administración y entes de control del sistema de seguridad y salud en el trabajo					
6	Se selecciona el personal del sistema de seguridad y salud en el trabajo					
7	Se afilia a los empleados del sistema de seguridad social y/o verificación de afiliación de contratistas					
DIMENSIÓN 2: Asesoría técnica						
8	Se realiza asesoría particular a empresas del sistema de seguridad y salud en el trabajo					
9	Se asesora al comité directivo o gerencia de la empresa para la toma de decisiones					
DIMENSIÓN 3: Higiene y seguridad						
10	Se diseñan y definen de procedimientos y protocolos del sistema de seguridad y salud en el trabajo					
11	Se implementa programas para trabajos de alto riesgo del sistema de seguridad y salud en el trabajo					
12	Se realiza el levantamiento de información para la elaboración y actualización de la matriz de peligros					
13	Se provee y supervisa el uso de elementos de protección personal					
14	Se evalúa de nuevas máquinas, equipos y herramientas de trabajo o procesos antes de su implementación en la institución					

15	Se identifica de peligros y evaluación de riesgos en la institución hospitalaria					
16	Se ejecutan acciones correctivas producto de las investigaciones de accidentes laborales					
17	Se demarca y señalizan las áreas y puestos de trabajo					
DIMENSIÓN 4: Medicina preventiva y del trabajo						
18	Se realizan procesos continuos de capacitación y formación de empleados					
19	Se coordinan eventos y actividades con entidades de salud					
20	Se realizan actividades de prevención de accidentes y enfermedades y promoción de la salud					
21	Se realiza evaluación medicas ocupacionales de ingreso, egreso y periódicas					
22	Se realizan jornadas de vacunación para el personal del hospital					
23	Se realiza seguimiento a trabajadores accidentados					
24	Se realizan actividades para incrementar la cultura de seguridad					
25	Se reubican y/o realizan rotación de trabajadores de acuerdo a las condiciones de salud					
26	Se ejerce con liderazgo el del sistema de seguridad y salud en el trabajo					
27	Se ejerce liderazgo del Comité de Convivencia Laboral del sistema de seguridad y salud en el trabajo					
28	Se realiza implantación de programas de vigilancia epidemiológica del sistema de seguridad y salud en el trabajo					
29	Se realizan mediciones ambientales o personales como parte del sistema de seguridad y salud en el trabajo					
30	Se realizan estudios, censos o investigaciones sobre población expuesta a riesgos de alto impacto					
31	Se activan investigaciones de incidentes y accidentes de trabajo					
32	Se realizan inspecciones de seguridad industrial a puestos de trabajo					
33	Se realiza inducción y reinducción de trabajadores					
34	Se implementan programas de orden y aseo como parte del sistema de seguridad y salud en el trabajo					
35	Se realiza seguimiento y control a enfermedades laborales					
36	Se evalúan los puestos de trabajos					

DIMENSIÓN 5: Prevención y atención de emergencias						
37	Se realiza conformación y operación de brigadas de emergencias y primeros auxilios					
38	Se implementan planes de emergencia como parte del sistema de seguridad y salud en el trabajo					
39	Se atienden emergencias y desastres					
40	Se realiza el control de extintores y equipos de seguridad al interior de las instalaciones					

Anexo 3: Operacionalización de variables

Operacionalización de la variable *Gestión del Talento Humano*

Dimensiones	Componentes	Ítems	Escala	Niveles y rangos
<i>Reclutamiento</i>	Interno	1,	Siempre (5)	Alto Medio Bajo
	Externo	2,	Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	
<i>Selección</i>	Información del puesto	3		
	Competencias del puesto	4		
	Técnicas de selección	5, 6, 7, 8		
<i>Capacitación</i>		9		
	Diagnóstico	10 y		
	Diseño	11, 12,		
	Implantación	13, 14,		
	Evaluación	15 y 16		
<i>Recompensas</i>	Remuneración	17, 18, 19, 20		
	Prestaciones y Servicios			
<i>Evaluación de desempeño</i>	Por el puesto	P21		
	Por competencias	P22 y P23		

Operacionalización de la variable *Competencias técnicas del sistema en seguridad y salud*

Dimensiones	Componentes	Ítems	Escala	Niveles y rangos
Administración del sistema	Acciones de planificación, Organización, y Coordinación de los recursos	1,2,3,4 5,6,7	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Adecuado Regular Inadecuado
Asesoría técnica	Acciones de asesoría	8,9,		
Higiene y seguridad	Causas de los accidentes laborales	10,11 12,13,14, 15,16, 17		
Medicina preventiva y del trabajo	Acciones de análisis control e intervención	18,19,20,21,22 ,23,24,25,26,2 7,28,29,30,31, 32,33,34,35,36		
Prevención y atención de emergencias	Acciones de prevención	37,38,39,40		

Anexo 3: Confiabilidad de las variables
Confiabilidad de la variable gestión del talento humano

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25
1	2	2	2	3	3	3	3	3	1	2	2	2	3	2	1	1	2	2	2	3	1	2	2	2
3	3	1	1	1	4	3	1	3	4	2	3	3	1	1	1	4	3	1	2	2	2	2	1	2
2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	1	1	1	1	1
4	4	3	2	3	2	3	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3
2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	4	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	5	3	4	2	2	2	2	3	2	4	3	5
5	4	3	4	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	1	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3
4	4	2	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	2	1	4	4	3	3	2	1	4	3	2	3
3	3	4	1	2	3	3	2	2	2	2	2	1	1	1	5	4	2	1	1	1	4	1	1	1
3	3	3	4	3	1	2	2	2	3	4	4	3	3	1	2	2	2	3	3	2	1	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	3	3	3	3	1	4	2	3	3
1	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	2	4	4
3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	2	4	3	3	2
5	3	3	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4
3	3	5	4	2	4	5	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	4	3	3	3	2	4	5	3
2	2	2	2	4	5	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	5	2
3	3	3	3	3	2	2	3	5	4	4	5	2	3	3	2	4	3	2	3	3	2	3	4	4
2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	1	1
3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3
2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	5	3	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	5	4	3	3	2
1	2	2	2	3	4	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	3	1	2	2	2
1	3	1	1	1	4	3	1	2	1	1	4	1	1	4	1	1	1	4	1	4	1	1	1	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	4	3	3	3	2	4	3	3
1	2	2	2	3	2	1	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2
3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	3	2	3	3	2	4	3	2	3	3	2	3	5	4
4	5	4	4	3	3	5	4	4	4	2	4	4	4	5	2	4	5	4	4	3	5	3	3	3
2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2
5	2	2	5	4	3	3	4	3	3	1	2	2	2	3	3	1	5	2	2	3	5	2	2	2

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,922	25

Anexo: Confiabilidad de la variable competencias técnicas del sistema en seguridad y salud

Nº	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40
1	2	2	1	3	2	1	3	1	1	2	3	3	3	3	2	2	1	3	2	1	3	1	1	2	1	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3
2	4	3	3	3	4	4	4	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	5
3	4	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	4	4	2	2	1	3	2	1	3	1	1	2	3	3	2	2	2	4	4	4	4	5	2	2	2	2	3	3	5
4	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	3	2	3	5	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	3	2	3	5	3	4	4	4	4	
5	3	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	3	5	5	3	5	4	5	5	5	4	4	4	2	2	1	3	2	1	3	1	1	2	5	4	4	1
6	4	3	2	2	1	3	2	1	3	1	1	2	3	3	4	2	4	4	3	2	2	1	3	2	1	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	5
7	3	4	4	3	3	1	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	1	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	2	3	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	2	3	4	5	4	3	3	3	1	
9	3	3	3	2	4	1	5	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	4	1	5	4	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	5	
10	3	5	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	5	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	5
11	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5
12	4	5	4	3	5	4	5	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	5	4	3	5	4	5	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3
13	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4
14	4	3	4	3	4	5	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	4	3	4	3	4	5	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	5	3	4	3	4	
15	4	3	2	2	1	3	2	1	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	3	2	2	1	3	2	1	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	
16	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	
17	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	2	4	4	5
18	1	3	3	2	5	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	2	5	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	
19	4	4	3	5	4	4	4	5	3	5	4	4	5	4	4	3	3	4	4	3	5	4	4	4	5	3	5	4	4	5	4	4	3	5	4	4	5	4	2	
20	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	2	2	1	3	2	1	3	1	1	2	4	5	4	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3	3	4	5
21	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5
22	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	2	2	1	3	2	1	3	1	1	2	3	3	4	4	3	3	3	5	
23	4	3	4	3	4	5	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	4	3	4	3	4	5	5	3	3	3	3	3	3	4	3	5	5	3	4	3	3	3	
24	4	3	2	2	1	3	2	1	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	3	2	2	1	3	2	1	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	4	
25	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	
26	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	4	4	5	3	4	4	5	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	4	4	5	3	4	4	5	4	4	2	4	4	3
27	1	3	3	2	5	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	2	2	2	1	3	2	1	3	1	1	2	3	3	2	2	3	3	3	5	
28	4	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	4	5	4	4	3	3	4	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	4	5	4	4	3	3	5	4	4	5	4	4
29	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	5	2	2	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	5	2	2	2	2	3	3	3	5	
30	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,928	40