



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Gestión del talento humano y sistema de compensación
económica en el hospital Rezola, Cañete -2016

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Magíster en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Fausta Suárez Atauje

ASESOR:

Dr. Sebastián Sánchez Díaz

SECCIÓN

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Administración del talento Humano

PERÚ - 2017

Página del jurado

Dra. Luzmila Garro Aburto
Presidenta

Dr. Hugo Lorenzo Agüero Alva
Secretario

Dr. Sebastián Sánchez Díaz
Vocal

Dedicatoria

A Dios por su infinita bondad.

A mi padre e hijas, Rosita y María que desde el cielo iluminan mi camino día a día.

Con eterno amor y gratitud a mi esposo e hijos Karina y José por su comprensión y apoyo.

AGRADECIMIENTO

A Dios y la Virgen María que me dieron fuerzas para culminar lo que me parecía imposible terminar.

A mis compañeros de trabajo que me brindaron su apoyo.

Al Maestro y Asesor Dr. Sebastián Sánchez Díaz, por su valioso conocimiento y apoyo constante que ha enriquecido esta tesis.

Al Director Ejecutivo del Hospital Rezola Cañete
Dr. Jaime Moreno Eustaquio

Declaración de Autoría

Yo, Fausta Suárez Atauje, estudiante de la Escuela de Postgrado, Maestría en Gestión Pública , de la Universidad César Vallejo, Sede Lima; declaro el trabajo académico titulado “Gestión del Talento Humano y el Sistema de Compensación Económica del Personal Asistencial del Hospital Rezola Cañete 2016 ”, presentada, en 146 folios para la obtención del Grado Académico de Magister en Gestión Pública es de mi autoría.

He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.

No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.

Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.

Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, Diciembre del 2016

Fausta Suárez Atauje
DNI N° 15452132

PRESENTACION

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo, presento la presente Tesis Titulado: “Gestión del Talento Humano y el sistema de Compensación Económica en el Hospital Rezola Cañete 2016”.

La presente Tesis tiene como finalidad determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano y el Sistema de Compensación Económica del personal asistencial, del Hospital Rezola Cañete 2016.

Esperando cumplir con lo requerido para su aprobación.

La autora.

Resumen

El principal objetivo del presente trabajo de investigación, fue determinar ¿Cuál es la relación que existe entre la Gestión el Talento Humano y el Sistema de Compensación Económica en el Hospital Rezola Cañete 2016, el mismo que se enmarca dentro de la investigación correlacional, ya que por medio del análisis y la comparación de las variables se establecerán si existe relación entre ellas. La muestra fue: 256 trabajadores, asistenciales del Hospital Rezola Cañete. Los datos estadísticos que forman parte de esta investigación fueron de tipo básico correlacional. La técnica que se utilizó fue la encuesta mediante un cuestionario conteniendo 47 ítems sobre Gestión del Talento Humano y 23 ítems sobre Sistema de Compensación económica; para el resultado se utilizó cuadros gráficos y estadísticos. Está dividido en cuatro capítulos: Capítulo I :Introducción, donde se consignan las bases teóricas, la justificación, el problema, Hipótesis y objetivos Capítulo II Marco metodológico, tipo básico- Correlacional, y en el Capítulo IV los resultados; siendo el análisis realizado con el SPSS de correlación de Spearman. La conclusión principal fue: Según los resultados de correlación se observa que existe una relación significativa entre gestión del talento humano y el sistema de compensación económica alcanzando un 42.5% ubicándose en el intervalo de correlación moderada positiva, con ello se logra alcanzar el objetivo general en el cual se buscaba determinar dicha relación entre las variables de estudio, alcanzando una relación significativa entre ellas

Palabra Clave: Gestión, Talento humano, retribución, satisfacción

La autora

Abstrac

The main objective of the present research was to determine what is the relationship between human talent management and compensation in Hospital Rezola Cañete 2016, the same system that falls within the correlational research, since through the analysis and the comparison of variables will be established if there is a relationship between them. The sample was: 256 workers, Healthcare Hospital Rezola Cañete. The statistical data that are part of this research were correlation type. The technique used was the survey using a questionnaire containing 47 items on economic management of human talent and 23 items on compensation system; the result was graphic and statistical tables. It is divided into four chapters: chapter I: introduction, where contains the theoretical bases, the justification, the problem, hypothesis and objectives, Chapter II methodological framework, basic type - Correlacional, and in chapter IV the results; still the analysis performed with the SPSS of Spearman correlation. The main conclusion was: according to the results of correlation is observed that there is a significant relationship between human talent management and compensation system reaching a 42.5% in the range of moderate correlation positive, this is accomplished to achieve the general objective which was to determine the relationship between the variables of study, achieving a significant relationship between.

them Word key: management, human resources, compensation, satisfaction

the autor

Lista del Contenido

	Pag.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iv
Presentación	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
Lista de Tablas	ix
Lista de Figuras	x
I. INTRODUCCIÓN	
1.1 Antecedentes	14
1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística	23
1.3 Justificación	34
1.4 Problema	45
1.5 Hipótesis	46
1.6 Objetivos.	47
II. MARCO METODOLÓGICO	49
2.1. Variables	50
2.2. Operacionalización de variables	52
2.3. Metodología	54
2.4. Tipos de estudio	54

2.5.	Diseño	54
2.6.	Población, muestra y muestreo	55
2.7.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	56
2.8.	Métodos de análisis de datos	61
2.9.	Aspectos éticos	61
III.	RESULTADOS	63
IV.	DISCUSIÓN	78
V.	CONCLUSIONES	82
VI.	RECOMENDACIONES	84
VII.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.	87
VIII.	Apéndices	
	A Artículo Científico	93
	B Matriz de consistencia	102
	C Los instrumentos.	107
	D Validez de Cuestionarios	112
	E Los Instrumentos	116
	F Base de Datos.	125

Lista de tablas	Pag.
Tabla N° 1 Operacionalización de la variable 1	52
Tabla N° 2 Operacionalización de la variable 2	53
Tabla N°3 validez del Cuestionario sobre la Gestión del Talento Humano	58
Tabla N° 4 Validez del Cuestionario del Sistema de Compensación Económico	58
Tabla N° 5 Resultado del análisis de confiabilidad del Instrumento que mide Variable Gestión del Talento Humano	59
Tabla N° 6 Resultado del análisis de confiabilidad del Instrumento que mide la Variable Del Sistema de compensación económica	59
Tabla N° 7 Interpretación del coeficiente de confiabilidad	60
Tabla N° 8 Resultados del análisis de confiabilidad del Instrumento que mide la variable de la Gestión del Talento humano	60
Tabla N° 9 Resultados del análisis de confiabilidad del Instrumento que mide la variable del Sistema de Compensación Económica	60
Tabla N° 10 Resultado descriptivo de la Gestión del Talento Humano	63
Tabla N°11 Resultado descriptivo Dimensión Planeación	64
Tabla N° 12 Resultado descriptivo Dimensión Organización	65
Tabla N° 13 Resultado descriptivo Dimensión Desarrollo	66
Tabla N° 14 Resultado descriptivo Dimensión Control	68
Tabla N° 15 Resultados descriptivos Variable Sistema de Compensación Económica	69
Tabla N° 16 Resultado descriptivo Dimensión Atención de Salud Pública	70
Tabla N° 17 Resultado descriptivo Dimensión Compensación Económica	71
Tabla N° 18 Resultado descriptivo Dimensión Presupuesto	73
Tabla N° 19 Correlación de Hipótesis entre la Gestión del Talento Humano y el	

Sistema de compensación económica	74
Tabla N° 20 Correlación entre la variable Gestión del Talento Humano y la Atención de la Salud Publica	75
Tabla N° 21 Correlación entre la variable Gestión del Talento Humano y Económica	76
Tabla N°22 Correlación entre la variable Gestión del Talento Humano y el Presupuesto	77

Lista de figuras	Pag.
Figura 01 Variable de la Gestión del Talento Humano	63
Figura 02 Dimensión Planeación de la Variable de la Gestión del Talento Humano	64
Figura 03 Dimensión Organización de la Variable de la Gestión del Talento Humano	65
Figura 04 Dimensión Desarrollo de la Variable de la Gestión del Talento Humano	66
Figura 05 Dimensión Control de la Variable de la Gestión del Talento Humano	68
Figura 06 Variable del Sistema de Compensación Económica	69
Figura 07 Dimensión Atención de la Salud Pública- variable 2 Sistema de Compensación Económica.	70
Figura 08 Dimensión Compensación Económica – Variable Sistema de Compensación Económica.	72
Figura 09 Dimensión Presupuesto de la Variable Sistema de Compensación Económica.	73

I.- INTRODUCCIÓN

1.1 Antecedentes.

1.1.1 Antecedentes Internacionales

Martin (2011) en su Tesis de Doctorado Titulado “Gestión de Recursos Humanos y Retención del Capital Humano Estratégico”: Análisis de su impacto en los resultados en empresas innovadoras españolas”, sustentado en la universidad de Valladolid, el objetivo general fue: Analizar la forma en que determinadas prácticas de recursos humanos (transaccionales y relacionales) contribuyen a la retención del capital humano y como esto conduce a mejorar la capacidad de innovación y los resultados de la organización. Trabajó con una muestra de: 30 empleados, el diseño fue correlacional transversal y sus conclusiones fueron: (a) La consideración de etapas intermedias en la relación entre la gestión de recursos humanos y resultados organizativos tiene su significado, (b) La retención del capital humano de la organización es un proceso intermedio relevante en dicha relación, (c) Es posible identificar dos niveles de variables de resultado organizativo, uno antecedente del otro, de tal forma que el primer nivel recoge tanto la capacidad de innovación como los comportamientos, actitudes, nivel de desempeño de los empleados y el segundo nivel contiene el resultado económico financiero de la organización..

Guerrero (2014), en su Tesis “Talento Humano, basado en competencias” sustentado en la Universidad de Querétaro, para obstar el grado de “Maestro en Psicología”, el objetivo general fue: Identificar los factores determinantes para la creación de un modelo de diagnóstico de habilidades basado en competencias. Muestra: Trabajó con una muestra de 26 personas, el diseño de la investigación fue correlacional transversal y, sus conclusiones fueron: Cuando una organización requiere evaluar, modificar, mejorar el desempeño y comportamiento de los trabajadores, se ve en la necesidad de apoyarse en la información de un estudio profesional y válido, que le entregue datos fieles y

concretos para la toma de decisiones respecto del problema. Es por eso que los gestores de recursos humanos tienen en sus manos la tarea de evaluar el comportamiento en el sistema organizacional, descubriendo las variables organizacionales que se relacionen con mayor fuerza con las personas y desarrollando estrategias de intervención sobre aquellos factores que la impacten y, no solo se requiere de profesionales capaces de diagnosticar e intervenir, sino también de evaluar el impacto de cualquier intervención, comparar a la organización con sí misma antes y después y, con base en los datos observados, volver a intervenir, para hacer de la evaluación y mejora un ciclo permanente, implementando así una cultura de mejora continua. Por lo tanto, el rol del gestor de recursos humanos en la empresa pasa a ser un asesor estratégico para la toma de decisiones en la organización. Así el esfuerzo que despliegue la empresa para llevar a cabo estas aplicaciones pasa de ser un gasto a ser una inversión, que no sólo se recupera sino que genera valor. Estas son las necesidades hoy en día en el medio laboral, es por eso que cobra importancia que los profesionales en recursos humanos, cuenten con herramientas y metodologías que le ayuden a identificar, de una manera rápida y eficaz, los aspectos clave a atacar para la mejora continua de los empleados, herramientas confiables, que midan lo que deben medir y ofrezcan seguridad para generar diagnósticos efectivos que lleven a la creación de estrategias de impacto y a la toma de decisiones correctas. El grado de exigencia y competencias actual, demanda profesionales, expertos en gente, capaces no solo de diagnosticar los impactos del factor humano dentro de una organización, sino también de crear herramientas para este fin, por medio del análisis de los factores clave como los analizados en este trabajo; siendo capaces de leer el entorno laboral actual, no solo en el país, sino en todo el mundo, además de poseer una sensible adaptación al cambio y visión a futuro para atacar no solo los problemas inmediatos, sino también crear estrategias a largo plazo; factores determinantes para la creación de un nuevo modelo de gestión del talento basado en competencias son :

El entorno laboral, (b) Los factores organizacionales (c) La

gestión del talento y, (d) El modelo de competencias.

Gómez (2013), proyecto de investigación “ Sistema de remuneración e incentivos de los profesionales de la salud como instrumentos para la mejora de la calidad de atención” para optar el título de Doctor en Ciencias de la Salud , sustentado en la Universidad Nacional de Córdoba, el objetivo general fue: Analizar las características del sistema de normas de remuneración e incentivos en el trabajo del equipo de salud, en el ámbito público y privado, en instituciones polivalentes de alta complejidad y su relación con la calidad de la prestación de los servicios de salud, en el ámbito de la Provincia Córdoba. Método: Observacional, analítica y correlacional. Muestra: bietapico aleatoria Instituciones polivalente de salud pública y privada, sus conclusiones fueron: (a) El sector público presenta más beneficios en el sistema laboral de los trabajadores de la salud que en el ámbito privado. (b) En relación con la jornada laboral el ámbito privado posee un régimen de horas superiores a 13 de trabajo semanal, lo cual representa 52 horas más al mes, con la consecuente disminución de las vacaciones, ya que el sistema prevé solo 14 días corridos, en contraposición al público de 15 días hábiles. Resulta así menor cantidad de horas trabajadas por mayor salario en el sector público, (c) Existe mayor proporción de los profesionales de enfermería y medicina con respecto a los profesionales de psicología y trabajo social, (d) Predominan las mujeres 2 a 1, con una población joven concentrada entre los 20 y 39 años, con una antigüedad en el trabajo de 5 a 15 años dentro de este ámbito de la salud, (e) La remuneración del equipo de salud en el ámbito provincial de manera global, se observa que su situación de revista es de planta permanente en mayor proporción, seguido por el personal contratado, luego los interinos y por último los ad-honoren, (f) La planta permanente en las instituciones públicas es mayor que en las privadas, mientras que en los contratados la situación se presenta de manera inversa, en cambio la proporción de planta permanente y de contratados se muestran similares en el interior y en capital.

Medina (2015) Tesis Doctoral Titulado “La Influencia del Rol y las competencias de la Función de Recurso Humanos en el diseño de la arquitectura

RR-HH y el impacto de esta en el desempeño organizativo”, sustentado en la Universidad de Valencia, el objeto general fue: Analizar en qué medida a que nivel de competencia y el rol desempeñado por el responsable de la Función de Recurso Humanos, podía afectar el nivel de ajuste entre prácticas de RR.HH y tipo de capital Humano considerado, trabajó con una muestra de 50 empresas cuyo diseño fue transaccionales y Concluyo en lo siguiente: (a) Que los gerentes de las empresas entrevistadas en la ciudad de Cali (Colombia), los responsables de RRHH, sí son competentes, pero en el momento de la ejecución en su quehacer no tienen la oportunidad de participar en las decisiones estratégicas y no tienen el poder o la influencia suficiente para introducir cambios suficientes en la forma de recompensar, retener y desarrollar a su gente. Podemos por tanto analizar además que, en el ámbito de análisis es la ciudad de Cali Colombia todavía no se le da a la función del responsable de RRHH la categoría y el poder de influir en el resto de la compañía que a lo mejor si se le da en otros países. Es decir, aun siendo competentes en su formación y ejecución juegan un papel más funcional y operativo, con una capacidad de influir para modificar los sistemas de prácticas de RRHH sigue siendo muy baja.

Latorre (2011). Tesis Doctoral “La Gestión de Recursos Humanos y Desempeño Laboral” sustentado en la Universidad de Valencia, objeto del estudio: El modelo, más modesto y parsimonioso que el modelo de Ostroff y Brom (2000), analiza cómo la presencia de una serie prácticas de recursos humanos orientadas al compromiso, así como la política de gestión organizacional relativa a las perspectivas de empleo futuro, influyen en el clima y la satisfacción de los empleados, en sus conductas y en el desempeño organizacional. Muestra 47 organizaciones en España, incluyendo a trabajadores permanentes y temporales, formada por 835 empleados españoles. Muestra 47 organizaciones en España, incluyendo trabajadores permanentes y temporales de todas ellas formada por 835 empleados españoles, 149 gerentes o directores de recursos humanos de cada una de las empresas.

Sus conclusiones fueron: (a) Las prácticas de RR.HH orientadas al

compromiso y basadas en la aproximación “soft” se relacionan positivamente con el desempeño de los empleados a través de las percepciones y expectativas de los empleados. Estas prácticas analizadas desde una visión universalista muestran ser positivas para la consecución de los objetivos estratégicos de la empresa, siempre y cuando estén fuertemente implantadas y sean visibles para los empleados, aun cuando sean informadas por los empleados o por los directivos de recursos humanos de la organización, (b) Los resultados de esta tesis proporcionan evidencia teórica a la investigación multinivel (constructos emergentes y modelos homólogos) y son una muestra de cómo el todo es más que la suma de las partes, proporcionando en algunos casos, resultados diferentes para las mismas variables en diferentes niveles teóricos. Además, proporcionan una visión general del funcionamiento de la organización, teniendo en cuenta sus constricciones, desde la existencia de una serie prácticas de RR.HH orientadas al compromiso y cómo se relacionan con el desempeño organizacional. Por último, los resultados de la presente tesis aporta evidencia empírica a algunas de las relaciones propuestas por el modelo integrador del funcionamiento de la organización de Ostroff y Bowen (2000). Este modelo global abre nuevas vías para la investigación a nivel global de la organización, ya que ha mostrado su valor heurístico.

1.1.2 Ámbito Nacional.

Las Tesis que tienen relación con el presente trabajo de investigación corresponde a los siguientes autores de nivel Nacional:

Guerra (2014) Tesis Magister en gestión Pública, Titulado “Estudio de las competencias de los recursos humanos en las buenas prácticas del sistema de administración financiera” en las municipalidades distritales de Soplín y Capelo de la provincia de Requena, sustentado en la Universidad Nacional de la Amazónica, cuyo objetivo general fue: Describir las competencias del personal en la aplicación de buenas prácticas del sistema de administración financiera de las municipalidades de Soplín y Capelo en la provincia de Requena. Trabajo con una muestra de 20

trabajadores, el diseño fue No experimental, sus conclusiones fueron los siguientes: (a) Ausencia de capacitación y actualización en la modificación constante de las normas (b) Mayor dominio de las habilidades, (c) Los trabajadores expresan alto grado de satisfacción, (d) Identidad con la institución.

Aybar (2015) en su Tesis “Incidencia de la gestión por competencias del capital humano en las empresas minero metalúrgicas del Perú”. Para obtener el grado académico de magíster en Administración con mención en Gestión Empresarial, sustentado en la Universidad Nacional de San Marcos, cuyo objetivo general fue: Demostrar que la gestión por competencias incide en el desarrollo de las empresas minero metalúrgicas del Perú; fue una investigación cualitativa, transversal y correlacional, de proceso inductivo. Trabajo con una muestra de 32 empresas, equivalente al 8% de las 289 del sector minero metalúrgico del Perú. Sus conclusiones fueron: (a) La gestión por competencias sí inciden en el desarrollo de estas empresa, también incide en la rentabilidad, (b) Las características del modelo de gestión por competencias nos dice cómo funciona: es estratégica, sistémica, planifica conforme al plan empresarial, utiliza competencias aprobadas por el directorio, es participativa, utiliza estándares, se basa en equipos de trabajo y familia de puestos, utiliza competencias laborales versus competencias del puesto de trabajo. Sobre los requisitos dice que para poder funcionar: (a) Buenas prácticas de gestión, (b) alta dirección y personal comprometido, diagnóstico que corrobore la necesidad del cambio, ejecutores especializados con experiencia y retroalimentación del proceso, (c) El empleo de la metodología adecuada en la aplicación de la gestión por competencias en las empresas minero-metalúrgicas del Perú asegura su óptima instalación lo que incide no solo en su desarrollo sostenido sino también en los resultados económicos, (d) Solo el 26% de las empresas operativas del sector minero metalúrgico ejercen buenas prácticas de gestión, esto es 75, las demás 214 no lo hacen, (e) El cambio de una gestión tradicional -sin sobresaltos- a una por competencias que implica las buenas prácticas, significa una transformación radical que impacta la estructura organizativa, valores, principios y políticas. Las buenas

prácticas de gestión son la ecología empresarial o sustrato que la nutre. El planeamiento estratégico, gestión de la calidad, buenas prácticas de la gestión económica financiera, gestión del conocimiento, gestión de la información, gestión de responsabilidad social y medio ambiental forman parte del hábitat ecológico que influye en una aplicación eficiente del modelo. Un proyecto productivo, no podría desarrollarse si su personal tiene un desempeño sinuoso, (e) Donde el personal no ve afectados sus intereses desarrolla su trabajo alineado a los objetivos de la organización. (f) Esto se observa cuando la unidad responsable de la gestión de recursos humanos participa en la estrategia empresarial, y cuanto más fuerte sea ésta mejor serán los resultados. Este alineamiento estratégico tiene su graduación, en empresas donde la participación del personal es nula hasta empresas donde aplican buenas prácticas de gestión. En las primeras veremos un clima organizacional en conflicto y en las segundas donde el clima mejora, veremos un mejor alineamiento estratégico y también resultados exitosos.

Mazuelos (2013) Tesis de Maestría “Efectos de la aplicación de un modelo por competencia en Selección de personal docente, en una Institución dedicada a la enseñanza en Idiomas, sustentado en la Universidad Pontificia Universidad Católica del Perú, Trabajo con una muestra de 20 trabajadores, cuyo diseño fue cualitativa e inductiva sus Conclusiones fueron: (a) El proceso de selección de personal aplicando un modelo por competencias, desde la perspectiva de los informantes, genera la reducción de esfuerzos posteriores a la selección del candidato (seguimiento, reentrenamientos, capacitaciones), al elegir solo entre candidatos que ya cuentan con las competencias, en menor o mayor medida, necesarias para el contexto institucional, (b) Según la opinión de los entrevistados, algunos profesores elegidos por el modelo trabajan priorizando intereses particulares y dan muestras de falta de compromiso. Justifican esta afirmación en que la aplicación del modelo que favorecería la elección de candidatos con competencias de liderazgo consolidadas en un alto grado, (c) Según la apreciación de los entrevistados, los docentes elegidos por el modelo tienen buena relación con docentes, autoridades, alumnos y el

entorno, (d) Según las autoridades y profesores entrevista la aplicación del modelo por competencias genera, en el personal que realiza el proceso de evaluación, de que la aplicación del modelo hace posible la elección de profesores con competencias adecuadas para la institución, (e) El hecho que el modelo no solo consideró los parámetros establecidos por los objetivos académicos, y las necesidades institucionales, sino que su diseño e implementación contó con la participación de representantes de todas las instancias, explicaría el sentido de la apreciación de los entrevistados, (f) Para los informantes, el proceso de selección de personal, en base a un modelo por competencias, aunque efectivo, es caro y complejo. Esto se debería a que la aplicación del modelo requiere de la participación de varias instancias y de varios equipos de evaluadores, conformados por el personal con mayor experticia de la institución. Adicionalmente, se invierte una importante cantidad de tiempo en los diferentes procesos de evaluación dentro del gran proceso de la selección de personal, lo que agregaría al costo del proceso,(g) Según la mirada de los informantes, los profesores elegidos por el modelo demuestran un dominio del idioma adecuado a los requerimientos de esta competencia técnica, en el contexto institucional. Esto encontraría explicación en que la aplicación del modelo incluye evaluaciones que miden la competencia lingüística de acuerdo a los requerimientos de la institución, y excluye a aquellos profesores cuyo nivel lingüístico está por debajo de los límites aceptados.

Revista Perú Medic Express Salud Pública- (2011) citado por Pardo, Andía, Rodríguez, Pérez y Moscoso, “Remuneraciones, beneficios e incentivos laborales percibidos por trabajadores del sector salud en el Perú: análisis comparativo entre el ministerio de salud y seguridad social”, Indicaron “Los recursos humanos son un elemento clave y la principal ventaja competitiva que poseen los servicios de salud”. (p.3)

La Dirección General de Gestión del Desarrollo de Recursos Humanos MINSA (2011), indicaron “Los recursos humanos, sin lugar a dudas, Constituyen el activo

más valioso con que cuenta una organización. La tecnología, los materiales, hasta el capital financiero, que son recursos organizacionales, no son importantes por sí mismos, sin la intervención humana. Es el hombre, quien con sus conocimientos, experiencia, sensibilidad, compromiso, esfuerzo y trabajo hace posible integrar y potenciar estos recursos a fin de lograr el desarrollo de la organización, y por ende, su misión, es mejorando la calidad, cantidad y oportunidad de los bienes y servicios que produce”.(pag.27).

Revista - Apuntes sobre la remuneración en el Sector Público Comentarios al Título II del Decreto Legislativo N° 276 Chávez (2010) indico, “En términos latos, la remuneración es la retribución otorgada en el contrato de trabajo, y que en nuestro ordenamiento se considera como tal al íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, siempre que sea de libre disposición. De esta definición, deben resaltarse los siguientes aspectos: (a) La remuneración es contraprestativa, (b) Es de libre disposición del trabajador, (c) Se puede pagar en dinero o en especie, (d) La ley no le debe haber sustraído (e) el atributo remuneratorio.

Decreto Legislativo 1153 (2013), artículo 6° indicó:

La Compensación y entrega Económica, es el conjunto de ingresos que la entidad destina al personal de la salud a que se refiere la presente norma, para retribuir, de modo general, la prestación de sus servicios a la entidad de acuerdo al puesto que ocupa. Está conformada por la compensación económica y no económica. La Entrega Económica es el conjunto de ingresos dinerarios destinados a cubrir aspectos específicos; se asigna al puesto o a la persona debido a situaciones excepcionales y particulares relacionadas con el desempeño o situaciones especiales del personal de la salud, en el desarrollo de la relación contractual del Estado con el personal de la salud. Se paga conjuntamente con la compensación económica en cuanto corresponda. La nomenclatura de los puestos no

conlleva a la Presunción de igual trabajo y por ende no implica similar compensación, ni sirve de base para evaluar la consistencia interna ni entre entidades del Sector Público. En el artículo 7° indica “Compensación Económica, es la contraprestación en dinero, correspondiente a las actividades realizadas en un determinado puesto.

1.2 Fundamentación Científica técnica o Humanística.

1.2.1 Gestión del talento humano

Molina (2007) en su libro titulado Administración Mercadotécnica indicó “los trabajos de Robert Owen relacionadas con el personal (1813), Frederikc W. Taylor (1903) Henry Metcalfe hasta Elton Mayo (1930), el desarrollo del pensamiento administrativo y que de todos ellos Frederick Winslow Taylor, es reconocido en la literatura administrativa como “el padre de la administración científica” el legado de los cinco principios de la administración: (a) Planeamiento- sustituir el trabajo del improvisado del obrero, por métodos basados en procedimientos, (b) Preparación está relacionada a la selección del trabajador de acuerdo con sus aptitudes y habilidades para producir más y mejor, (c) Control- controlar el trabajo para verificar que el mismo se esté ejecutando correctamente, (d) Ejecución- distribuir las atribuciones y responsabilidades para que la ejecución del trabajo sea disciplinada,(e) Estudiar y Analizar el trabajo realizado por el obrero, es decir como lo hace.

Acevedo, León y Lodoño (2013), indicaron: la importancia de los 14 principios en la administración o de Gerencia, contemporánea citado por Fayol en el proceso administrativo y la Organización: (i) División del trabajo, La especialización permite que el individuo acumule experiencia, y mejore continuamente sus habilidades; de tal modo, pueda ser cada vez más productivo. (ii) Autoridad y responsabilidad, indica que autoridad y responsabilidad están relacionadas, siendo esta última la consecuencia de la primera. Concibe la autoridad como una combinación que se deriva de la posición del administrador y de sus características

personales- “compuesta de inteligencia, experiencia, valores morales, etc.”, (iii) Disciplina. Contemplando la disciplina como “el respeto de los reglamentos y convenios encaminados al logro de la obediencia, aplicación energía y demás signos distintivos del respeto”, declara también que la disciplina requiere de buenos superiores, a todos los niveles, (iv) unidad de mando: significa que los empleados solamente deberían recibir órdenes de un supervisor, (v) Unidad de dirección, indica que de acuerdo a este principio, cada grupo de actividades con el mismo objetivo debe tener un director y un plan. A diferencia del cuarto principio, se refiere a la organización del “cuerpo directivo”, más que al personal, (vi) Subordinación del interés individual al general. Esto es evidente; cuando estos dos tipos de intereses difieren, el administrador debe reconciliarlos, (vii), Remuneración y los métodos de retribución deben ser justos y propiciar la máxima satisfacción posible para los trabajadores y para el empresario, (viii) Centralización. Sin emplear el término “centralización de autoridad”, Fayol hizo referencia al grado en el cual la autoridad se encuentra centralizada o descentralizada. Las circunstancias individuales determinaran el grado de “centralización el mejor rendimiento general”, (ix) Jerarquía de autoridad. Concibe como una cadena de autoridad, la cual va de los rangos mayores hasta los menores ya aunque no debe ser estructurada a niveles innecesarios en detalle, si debería hacerse en tramos más bien cortos, (x) Orden. Divide en material y social, indica que se adapta al sencillo refrán de “un lugar para cada cosa (cada uno), y cada cosa (cada uno) en su lugar”, esencialmente un principio de organización, (xi) Equidad. Lealtad y dedicación deberían inculcarse al personal mediante una combinación de benevolencia y justicia por parte de los administradores al tratar con los subordinados, (xii) Estabilidad, de la contratación del personal. Los empleados trabajan mejor si tienen la seguridad en su empleo y en el progreso de su carrera. Una contratación insegura y un alto índice de rotación de personal de forma contraria a la organización. (xiii) Iniciativa. Permitir que todo el personal muestre su iniciativa de cierta manera es una fuente de la fortaleza para la organización. Aun cuando puede implicar un sacrificio de la vanidad personal de parte de muchos gerentes. (xiv)Espíritu de cuerpo. La administración debe de

fomentar la motivación moral de sus empleados. Fayol llega aún más lejos e indica “Es necesario un verdadero talento para coordinar esfuerzos, provocar el entusiasmo, utilizar las capacidades de cada persona, y recompensar a cada uno según sus méritos, sin despertar posibles celos y disturbar las relaciones armoniosas”. En ese entender, podemos afirmar que Fayol dio las directrices de la gestión del Talento humano y la compensación por méritos.

Silvestre y Aguirre (2013) indicaron que la teoría de la Escuela humanista y o relaciones humanas nació con Elton Mayo, en 1940, sus Principales aportes fueron: (a) Mejoró la perspectiva clásica de cómo se consideraba la productividad, (b) El trabajo es una actividad importante para el ser humano y en su desarrollo influyen las relaciones sociales e individuales, (c) los factores psicológicos y sociales contribuyen más en el crecimiento de la productividad del trabajo, (d) Recalcó la importancia del estilo del gerente y con ello revolucionaron la formación de los administradores, (e) La atención fue centrándose cada vez más en enseñar las destrezas administrativas, y oposición a las habilidades técnicas. Entre las aplicaciones principales obtenidas a partir de la implementación de esta teoría podemos mencionar: (a) El nivel de producción es resultante de la integración social. La producción está en función del grupo, entre mayor sea la integración del grupo, mayor es la eficiencia, (b) Los trabajadores no actúan solo por sus intereses individuales, también se adecuan al grupo, (b) Los trabajadores de la sala de montaje producían menos y ganaban menos, por convicción propia, antes de poner en peligro los intereses del grupo, (c) Las personas son motivadas, principalmente, por la necesidad de reconocimiento, de participación en las actividades de los grupos sociales en los cuales viven, (d) Los grupos de personas son las que constituyen básicamente la organización de la empresa y a veces se contraponen a la organización que establecen los niveles directivos o de mayor jerarquía dentro de la empresa, (e) Las personas actúan en grupos sociales, y si existe armonía o un buen ambiente dentro de la empresa, esto se puede reflejar en los niveles de producción, (f) Si se repite siempre la misma actividad, esta se vuelve una monotonía, por que

termina perjudicando a la empresa, es por eso que es necesaria una rotación de las actividades y creatividad para evitar la pasividad de los trabajadores, (g) Es necesario para el éxito en la organización tomar en cuenta las emociones de los trabajadores, ya que una persona con problemas no tendrá el mismo rendimiento que tiene cuando no tiene problemas.

Chiavenato (2009) Formuló la siguiente interrogante ¿Qué es la Gestión del Talento humano? su respuesta fue: “Ya sea director, gerente, jefe o supervisor, cada administrador desempeña en su trabajo las cuatro funciones administrativas que constituyen el proceso administrativo: planear, organizar, dirigir y controlar. Indicó también que la ARH está relacionada con estas funciones de las políticas y prácticas necesarias para administrar el trabajo de la personas (Pag.7)

Por su Parte Gómez (2013), indico:

“La gestión de recursos humanos es el proceso por el cual los equipos gerenciales de una institución organizan el trabajo y distribuyen sus “capacidades humanas” “capital humano” para la consecución de los objetivos de dicha institución” (p.1).

Revista Universidad La Salle citado por Cárdenas y Castillo (2009) indicaron:

La gestión de recursos humanos debe siempre pretender tratar a los trabajadores como personas importantes para la organización, rompiendo continuamente la manera tradicional de tratarlas sólo como medios de producción.(Pag. 139 pensamiento social de la iglesia, la gerencia y la gestión del talento humano).

El Instituto de Desarrollo y Recursos Humanos del Ministerio de Salud (IDRH-MINSA) (2005) indicó:

Para la formulación de las políticas de recursos humanos en salud, se ha considerado una nueva visión del concepto de Recurso Humano, por lo que

el uso que se hace del término tanto en las políticas como en los textos referidos al tópico en mención, tiene un uso por convención, ya que en esencia cuando hablamos de Recurso Humano en Salud (RHUS), nos estamos refiriendo, en el sentido más amplio, a la personas que en el sistema de salud realizan acciones para el logro de resultados en el campo de la salud, ya sea en bienes o servicios. Somos conscientes además de que las personas no son recursos, sino que tienen recursos, es decir, que cuentan con conocimientos, valores, habilidades y experiencia para desarrollar sus acciones; por lo tanto, quien maneja RHUS hoy en día, en realidad administra talentos, competencias y valores. (pag.36)

1.2.2 Variable Sistema de compensación Económica

Según Chiavenato (1999) indicó: La compensación financiera indirecta constituye el salario indirecto, resultante de las cláusulas de la convención colectiva de trabajo y del plan de beneficios y servicios sociales ofrecidos por la organización. El salario indirecto incluye vacaciones, gratificaciones, propinas, adicionales (de inseguridad, de insalubridad, de trabajo nocturno, de tiempo de servicio), participación en las utilidades, horas extras, así como el equivalente monetario de los servicios y beneficios sociales ofrecidos por la organización (alimentación subsidiada, transporte subsidiado, seguro de vida colectivo, etc.). la suma del salario directo y del salario indirecto constituye la remuneración” (pag. 41).

Gómez (2010) indicó “la compensación económica que recibe un colaborador por los servicios prestados a una determinada empresa o institución, está destinada a la subsistencia del trabajador y de su familia. En otras palabras constituye las recompensas de todo tipo que reciben los colaboradores por llevar a cabo las tareas que les asigno la organización; (p.1).

Jiménez y Fernández (2007) Indicaron “Según la teoría de la Administración de la Compensación desarrollada por diversos autores, los sueldos, salarios y prestaciones son las gratificaciones que los empleados reciben a cambio de su labor. Para lo cual el departamento de recursos humanos debe garantizar la satisfacción de los empleados, lo que a su vez ayuda a la organización a obtener, mantener y retener una fuerza de trabajo productiva. (p.1)

Decreto Legislativo N° 1153 (2013), artículo 6° indicó: La Compensación y Entrega Económica es el conjunto de ingresos que la entidad destina al personal de la salud a que se refiere la norma para retribuir, de modo general, la prestación de sus servicios a la entidad de acuerdo al puesto que ocupa. Está conformada por la compensación económica y no económica. La Entrega Económica es el conjunto de ingresos dinerarios destinados a cubrir aspectos específicos; se asigna al puesto o a la persona debido a situaciones excepcionales y particulares relacionadas con el desempeño o situaciones especiales del personal de la salud, en el desarrollo de la relación contractual del Estado con el personal de la salud. Se paga conjuntamente con la compensación económica en cuanto corresponda.(pag. 502668) diario Oficial el peruano).

1.2.3 Dimensiones de la Gestión del Talento Humano:

Dimensión 1: Planeación:

Según Chiavenato (2009) Indico: Uno de los aspectos más importantes de la planificación de RH es la alineación de la función de la administración de recursos humanos (ARH) con la estrategia organizacional, Comprende reclutamiento, selección, orientación y motivación de las personas, evaluación del desempeño,

remuneración, entrenamiento y desarrollo, relaciones sindicales, seguridad, salud y bienestar (pag. 78).

Por su parte Gil (2013) indicó: La planeación estratégica de la Gestión del Talento Humano define el comportamiento de la organización en un mundo cambiante, dinámico y competitivo. La estrategia está condicionada por la misión organizacional, por la visión del futuro y por los objetivos principales de la organización. El único integrante racional e inteligente de la estrategia corporativa es el elemento humano: cabeza y sistema nervioso de la organización.(p.1).

Dimensión II Organización.

Chiavenato (2009) Indico:

La organización es el factor que se refiere al establecimiento y la implantación de las formas de trabajar. Se deben definir objetivos claros e implantar las acciones necesarias para asegurar resultados en tiempo y costo. El organizador hace hincapié en la acción y provoca que las cosas sucedan de manera que todos sepan lo que deben hacer, cómo y cuándo (pag. 236 4ta./e).

Por su parte Cárdenas y Castillo (2009), indicaron:

El papel que desempeñan los empresarios y administradores de las organizaciones es satisfacer las necesidades de la sociedad, especialmente las básicas, con un alto desempeño ético en consonancia con el medio y los bienes y servicios que produce. Esto se asemeja mucho a lo que Peter Drucker menciona de Couzens, lograr establecer por encima de las objeciones de Henry Ford el mejoramiento en las condiciones laborales, o el ejemplo de J. Irwin Miller, que utilizó los fondos de la empresa para crear una comunidad sana y un mejor nivel de vida de los empleados (Drucker, 1987). (Pag. 125)

Dimensión III Desarrollo.

Chiavenato (2009) indico:

El desarrollo de las personas se relaciona más con la educación y con la orientación hacia el futuro que con la capacitación. Por educación nos referimos a las actividades de desarrollo personal vinculadas con los procesos más profundos de formación de la personalidad y de la mejora de la capacidad para comprender e interpretar el conocimiento, que con la repartición de un conjunto de datos e informaciones sobre las habilidades motoras o ejecutoras. El desarrollo está más enfocado hacia el crecimiento personal del empleado y se orienta hacia la carrera futura y no se fija sólo en el puesto actual. Todas las personas, sin importar sus diferencias individuales, se pueden y se deben desarrollar (pag. 414).

Ramírez (2012) indicó: El desarrollo del talento humano como ventaja competitiva es un tema relevante hoy, mañana y lo será siempre porque convivimos con la crisis económica y social, transformaciones de empresa, despidos, pero todas aquellas empresas que hayan interiorizado la importancia de contar con los mejores equipos humanos y de construir el compromiso con sus profesionales gozarán de posiciones privilegiadas (p.1).

Dimensión IV Control.

Chiavenato (2009): indico: “Los procesos de supervisión se aplican a las funciones que permiten alcanzar los objetivos en razón de la actividad de las personas que componen la organización”. (Pag. 504).

Ramírez (2014), indicó: La auditoría de los recursos humanos evalúa las actividades de administración de personal en la organización con el objetivo de mejorarlas.

La auditoría puede cubrir un departamento, una división o toda la corporación. Para ser verdaderamente eficientes, las actividades de recursos humanos de la corporación deben considerar las necesidades y objetivos del personal, y al mismo tiempo tener en cuenta y mantenerse en constancia con los objetivos corporativos (pag.1)

2.2.6 Dimensiones de la variable “Sistema de compensación Económica”

Dimensión I “Atención de Salud Pública”.

Decreto Legislativo 1153 (2013) Artículo 5, numeral 5.1, indicó: Servicios de Salud Pública son: los servicios dirigidos a la protección de la salud a nivel poblacional de carácter asistencial, administrativa, de investigación o de producción. Comprenden las siguientes Funciones: Esenciales: análisis de la situación de salud; vigilancia de la salud pública, investigación y control de riesgos y daños en salud pública; promoción de la salud y participación de los ciudadanos en la salud; desarrollo de políticas, planificación y gestión en materia de salud pública; regulación y fiscalización en materia de salud pública; evaluación y promoción del acceso equitativo a servicios de salud; desarrollo de recursos humanos y capacitación en salud pública; garantía y mejoramiento de la calidad de los servicios de salud individuales y colectivos; investigación en salud pública; y reducción del impacto de las emergencias y desastres en la salud. (pag. 502667 diario oficial el peruano- 12/09/2013)

Revista peruana de medicina experimental y salud pública (2013) Indicó:

En la actualidad, el uso y el acceso a los servicios de salud es una preocupación de la mayoría de los gobiernos: 1) En los países en vías de desarrollo existe aún inequidad en el acceso a los servicios de salud; sin embargo, en estos países los servicios de salud no son usados en su

totalidad por la población debido a múltiples

Factores, 2) Estos factores son dependientes tanto del individuo como del sistema de salud. (Pag. 175)

Por su parte Figueroa (2008), et at Wanslov (1920), indico: La salud pública es la ciencia y el arte de prevenir las enfermedades, prolongar la vida, fomentar la salud y la eficiencia física y mental, mediante el esfuerzo organizado de la comunidad para: (1) El saneamiento del medio; (2) El control de las enfermedades transmisibles; (3) La educación de los individuos en los principios de la higiene personal, (4) La organización de los servicios médicos y de enfermería para el diagnóstico precoz y el tratamiento preventivo de las enfermedades; (5) El desarrollo de los mecanismos sociales que aseguren a todas las personas un nivel de vida adecuado para la conservación de la salud, organizando estos beneficios de tal modo que cada individuo esté en condiciones de gozar de su derecho natural a la salud y a la longevidad.(p.1)

II Compensación económica.

Desde el punto de vista de Chiavenato (1999) indico:

La compensación financiera indirecta constituye el salario indirecto, resultante de las cláusulas de la convención colectiva de trabajo y del plan de beneficios y servicios sociales ofrecidos por la organización. El salario indirecto incluye vacaciones, gratificaciones, propinas, adicionales (de inseguridad, de insalubridad, de trabajo nocturno, de tiempo de servicio), participación en las utilidades, horas extras, así como el equivalente monetario de los servicios y beneficios sociales ofrecidos por la organización (alimentación subsidiada, transporte subsidiado, seguro de vida colectivo, etc.). la suma del salario directo y del salario indirecto constituye la remuneración (pag. 49)

El Decreto Legislativo N° 1153 (2013) indicó:

La compensación Económica es el conjunto de ingresos que la entidad destina al personal de la salud a que se refiere la presente norma, para retribuir, de modo general, la prestación de sus servicios a la entidad de acuerdo al puesto que ocupa. Está conformada por la compensación económica y no económica “En literal a) numeral 8.2 artículo 8° valorización ajustada por bonificación por Puesto de Responsabilidad Jefatural de Departamento o Servicio, “se asigna al puesto que sea ocupado por personal de la salud de confianza, por responsabilidad jefatural de departamento o servicio, en establecimientos de salud del II y III nivel de atención del Ministerio de Salud.(pag. 502668-/12/09/2013)

III PRESUPUESTO:

Pérez y Merino (2013) indicaron. El significado de presupuesto público, el origen etimológico de las dos palabras que le dan forma. En este sentido, podemos decir que ambas proceden del latín: Presupuesto deriva de la suma del prefijo “pre-” y del sustantivo “supuesto”. Este último está formado por “sub-”, que significa “abajo”, y “positus”, que es equivalente a “puesto”. Público, por otra parte, emana del término latino “publicus”, que a su vez deriva de “populus”, que es sinónimo de “pueblo”. Indicaron también que “Un presupuesto es una estimación de un gasto que deberá concretarse para realizar algo. Se trata de un cálculo estimativo respecto al dinero que implicará una cierta actividad o la concreción de un proyecto Público por lo tanto, a la estimación de gastos de un poder estatal para un periodo determinado. Este documento menciona la cifra de gastos que el Estado prevé asumir y los ingresos que espera obtener en el ejercicio en cuestión.(p.1)

Decreto Legislativo 1153 (2013) artículo 4 numeral 4.5 indicó: “Provisión

presupuestaria, Todo acto relativo a la política integral está supeditado a la disponibilidad presupuestal, el cumplimiento de las reglas fiscales y la sostenibilidad de las finanzas del Estado (p. 502667 diario oficial el peruano” 12/09/2013.

1.3. Justificación:

1.3.1 Justificación teórica.

El objetivo general de la investigación es aportar indicios sobre la Gestión del Talento humano y el sistema económico en el Hospital Rezola Cañete, a partir de la vigencia del Decreto Legislativo 1153, promulgado 12 de Setiembre del año 2013, Ley que regula la política integral de compensaciones y entregas económicas del personal de la salud al servicio del estado, según la norma precitada los trabajadores Asistenciales sujetos a dicha norma legal serían los asistenciales de siguientes Ministerios:

a) Ministerio de Salud y sus Organismos Públicos; b) Ministerio de Defensa; c) Ministerio del Interior; d) Ministerio Público; e) Ministerio de Educación; f) Gobiernos Regionales y sus Organismos Públicos; g) Instituto Nacional Penitenciario; y, h) Entidades públicas cuyo titular es el más alto funcionario público del Poder Ejecutivo, el artículo numeral 3.2 indica que “ El Personal de la Salud está compuesto por los profesionales de la salud y personal técnico y auxiliar asistencial de la salud. El inciso a) artículo 3º numeral 3.2, indicó “Para fines del presente Decreto Legislativo, se considera profesional de la salud, el que ocupa un puesto vinculado a la salud individual o salud pública en las entidades comprendidas en el ámbito del presente Decreto Legislativo, de conformidad con la Ley 23536, Ley que establece las normas generales que regulan el trabajo y la carrera de los profesionales de la salud, y con la Ley 28456, Ley del trabajo del profesional de la salud tecnólogo médico y sus modificatorias. Para estos fines son considerados como profesional de la salud los siguientes:

1) Médico Cirujano, 2) Cirujano Dentista, 3) Químico Farmacéutico, 4) Obstetra, 5)

Enfermero, 6) Médico veterinario que presta servicio en el campo asistencial de la salud, 7) Biólogo que presta servicio en el campo asistencial de la salud, 8) Psicólogo que presta servicio en el campo asistencial de la salud, 9) Nutricionista que presta servicio en el campo asistencial de la salud, 10) Ingeniero Sanitario que presta servicio en el campo asistencial de la salud, 11) Asistente Social que presta servicio en el campo asistencial de la salud, 12) Tecnólogo Médico que se desarrolla en las áreas de terapia física y rehabilitación, laboratorio clínico y anatomía patológica, radiología, optometría, terapia ocupacional y terapia del lenguaje en el campo de la salud.

El inciso b) numeral 3.2 artículo 3º del citado Decreto Legislativo indico “Personal de la Salud, Técnico y Auxiliar Asistencial de la Salud. Se considera como personal de la salud, técnico y auxiliar asistencial de la salud, al comprendido en la Ley 28561, Ley que regula el trabajo de los técnicos y auxiliares asistenciales de salud, precisada mediante Decreto Supremo 012-2011- SA, que presta servicios en las entidades comprendidas en el numeral 3.1 del artículo 3º de la presente norma, que desarrollan funciones en los servicios de Enfermería, Obstetricia, Laboratorio, Farmacia, Rayos X, Medicina Física y Rehabilitación, Nutrición y Odontología, y otras actividades vinculadas a la salud individual o salud pública. La norma en mención indicó también que “Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente Decreto Legislativo el personal o servidor civil de las entidades públicas que ocupa un puesto destinado a funciones administrativas, así como el personal del Seguro Social de Salud – EsSalud, del Seguro Integral de Salud- SIS, de la Superintendencia Nacional de Aseguramiento en Salud – SUNASA, el personal militar de las Fuerzas Armadas y el policial de la Policía Nacional del Perú en actividad que presta servicios asistenciales en salud”

El artículo 6º, del precitado Decreto Legislativo 1153 (2013) indica “La entrega económica es un conjunto de ingresos dinerarios a cubrir aspectos específicos, sea asigna al puesto o la persona debido a situaciones excepcionales y particulares relacionadas con el desempeño o situaciones especiales del personal

de salud, en el desarrollo de la relación contractual del estado con el personal de salud. Se paga conjuntamente con la compensación económica en cuanto corresponda”.

El Artículo 7º indica “la compensación en dinero, correspondiente a las actividades realizadas en un determinado puesto. El artículo 8º, indica la estructura de la compensación económica del personal de la salud comprende “Principal” “Es el ingreso económico como concepto único que se otorga mensualmente con carácter permanente”, “Ajustada es otorgada al puesto ocupada por el personal de la salud, en razón de la entidad a través de las siguientes bonificaciones y excluyentes entre sí”

- a) Bonificación por Puesto de Responsabilidad o Jefatura de Departamento o servicio.
- b) Bonificación por Puesto de Responsabilidad Jefatural en Establecimientos de Salud I-3, I-4 Microrredes o Redes.-
- c) Bonificación por Puesto Especializado o de dedicación exclusiva en Servicios de Salud Pública.
- d) Bonificación por Puesto Específico.

Priorizada, “se asigna al puesto, de acuerdo a situaciones excepcionales y particulares, relacionadas con el desempeño en el puesto por periodos mayores de un (1) mes. Esta modalidad de compensación se restringirá al tiempo que permanezcan las de su asignación. Son consideradas dentro de esta modalidad los puestos en:

- a) Zona alejada o de frontera
- b) Zona de Emergencia.
- c) Atención Primaria
- d) Atención Especializada.
- e) Atención en servicios Críticos,

La norma complementaria al precitado Decreto Legislativo, fue promulgada Ley N° 30273, el 29 de Noviembre de 2014, en el Artículo 1º dispone Incorporación del literal f) en el numeral 8.3 del artículo 8 del Decreto Legislativo 1153, Decreto

Legislativo que Regula la Política Integral de Compensaciones y Entregas Económicas del Personal de la Salud al Servicio del Estado Incorpórese el literal f) en el numeral 8.3 del artículo 8 del Decreto Legislativo 1153, Decreto Legislativo que Regula la Política Integral de Compensaciones y Entregas Económicas del Personal de la Salud al Servicio del Estado, con el texto siguiente:

"f) Atención Específica de Soporte.-Es la entrega económica que se asigna al puesto vinculado a realizar, apoyar y cumplir con actividades y tareas en los servicios de salud, referidas a los procesos de promoción, prevención, recuperación y rehabilitación de la salud del individuo, familia y comunidad; ocupado por un personal de la salud técnico o auxiliar asistencial de la salud, en establecimientos de salud del I, II y III nivel de atención del Ministerio de Salud, sus organismos públicos o Gobiernos Regionales o el establecimiento que haga sus veces en las otras entidades comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Decreto Legislativo".

El Artículo 2 de la cita Ley indicó la Incorporación del sexto párrafo a la segunda disposición complementaria transitoria del Decreto Legislativo 1153, Decreto Legislativo que Regula la Política Integral de Compensaciones y Entregas Económicas del Personal de la Salud al Servicio del Estado Incorporase el sexto párrafo a la segunda disposición complementaria transitoria del Decreto Legislativo 1153, Decreto Legislativo que Regula la Política Integral de Compensaciones y Entregas Económicas del Personal de la Salud al Servicio del Estado, con el texto siguiente: "SEGUNDA.- Asignación transitoria (...)

Para el caso del personal de la salud técnico y auxiliar asistencial de la salud a que se refiere el literal b) del numeral 3.2 del artículo 3 del presente Decreto Legislativo, al implementarse el literal f) del numeral 8.3 del artículo 8 del presente Decreto Legislativo, la asignación transitoria se actualizará a la diferencia que resulte de la asignación transitoria que se paga mensualmente, como consecuencia de la implementación de la valorización principal, y la valorización priorizada por Atención Específica de Soporte" se incorpora el literal f) la valorización priorizada por Atención Específica de Soporte, el artículo 3º indicó Financiamiento Lo dispuesto en la

presente Ley se financia con cargo al presupuesto institucional del Ministerio de Salud, de sus organismos públicos y de los gobiernos regionales, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Pública; la única disposición complementaria transitoria dispone la Autorización de modificación presupuestal para el año fiscal 2014 Autorízase, excepcionalmente, al Ministerio de Salud, en el año fiscal 2014, a efectuar modificaciones presupuestarias en el nivel funcional programático con cargo a los recursos de su presupuesto institucional destinados a gastos de inversión, hasta por el monto de S/. 8 045 000,00 (ocho millones cuarenta y cinco mil y 00/100 Nuevos Soles), con el fin de financiar lo dispuesto en el literal f) incorporado en el numeral 8.3 del artículo 8 del Decreto Legislativo 1 153, para el presente año fiscal, quedando para dicho efecto el Ministerio de Salud exonerado de lo establecido en el literal c) del numeral 41.1 del artículo 41 del Texto Único Ordenado de la Ley 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, aprobado por el Decreto Supremo 304-2012-EF . Asimismo, el Ministerio de Salud queda autorizado para realizar las modificaciones presupuestarias en el nivel institucional a favor de sus organismos públicos adscritos y de los pliegos gobiernos regionales, las cuales se aprueban mediante decreto supremo refrendado por el ministro de Economía y Finanzas y el ministro de Salud, a propuesta de este último.

Por otra parte el artículo 9º numeral 9.3, del Decreto legislativo 1153 establece “Reglas para el pago de las compensaciones económicas y de entregas económicas del puesto; indica que “se abonan al personal de la salud que se encuentra registrado en el aplicativo informático para el registro centralizado de planillas y de datos de los recursos Humanos del Sector Publico del Ministerio de Economía y finanzas por los servicios que presta el personal” por otra parte, como norma complementaria de la citada ley”. En el numeral 9.5 indica “El pago de las compensaciones económicas y entregas económicas sólo corresponde como contraprestación por el servicio efectivamente realizado, quedando prohibido el pago de compensaciones y entregas económicas por días no laborados, salvo el pago por aplicación de suspensión imperfecta.

La décima primera disposición complementaria final de la Ley 1153 (2013) indica “el Registro Nacional del personal de la salud Créase el Registro Nacional del Personal de la Salud, a cargo del Ministerio de la Salud con el objeto de contar con información detallada y actualizada de los recursos humanos”. Para cuyo efecto, las entidades, proporcionan la información de forma adecuada y mensual al Ministerio de Salud bajo la presunción, en caso de no remitirla, de no contar con dicho personal de la salud en la entidad. En la Décima Cuarta de las disposiciones complementarias de la norma invocada, indica “La NO aplicación del Sistema Único de Remuneraciones y del Bienestar e Incentivos del Decreto Legislativo 276 y del Decreto Supremo 051-91-PCM. A partir de la vigencia del presente decreto legislativo y sus normas complementarias al personal de la salud comprendido en la presente norma NO le es aplicable lo establecido a que refiere el Decreto Legislativo 276, sus normas complementarias y reglamentarias, así como del bienestar e incentivos establecidos en su reglamento; ni las normas complementarias referidas al Sistema Único de Remuneraciones y bonificaciones establecidas en el Decreto Supremo 051-91- PCM.

Al respecto el decreto legislativo, en cuestión trabajadores de los diferentes Ministerios sectores consideran que dicha norma es discriminatoria y que estaría despertando celos y conflicto en las relaciones interpersonales y un conflicto social en razón a que la Unidad de Personal en las diferentes entidades no cumplen con los plazos establecidos en las normas complementarias.

1.3.3 Justificación Metodológica

La investigación fue no experimental, y transversal ya que su Propósito fue describir las variables: Gestión del Talento Humano y el Sistema Compensación Económica en el Hospital Rezola Cañete 2016, en un momento dado. Al respecto Hernández et al (2010). “Afirmar que los diseños transeccionales (transversales) son investigaciones que recopilan datos en un momento único.

1.3.4 Justificación Legal:

El Decreto Legislativo 1153 que regula la política integral de compensaciones y entregas económicas del personal de la salud al servicio del , promulgada con fecha 12 de Setiembre de 2013, es el 4to. Lineamiento de la reforma de Salud, propuesto por el Consejo Nacional de Salud designada mediante la Resolución Suprema N° 001-2013-SA, indicó “Reformar la política de gestión de recursos humanos” y tendría por objeto “garantizar una adecuada oferta de servicios de salud, concordante con las expectativas de la ciudadanía, indicó también “es fundamental que el sector avance hacia una reforma de la política salarial y laboral. Ello permitirá lograr mejores condiciones de trabajo que incentiven el trabajo sanitario y la provisión de servicios en forma oportuna, con calidad y buen trato a los usuarios. En este sentido, el MINSA, en coordinación con el Ministerio de Economía y Finanzas y SERVIR, vienen conduciendo un proceso de rediseño y puesta en marcha de una nueva estructura remunerativa e incentivos basados en el desempeño. Estas reformas están orientadas a asegurar la calidad de atención a la población, mejorar la situación de los trabajadores de salud, mediante el ordenamiento de cargos y puestos, y lograr el cumplimiento de las políticas nacionales. Estos elementos, sumados al establecimiento de incentivos monetarios y no monetarios para reclutar y retener al personal que labore en zonas aisladas y de frontera, así como la ejecución de prestaciones complementarias de especialistas de los distintos subsectores públicos, permitirán mejorar la disponibilidad de los recursos humanos y cerrar las brechas que existen en el sector, a la fecha han transcurrido más de tres años.

1.4. Planteamiento del Problema:

El presente estudio fue realizado en el Hospital Rezola Cañete, ubicado en el distrito de San Vicente provincia de Cañete, departamento Lima, es un establecimiento de Salud de nivel II-2, órgano desconcentrado de la Dirección

Regional de Salud del Gobierno Regional de Lima. No tiene población asignada directa; por su ubicación geográfica, es el único hospital de referencia de dos provincias Cañete y Yauyos. Su Misión es: brindar atención integral de salud, a la población referencial y demandante con énfasis de prevención diagnóstico tratamiento, recuperación, rehabilitación de la Salud de acuerdo al nivel de competencia, con calidad oportuna y calidez logrando la satisfacción del usuario interno y externo. Brinda sus servicios las 24 horas del día, los 365 días del año, para lo cual cuenta con 342 trabajadores, nombrados de los cuales 284 fueron asistenciales, (Médicos, profesionales de la salud Enfermeras, Obstetras, Tecnólogos Médicos, Nutricionistas, Químicos Farmacéuticos Odontólogos, Psicólogos, Asistentas Sociales, técnicos y auxiliares asistenciales, de condición laboral nombrado, a partir del 13 de Setiembre del año 2013 en materia remunerativa se encuentran sujetos al Decreto Legislativo 1153, que regula la política integral de compensaciones y entregas económicas del personal de la salud al servicio del estado. El artículo 6º de la norma invocada indicó “La entrega económica es un conjunto de ingresos dinerarios a cubrir aspectos específicos, sea asigna al puesto o la persona debido a situaciones excepcionales y particulares relacionadas con el desempeño o situaciones especiales del personal de salud, en el desarrollo de la relación contractual del estado con el personal de salud. Se paga conjuntamente con la compensación económica en cuanto corresponda”.

El Artículo 7º indica “la compensación en dinero, correspondiente a las actividades realizadas en un determinado puesto. El artículo 8º, indica la estructura de la compensación económica del personal de la salud. El numeral 8.1 indica “Principal” “Es el ingreso económico como concepto único que se otorga mensualmente con carácter permanente”, en el numeral 8.2 indica “Ajustada es otorgada al puesto ocupada por el personal de la salud, en razón de la entidad a través de las siguientes bonificaciones y excluyentes entre sí”

- a) Bonificación por Puesto de Responsabilidad o Jefatura de Departamento o servicio.
- b) Bonificación por Puesto de Responsabilidad Jefatural en Establecimientos de

Salud I-3, I-4 Microrredes o Redes.-

c) Bonificación por Puesto Especializado o de dedicación exclusiva en Servicios de Salud Pública.

d) Bonificación por Puesto Específico.

Art. 8º numeral 8.3. Priorizada, “se asigna al puesto, de acuerdo a situaciones excepcionales y particulares, relacionadas con el desempeño en el puesto por periodos mayores de un (1) mes. Esta modalidad de compensación se restringirá al tiempo que permanezcan las de su asignación. Son consideradas dentro de esta modalidad los puestos en:

a) Zona alejada o de frontera

b) Zona de Emergencia.

c) Atención Primaria

d) Atención Especializada.

e) Atención en servicios Críticos, y mediante Ley N° 30273, se incorpora el literal

f) la valorización priorizada por Atención Específica de Soporte.

El artículo Artículo 2 de la citada Ley índico “Asignación Transitoria

(Incorporación del sexto párrafo a la segunda disposición transitoria)

Para el caso del personal de la salud técnico y auxiliar asistencia de la salud a que se refiere el literal b) del numeral 3.2 del artículo 3 del presente Decreto Legislativo al implementarse el literal f) del numeral 8.3 del artículo 8 del presente Decreto Legislativo, la asignación transitoria se actualizará a la diferencia que resulte de la asignación transitoria que se paga mensualmente, como consecuencia de la implementación de la valorización principal, y la valorización priorizada por Atención Específica de Soporte.

Asimismo, el artículo 9º numeral 9.3, establece “Reglas para el pago de las compensaciones económicas y de entregas económicas del puesto; indica que “se abonan al personal de la salud que se encuentra registrado en el aplicativo informático para el registro centralizado de planillas y de datos de los recursos Humanos del Sector Público del Ministerio de Economía y finanzas por los servicios que presta el personal” por otra parte, como norma complementaria de la

citada ley”, en el numeral 9.5 indica “El pago de las compensaciones económicas y entregas económicas sólo corresponde como contraprestación por el servicio efectivamente realizado, quedando prohibido el pago de compensaciones y entregas económicas por días no laborados, salvo el pago por aplicación de suspensión imperfecta.

La décima primera de las disposiciones complementarias finales de la Ley 1153 (2013) indica “el Registro Nacional del personal de la salud Créase el Registro Nacional del Personal de la Salud, a cargo del Ministerio de la Salud con el objeto de contar con información detallada y actualizada de los recursos humanos”.

Para cuyo efecto, las entidades, proporcionan la información de forma adecuada y mensual al Ministerio de Salud bajo la presunción, en caso de no remitirla, de no contar con dicho personal de la salud en la entidad. En la Décima Cuarta de las disposiciones complementarias de la norma invocada, indica “La NO aplicación del Sistema Único de Remuneraciones y del Bienestar e Incentivos del Decreto Legislativo 276 y del Decreto Supremo 051-91-PCM. A partir de la vigencia del presente decreto legislativo y sus normas complementarias al personal de la salud comprendido en la presente norma NO le es aplicable lo establecido a que refiere el Decreto Legislativo 276, sus normas complementarias y reglamentarias, así como del bienestar e incentivos establecidos en su reglamento; ni las normas complementarias referidas al Sistema Único de Remuneraciones y bonificaciones establecidas en el Decreto Supremo 051-91-PCM. Las normas complementarias del Decreto Legislativo 1153 fueron:

Decreto Supremo N° 226-2014-EF, 06 de Agosto de 2014, establece escala de compensación respecto a las valorizaciones priorizadas, en su artículo primero Decreta “Aprobación de las valorizaciones priorizadas por zona alejada o de frontera, zona de emergencia y por atención en servicios críticos” :

Médico Cirujano S/. 450.00, Químico Farmacéutico, Biólogo, Psicólogo, Obstetra, Enfermero, Nutricionista, Asistente Social, Tecnólogo Médico que se desarrolla en las áreas de terapia física y rehabilitación, laboratorio clínico y anatomía patológica, radiología, optometría, terapia ocupacional y terapia del lenguaje en el campo de la

salud, y Técnico especializado de los Servicios de Fisioterapia, Laboratorio y Rayos S/. 300.00, Personal Técnico y Auxiliar Asistencial de la Salud, conforme se define en el literal b) del numeral 3.2 del artículo 3 del Decreto Legislativo N° 1153 S/.150.00.

El Decreto Supremo N° 102-2014-EF, (11/05/ 2014) Autoriza Transferencia de Partidas a favor del Instituto Nacional de Salud, Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas y Gobiernos Regionales en el Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2014, del anexo del citado Decreto Supremo se desprende que la transferencia a favor del Hospital Rezola Cañete, fue la suma de S/. 1, 843, 284, PEA 240, distribuida por : Atención especializada PEA 24, monto S/ 170, 400, Guardias Hospitalarias PEA 53 – S/. 197, 820.OO. El Decreto Supremo N° 342-2014-EF, (12/12/2014), aprobó el monto de la valorización priorizada por atención específica de soporte para el personal técnico o auxiliar asistencial de la salud, y a la vez autoriza la Transferencia de Partidas en el Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2014 a favor del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, del Instituto de Gestión de Servicios de Salud y de los Gobiernos Regionales. En el Artículo 1° decreta “Aprobación del monto de la valorización priorizada por atención específica de soporte Apruébese el monto mensual de la valorización priorizada por atención específica de soporte, para el personal de la salud técnico o auxiliar asistencial de la salud conforme a lo dispuesto en el literal f) del numeral 8.3 del artículo 8 del Decreto Legislativo N° 1153, incorporado mediante el artículo 1° de la Ley N° 30273, de acuerdo al siguiente detalle: Personal de la Salud S/. Técnico o Auxiliar Asistencial de la Salud 158.00.

Del contenido del anexo del Decreto Supremo 342-2014-EF, se puede observar que el Hospital Rezola Cañete, no se encuentra en la relación de la Unidades Ejecutoras que perciben la transferencia de partida para el pago por dicho concepto, consecuentemente al no haber transferencia de partida presupuestal no habría presupuesto para la ejecución del pago por el concepto que el precitado decreto supremo indica; sin embargo para sorpresa del personal Técnico asistencia, en la boleta de pago de haberes del mes de Enero del 2015, se

consigna el pago de S/.158.00 por concepto de valorización priorizada por atención específica (V.P.AES) suma que habría sido transferida de la asignación transitoria,(ASIG.TRA), que ya venía percibiendo el técnico asistencia, ejemplo, un técnico asistencial STA en el mes de Diciembre de 2014, y meses anteriores ya venía percibiendo por concepto de Asignación transitoria (ASG. TRA la suma de S/. 487.51 y, a partir de Enero del año 2015, se consigna la suma de S/. 329.51, y S/.158.00 por atención específica (V.P.AES), por otra parte, los problemas que estarían afrontando los trabajadores del Hospital Rezola Cañete, que labora en áreas críticas como : servicio de emergencia de Obstetricia, UCI, Laboratorio y Diagnóstico por Imagen Rayos X, se sienten discriminados ya que no todos perciben la compensación por trabajar en las áreas antes indicadas, por otra parte la Capacitación estaría siendo limitada al personal asistencial, otro hecho que les afecta, sería no pago de la bonificación por 25 y 30 años de servicio al estado , por Sepelio y luto, refieren que desde hace más de 11 años No se estaría programando ascenso del trabajador y/o cambio de Grupo Ocupacional No existiría reconocimiento y menos un estímulo al trabajador quienes habrían expresado mala gestión del talento humano a cargo de la Unidad de personal en la citada entidad

1.4.1 Pregunta de la Investigación:

¿Existe relación entre la Gestión del Talento Humano y el Sistema de Compensación Económica?

1.4.2 Problema General:

¿Cuál es la relación entre la Gestión del Talento Humano y el Sistema de Compensación Económica del personal asistencial en el Hospital Rezola Cañete 2016?

1.4.3. Problemas específicos:

Problema específico 1

¿Cuál es la relación entre la Gestión del Talento Humano con la Atención de la Salud Pública en el Hospital Rezola Cañete 2016?.

Problema específico 2.

¿Cuál es la relación entre, la Gestión del Talento Humano con Compensación Económica en el Hospital Rezola Cañete 2016?

Problema específico 3.

¿Cuál es la relación entre, la Gestión del Talento Humano con el Presupuesto del Hospital Rezola Cañete 2016?.

1.5. Hipótesis de la Investigación.

Según Arias (1994), citado por Bernal, 2006):

Una hipótesis es una suposición respecto de algunos elementos empíricos y otros conceptuales, y sus relaciones mutuas, que surge más allá de los hechos y las experiencias conocidas, con el propósito de llegar a una mejor comprensión de los mismos. (p.137).

1.5.1 Hipótesis General

Existe relación entre, la Gestión del Talento Humano con el Sistema de Compensación Económica en el Hospital Rezola Cañete 2016.

1.5.2 Hipótesis Específico 1

Existe relación entre, la Gestión del Talento Humano, con la Atención de Salud pública en el Hospital Rezola Cañete 2016.

1.5.3 Hipótesis Específico 2.

¿Existe relación entre, la Gestión del Talento Humano con, la Compensación Económica en el Hospital Rezola Cañete 2016?.

1.5.3 Hipótesis Específico 3

Existe relación entre, la Gestión del talento Humano con, el Presupuesto del Hospital Rezola Cañete 2016.

1.6 Objetivos.

Según Arias (2006), un objetivo general expresa "el fin concreto de la investigación en correspondencia directa con la formulación del problema" (p. 45). Se formularan tantos objetivos generales como el investigador considere necesario, atendiendo a las necesidades de la investigación y a los resultados que se aspire lograr. Para su logro, se deben formular lo objetivos específicos.

1.6.1 Objetivo General.

Determinar la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y el Sistema de Compensación Económica en el Hospital Rezola Cañete 2016.

1.6.2 Objetivo Específico:

Objetivo Especifico 1:

Determinar la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano,

con la Atención de la Salud en el Hospital Rezola Cañete 2016.

Objetivo Especifico 2:

Determinar la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano con la Compensación Económica en el Hospital Rezola Cañete 2016.

Objetivo Especifico 3.

Establecer la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano con el Presupuesto del Hospital Rezola Cañete 2016?.

II.- Marco Metodológico

2.1 Variables:

2.1.1 Definición Conceptual de la “Gestión del talento humano”.

Chiavenato (2009) La gestión del talento humano es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones. Es contingente y situacional, pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variables importantes (pag.5).

2.1.2 Definición conceptual de la variable 2 Sistema de Compensación

Económica:

Chiavenato (1999), define La compensación financiera indirecta constituye el salario indirecto, resultante de las cláusulas de la convención colectiva de trabajo y del plan de beneficios y servicios sociales ofrecidos por la organización. El salario indirecto incluye vacaciones, gratificaciones, propinas, adicionales (de inseguridad, de insalubridad, de trabajo nocturno, de tiempo de servicio), participación en las utilidades, horas extras, así como el equivalente monetario de los servicios y beneficios sociales ofrecidos por la organización (alimentación subsidiada, transporte subsidiado, seguro de vida colectivo, etc.). la suma del salario directo y del salario indirecto constituye la remuneración (pag. 41).

Decreto Legislativo N° 1153(2013), indicó: “La Compensación es el conjunto de ingresos que la entidad destina al personal de salud a que se refiere la norma. Para retribuir de manera general la prestación de sus servicios a la entidad de acuerdo al puesto que ocupa. Está conformada por la compensación económica y no económica”. (Pag. 502668 diario oficial El Peruano).

2.1.3 Definición operacional de la variable Gestión del Talento Humano.

Chiavenato (2002) indicó “La administración de Recursos Humanos, es el conjunto integral de actividades de especialistas y administradores como integrar, organizar, recompensar, desarrollar, retener y evaluar a las personas que tiene por objeto proporcionar habilidades y competitividad a la organización (pag.47).

2.1.4 Definición operacional de la variable Sistema de Compensación Económica:

Decreto Legislativo 1153 (2013) indicó: La Compensación Económica tiene distintos sentidos o importancia para el trabajador, la empresa o la Sociedad. Para el Empleado representa un medio de vida, de subsistencia, un reconocimiento económico por su trabajo que garantiza la cobertura en mayor o en menor medida de sus necesidades (pag. 502668 diario Oficial el peruano-12/09/2013)

2.2 La Operacionalización:

Rusu (2011) define que “la operacionalización es el conjunto de procedimientos, actividades, operaciones para medir o recolectar datos respecto a una variable” (p. 24).

Tabla 1

2.2. Operacionalización de variable 1 Gestión del Talento Humano

Dimensiones	Indicadores	Número de Items 47	Escala de valores	Niveles y Rango	Intervalos
1.- Planeación			<i>Buena</i>	45 - 60	
	<i>Admisión de personas</i>	1-7	<i>Regular</i>	30 - 44	
	<i>Selección y Reclutamiento</i>	8-10			
	<i>Asignación de funciones</i>	11-15	<i>Malo</i>	15 - 29	
2.- Organización	<i>Estructura de funciones</i>	16 – 23	<i>Buena</i>	44 - 60	
	<i>Línea de autoridad</i>	24- 30	<i>Regular</i>	29 - 43	
			<i>Mala</i>	15 - 28	
3.- Desarrollo	<i>Formación y capacitación</i>	31-34	<i>Buena</i>	24 - 32	
	<i>Retención de personas</i>	35-38	<i>Regular</i>	16 - 23	
			<i>Mala</i>	8 - 15	
4.- Control	<i>Supervisión</i>	39-42	<i>Buena</i>	27- 36	
	<i>Evaluación</i>	43-47	<i>Regular</i>	18- 26	
			<i>Malo</i>	9 - 17	

Fuente: Idalberto Chiavenato 4/e 2009 McGraw Hill – tercera edición

Tabla 2

2.2.1 Operacionalización de la variable 2 Sistema de Compensación

<i>Económica</i>				
<i>Dimensiones</i>	<i>Indicadores.</i>	<i>Nº de Items</i>	<i>Escala</i>	<i>Niveles y Rangos</i>
<i>Atención de Salud Pública</i>	<i>Eficiencia y eficacia</i>	<i>1 - 6</i>	<i>Buena</i>	<i>15 - 18</i>
	<i>Profesionales</i>		<i>Regular</i>	<i>10 - 14</i>
	<i>Especializados</i>		<i>Mala</i>	<i>6 - 9</i>
<i>Compensación Económica</i>	<i>Puesto de trabajo</i>	<i>1-6</i>		
	<i>Servicio</i>		<i>Buena</i>	<i>17- 23</i>
	<i>especializado</i>	<i>7- 14.</i>	<i>Regular</i>	<i>13 -16</i>
<i>Presupuesto</i>			<i>Mala</i>	<i>8- 12</i>
	<i>Jefatura de</i>			
	<i>Departamento</i>	<i>15-19</i>	<i>Buena</i>	
	<i>servicios</i>		<i>Regular</i>	<i>18 - 23</i>
	<i>especializados</i>	<i>21</i>	<i>Mala</i>	<i>9 - 17</i>
	<i>servicios críticos</i>	<i>22-</i>		<i>1- 8</i>
		<i>23</i>		

Fuente: Tomado del Decreto Legislativo 1153 (2013) Publicado en el diario Oficial el peruano 12/09/2013.

2.3 Metodología:

Hurtado y Toro (2000) citado por Godoy (2013) manifiestan que es “El conjunto de ideas y proposiciones que versan sobre una realidad específica, sus descripciones y explicaciones verificadas en la práctica”, que orientarán el desarrollo de la investigación para dirigir su accionar en la realización del estudio.

La metodología de la presente investigación es Hipotético y deductivo aplicado por Hernández Sampiere, R Fernández, C. y Batista P, (2014) ya que tiene un enfoque bastante amplio y flexible que se puede adaptar de manera general a los requerimientos y alcances del estudio, cubriendo los puntos esenciales que guían el diseño y elaboración de la Investigación.

2.4 Tipo de estudio.

El tipo de estudio se enmarcó dentro de una investigación de carácter descriptivo y correlacional porque tienen como propósito medir el grado de relación que existe entre dos o más conceptos o variables van a ser analizadas en el desarrollo de la investigación de campo, (Hospital Rezola Cañete) donde se realizó las coordinaciones y se encontraron los datos necesarios para la realización del presente estudio. Al respecto Campbell y Stanley (1966) citado por Sampieri (2014) afirma: En pre experimentos, experimentos “puros” y cuasi experimentos. La investigación no experimental la subdividimos en diseño transversal y diseños longitudinales. En cada clasificación se comentaran los diseños específicos. (pag. 129)

2.5 Diseño de investigación.

Por el diseño, la investigación es no experimental, y transversal ya que se basó en las observaciones de los hechos en estado natural sin la intervención o manipulación del investigador. Al respecto Hernández et al. (2010) afirman que “son

estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos”. Es transversal porque su propósito es describir las variables: Gestión del Talento Humano y el Sistema Compensación Económica en el Hospital Rezola Cañete 2016, en un momento dado. Al respecto Hernández et al (2010). “Afirmar que los diseños transeccionales (transversales) son investigaciones que recopilan datos en un momento único.

2.6. Población y muestra:

2.6.1 Población:

Tamayo y Tamayo (2007) define que:

La población es un conjunto de individuos de la misma clase, limitada por el estudio. La población se define como la totalidad del fenómeno a estudiar, donde las unidades de población poseen una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación (pag. 67).

En ese sentido, la población o Universo de interés en esta investigación, estuvo conformada por 284 trabajadores asistenciales del Hospital Rezola Cañete.

2.6.2 Muestra:

Hernández , Fernández, Batista (2014) indicaron , la muestra en es, en esencia, un sub grupo de la población seleccionada es aleatoria simple; y su tamaño(n).

El esquema de la Investigación desarrollada fue

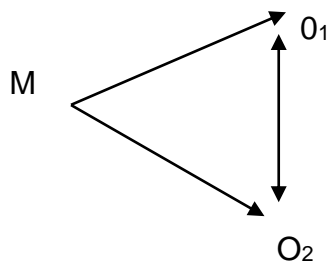


Figura 1 Esquema de Investigación correlacional

Dónde:

- M : Muestra de Estudio
- X : Gestión del Talento Humano
- Y : Compensación Económica
- r : Representa la relación entre la V1 y la V2

La muestra para el presente estudio fue : 256 trabajadores, compuesto por profesionales de la salud, técnicos y auxiliares asistenciales del Hospital Rezola Cañete. La muestra seleccionada es aleatoria simple; y su tamaño según Bernal (2006:171), se puede calcular aplicando la siguiente fórmula:

$Z^2 = (1,96)$: Valor de la distribución normal, para un nivel de confianza de $(1 - \alpha)$ $P (0,5)$: Proporción de éxito.

$Q = (0,5)$: Proporción de fracaso ($Q = 1 - P$)

$E^2 = (0,05)$: Tolerancia al error

$N = (284)$: Tamaño de la población.

$n =$ Tamaño de la muestra.

Reemplazando tenemos:

$$n = \frac{Z^2 P \cdot Q \cdot N}{\varepsilon^2 (N - 1) + Z^2 \cdot P \cdot Q}$$

2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Para la presente investigación se empleó como técnica para la recolección de datos. “La encuesta en un instrumentos de investigación de mercado que consiste en obtener información de las personas encuestadas mediante el uso de cuestionarios diseñados en forma previa para la obtención de información específica” (Alelu M. et.al,p.3)

2.7.1 Instrumentos de recolección de datos

Para el presente trabajo se utilizó el instrumento de recolección de datos cuestionario con escala de Likert.

“Un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir” (Hernández et. Al, 2010, p.300).

La escala de Likert consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios ante los cuales se pide la reacción de los sujetos a quienes se les ha administrado, y se pide que expresen su reacción eligiendo uno de los cuatro puntos de la escala. (Hernández et. al. 2010 p.300).

Para el presente caso de la investigación se elaboró dos cuestionarios, uno para medir la variable de la Gestión del talento humano y el segundo para medir la variable del Sistema de Compensación Económica.

El instrumento para medir la gestión del talento humano: Para primera variable fue para medir de la Gestión del talento humano, para lo cual se realizó un cuestionario constituido por 47 interrogantes, las cuales fueron elaboradas de acuerdo a las dimensiones de la variable en estudio que fueron: Planeación, (constituida por 15 preguntas), Organización (constituida por 15 preguntas), Desarrollo (constituida por 8 preguntas), Control (constituida por 9 preguntas).

Para medir la variable del sistema de compensación económica, se realizó un cuestionario constituido por 23 interrogantes, el cuestionario fue elaborado de acuerdo a las dimensiones de la variable en estudio que fueron: Atención de la salud pública (constituida por 06 preguntas de 1 a 6), Compensación económica (constituida por 08 preguntas del 7 a 14), y Presupuesto (constituida por preguntas del 15 a 23),

Tabla 3

Ficha técnica del cuestionario sobre la Gestión del talento humano

Nombre del instrumento:	Cuestionario sobre la Gestión del talento humano.
Autor :	Fausta Suárez Atauje
Lugar :	Hospital Rezola Cañete Lima Provincias.
Fecha de aplicación :	Octubre del 2016
Administración :	Profesionales de la salud, Técnicos y auxiliares Asistenciales
Observación :	Es un cuestionario elaborado en base a las dimensiones de la gestión del talento humano

Tabla 4

Ficha técnica del cuestionario sobre Sistema de Compensación económica

Nombre del instrumento :	Cuestionario sobre Sistema de compensación económica
Autor :	Fausta Suárez Atauje
Lugar :	Hospital Rezola Cañete Lima Provincias.
Fecha de aplicación :	Octubre del 2016
Administración :	Profesionales de la salud, Técnicos y auxiliares Asistenciales
Observación :	Es un cuestionario elaborado en base a las dimensiones del Sistema de Compensación económica

2.7.2 Validación y confiabilidad de los instrumentos:

Para Hernández, et al (2010), “la validez es el grado en que un instrumento en verdad mide la variable que pretende medir” (p.201).

Los cuestionarios sobre la Gestión del Talento Humano y el Sistema de compensación económica en el Hospital Rezola Cañete, fueron sometidos a criterio de un grupo de Jueces expertos, integrado por profesores: Doctores que laboran en la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, quienes informaran acerca de la aplicabilidad de cada uno de los cuestionarios del presente estudio.

Asimismo, en el proceso de validación de cada uno de los cuestionarios del presente estudio, se tendrá en cuenta para cada ítem, la validez de contenido y para tal efecto se consideraran tres aspectos: pertinencia, relevancia y claridad.

Tabla 5

Validez del cuestionario sobre la variable 1 (Gestión del Talento Humano)

Expertos	Suficiencia del instrumento	del Aplicabilidad del instrumento
Dr. Sebastián Sánchez Díaz		Es aplicable

Tabla 6

Validez del cuestionario sobre la variable 2- Sistema de Compensación Económica

Expertos	Suficiencia del instrumento	del Aplicabilidad del instrumento
Dr. Sebastián Sánchez Díaz		Es aplicable

Confiabilidad

Según Hernández, et al (2010), la confiabilidad de un instrumento de medición “es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes”. (p. 200). Para establecer la confiabilidad de los cuestionarios, se utilizará la prueba estadística de fiabilidad alfa de Cronbach, con una muestra piloto de 256 trabajadores. Luego se procesaran los datos, haciendo uso del Programa Estadístico SPSS versión 21.0.

Tabla 7

Interpretación del coeficiente de confiabilidad

Rangos	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy Alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada

0,21 a 0,40	baja
0,01 a 0,20	escaza

Nota: tomado de Ruíz (2007)

Tabla 8

Resultados del análisis de confiabilidad del instrumento que mide la variable de la “Gestión del Talento Humano” .

Análisis de Confiabilidad

Alfa de Cronbach	Nº de ítems
,733	47

Se observa que el instrumento tiene una alta confiabilidad según la tabla de confiabilidad alcanza una confiabilidad de 0,733.

Tabla 9

Resultado de análisis de confiabilidad del instrumento que mide la variable del Sistema de Compensación Económica.

Análisis de confiabilidad

Alfa de Cronbach	Nº de ítems
,774	23

Según los resultados de la tabla se observa que tiene una alta confiabilidad.

2.8 Método de análisis de datos:

El método utilizado en la presente investigación conforme indica, Hernández, Fernández, y Batista (2014), el método de análisis de datos se realiza tomando en

cuenta los niveles de medición de las variables de estudio, utilizando un programa computacional, en el presente caso se utiliza el programa SPSS, y se efectúa sobre la matriz de datos. (pag. 273)

2.9 Consideraciones éticas:

Este trabajo de investigación cumplirá con los criterios establecidos por el diseño de investigación cuantitativa de la Universidad César Vallejo, Igualmente se respeta la autoría de la información bibliográfica. Por ello se hará referencia de los autores con sus respectivos datos.

La presente investigación se centra en la búsqueda de la validez científica, se establecerá por lo tanto, el deber de plantear un propósito claro para generar conocimiento con credibilidad; el método de investigación seleccionado es coherente con el problema y la necesidad social, con la selección de los sujetos o unidades de análisis, los instrumentos y las relaciones que establece el investigador con las personas; un marco teórico suficiente basado en fuentes documentales y de información; el lenguaje cuidadoso empleado para comunicar el informe, el mismo que pretenderá reflejar el proceso de la investigación y en el marco de los valores científicos en su estilo y estructura.

IV.- RESULTADOS

Resultados descriptivos.

Tabla 10
Gestión del talento humano

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	Mala	153	59,8	59,8	59,8
	Regular	90	35,2	35,2	94,9
	Buena	13	5,1	5,1	100,0
	Total	256	100,0	100,0	

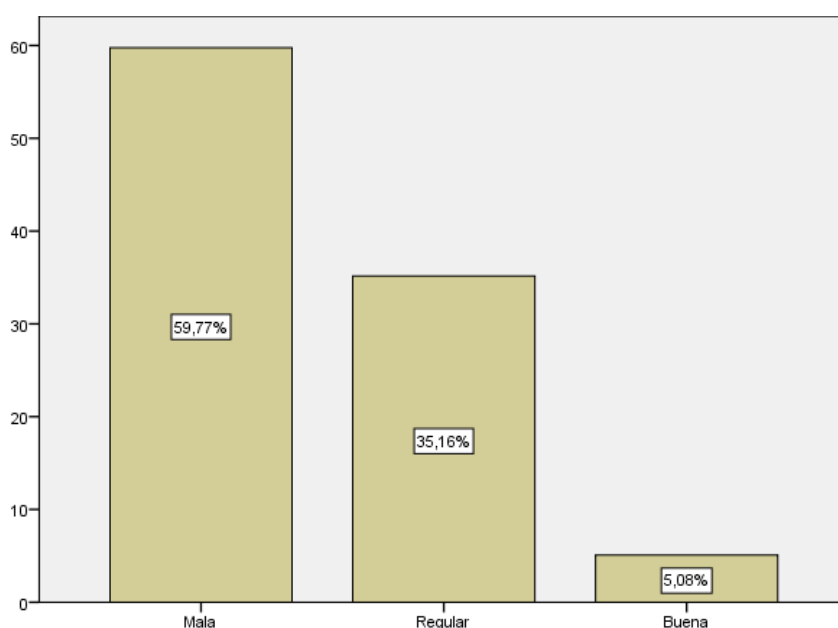


Figura 01 variable gestión del talento humano.

Interpretación:

En la variable gestión del talento humano se observa que un 59.77% de los encuestados afirma que la gestión se encuentra en la categoría de mala, el 35.16% afirman que la gestión del talento humano es regular y solo el 5.08% considera que la gestión es buena, cabe mencionar que el mayor porcentaje se encuentra concentrado con su opinión que la gestión es mala ya que hay aspectos que no se están considerando como siempre, contestando en un gran porcentaje nunca y casi

nunca y en algunos casos casi siempre, y es lo que se observa en la realidad problemática.

Tabla 11
Dimensión planeación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado	Frecuencia
Valido	Mala	153	59,8	59,8	59,8
	Regular	90	35,2	35,2	94,9
	Buena	13	5,1	5,1	100,0
	Total	256	100,0	100,0	

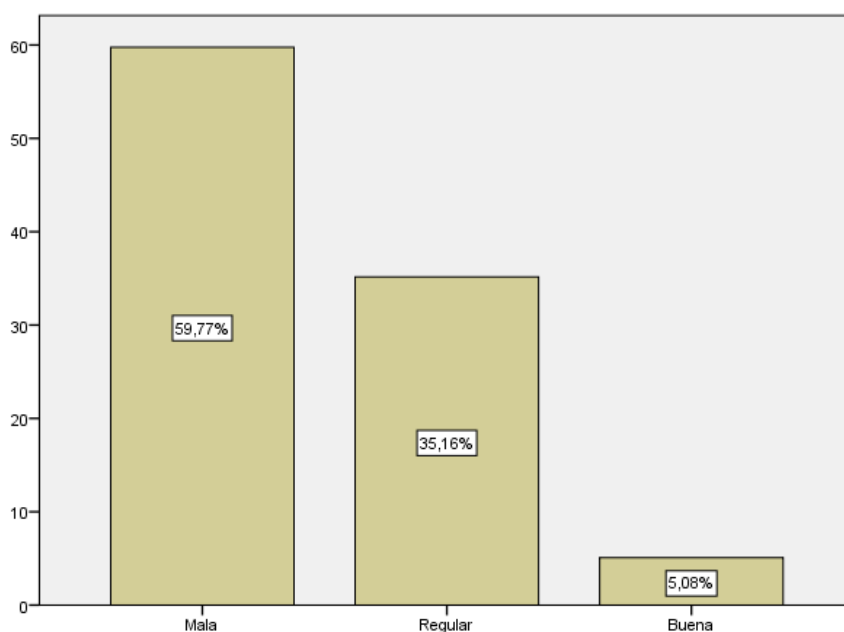


Figura 02 Dimensión planeación de la variable gestión del talento humano.

Interpretación:

En la dimensión planeación de la variable gestión del talento humano se observa que un 59.8% de los encuestados afirma que la dimensión planeación de la variable gestión del talento humano se encuentra en la categoría de mala, el 35.16% afirman que la planeación es regular y solo el 5.08% considera que la

planeación es buena, cabe mencionar que el mayor porcentaje se encuentra concentrado con su opinión que la gestión es mala en este caso hay una coincidencia entre la dimensión y la variable y es justamente porque la gestión del talento humano inicia con la dimensión de planeación, si la planificación no está bien elaborada, la gestión va a tener debilidades.

Tabla 12

Dimensión organización

		Porcentaje			
		Frecuencia	Porcentaje	valido	Porcentaje acumulado
Valido	Mala	117	45,7	45,7	45,7
	Regular	123	48,0	48,0	93,8
	Buena	16	6,3	6,3	100,0
	Total	256	100,0	100,0	

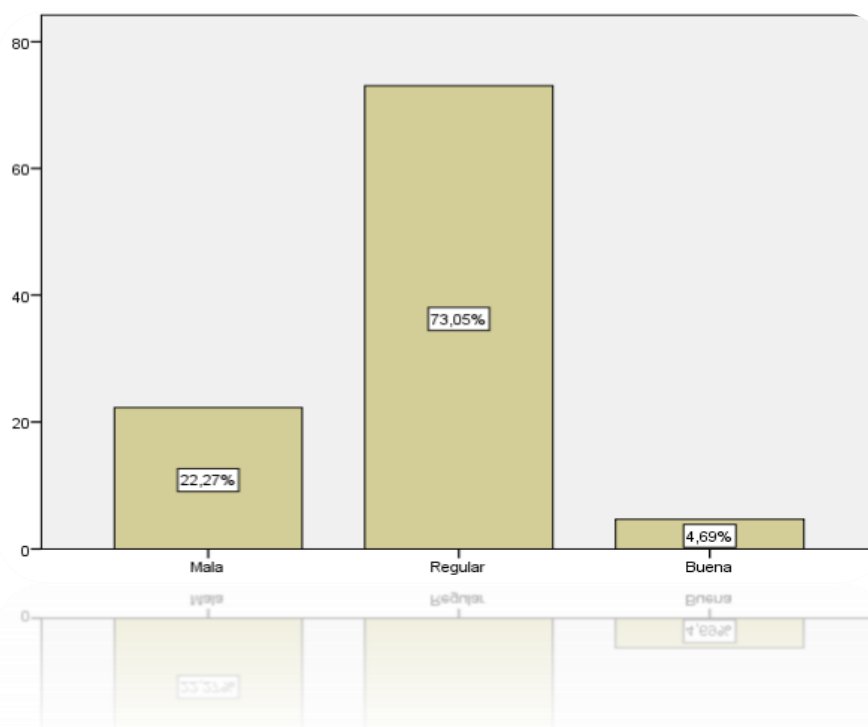


Figura 03.

Dimensión organización de la variable gestión del talento humano.

Interpretación:

En la dimensión Organización de la variable gestión del talento humano se observa que un 22.27% de los encuestados afirma que la dimensión organización de la variable gestión del talento humano se encuentra en la categoría de mala, el 73,05% afirman que la organización es regular y solo el 4,69% considera que la organización es buena, cabe mencionar que el mayor porcentaje se encuentra concentrado con su opinión que la organización es regular ello obedece a que a pesar que la planificación tenga debilidades sobre ello se organiza el proceso de gestión del talento humano, en tal sentido rescatamos dicha organización.

Tabla 13

Dimensión desarrollo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido
Valido	Mala	175	68,4	68,4
	Regular	73	28,5	96,9
	Buena	8	3,1	100,0
Total		256	100,0	100,0

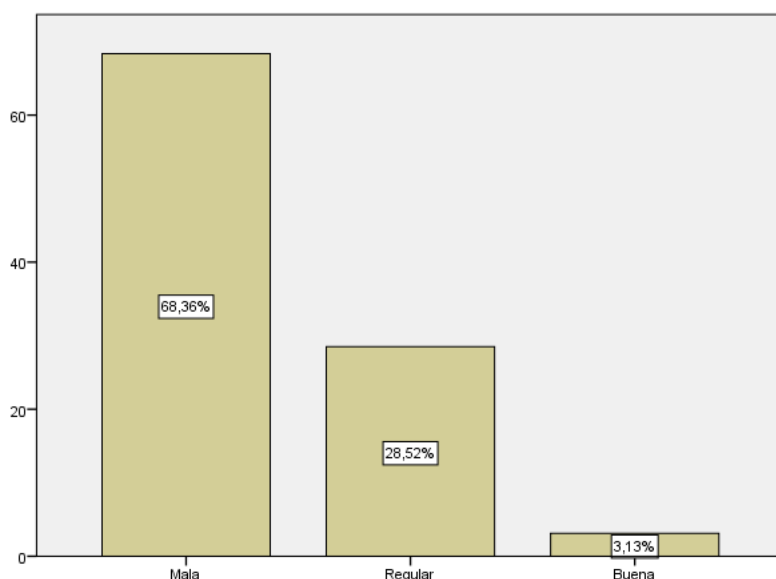


Figura 04. Dimensión desarrollo de la variable gestión del talento humano.

Interpretación:

En la dimensión Desarrollo de la variable gestión del talento humano se observa que un 68.36% de los encuestados afirma que la dimensión desarrollo de la variable gestión del talento humano se encuentra en la categoría de mala, el 28.62% afirman que el desarrollo es regular y solo el 3.13% considera que el desarrollo es bueno, cabe mencionar que el mayor porcentaje se encuentra concentrado con su opinión que el desarrollo es malo ello se evidencia en la problemática existente en dicha institución respecto a esa área.

Tabla 14
Dimensión control

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	
				valido	Porcentaje acumulado
Valido	Mala	85	33,2	33,2	33,2
	Regular	149	58,2	58,2	91,4
	Buena	22	8,6	8,6	100,0
	Total	256	100,0	100,0	

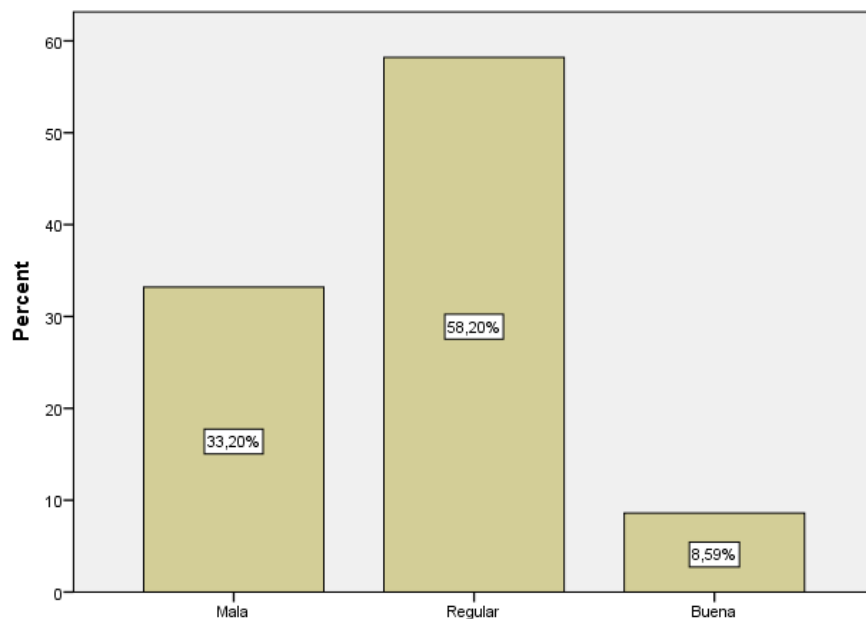


Figura 05 Dimensión control de la variable gestión del talento humano.

Interpretación:

En la dimensión control de la variable gestión del talento humano se observa que un 33.20% de los encuestados afirma que la dimensión control de la variable gestión del talento humano se encuentra en la categoría de mala, el 58.20% afirman que el desarrollo es regular y el 8.59% considera que el control es bueno se observa que el gran porcentaje se encuentra la categoría e regular, estos resultados por dimensiones evidencian de manera general que la gestión del talento humano presenta una problemática que solucionar, y más aún cuando se tiene que relacionar con otras variables tal como se muestra a continuación.

Tabla 15

Sistema de compensación económica

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	
				valido	Porcentaje acumulado
Valido	Mala	57	22,3	22,3	22,3
	Regular	187	73,0	73,0	95,3
	Buena	12	4,7	4,7	100,0
Total		256	100,0	100,0	

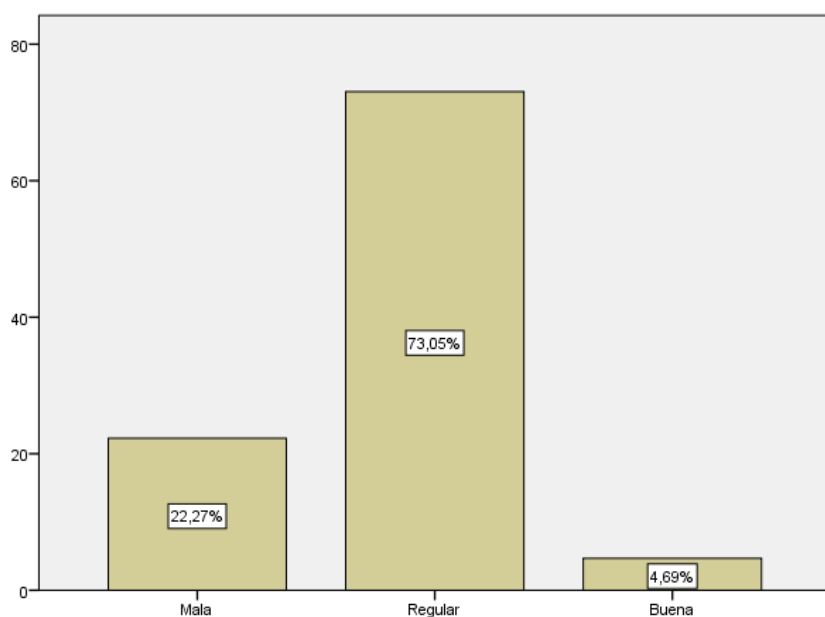


Figura 06. Variable sistema de compensación económica.

Interpretación:

En la variable sistema de compensación económica se observa que un 22.27% de los encuestados afirma que la variable compensación económica se encuentra en la categoría de mala, el 73.05% afirman que el desarrollo es regular y el 4.69% considera que la compensación económica es buena, se observa que la mayoría se encuentra en la categoría e regular, la variable sistema de compensación económica refleja lo que hay en la gestión del talento humano, problemática que se evidencia en dicha institución.

Tabla 16

Atención de la salud pública

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	Mala	129	50,4	50,4	50,4
	Regular	108	42,2	42,2	92,6
	Buena	19	7,4	7,4	100,0
	Total	256	100,0	100,0	

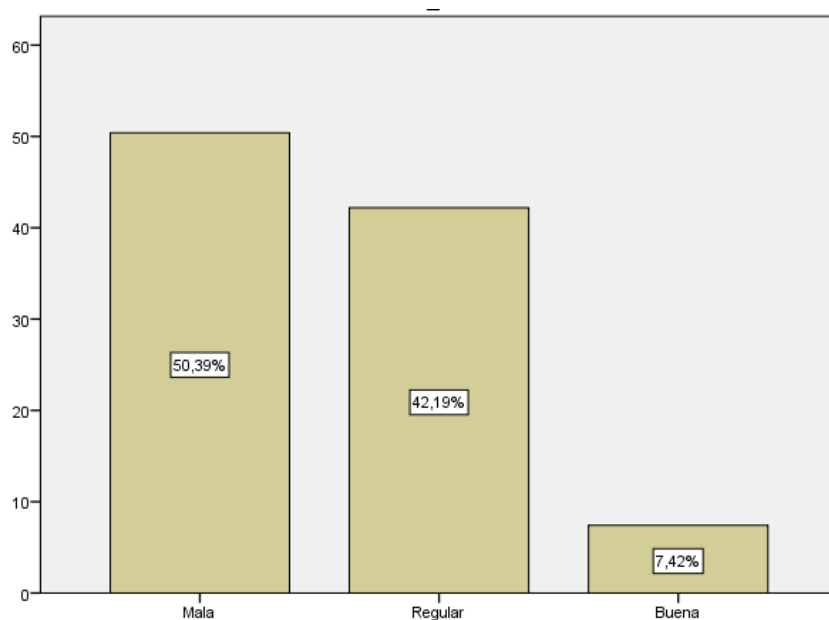


Figura 07. Dimensión atención de la salud pública de la variable sistema de compensación económica.

Interpretación:

En la dimensión atención de la salud pública de la variable del sistema de compensación económica, se observa que un 50.39% de los encuestados afirma que la variable compensación económica se encuentra en la categoría de mala, el 42.19% afirman que el desarrollo es regular y el 7.42% considera que la

compensación económica es buena, se observa que la mayoría se encuentra en la categoría regular, se evidencia que el sistema de compensación económica no está alcanzando la atención que se espera en la salud pública a pesar de tener gran importancia en esa área.

Tabla 17

Compensación económica

		Porcentaje			
		Frecuencia	Porcentaje	valido	Porcentaje acumulado
Valido	Mala	11	4,3	4,3	4,3
	Regular	209	81,6	81,6	85,9
	Buena	36	14,1	14,1	100,0
Total		256	100,0	100,0	

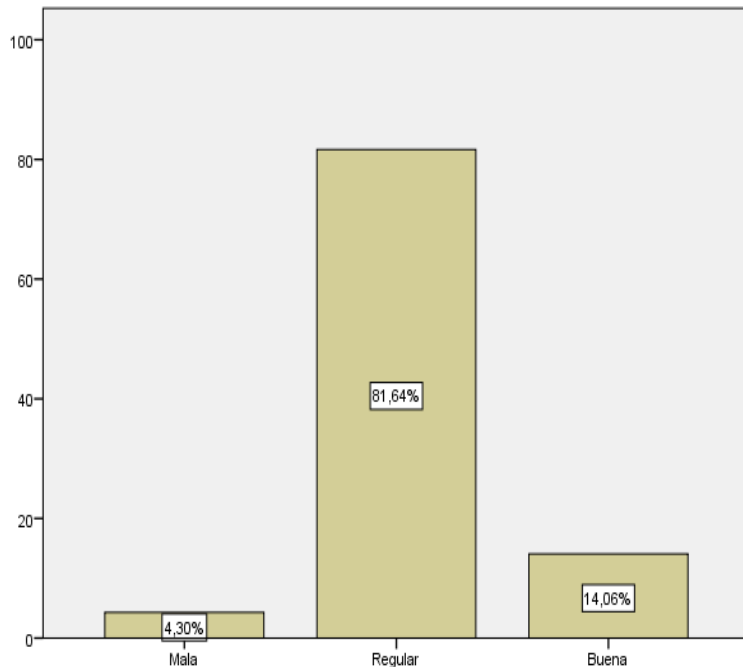


Figura 08 Dimensión compensación económica de la variable sistema de compensación económica.

Interpretación:

En la dimensión compensación económica de la variable sistema de compensación económica se observa que un 4.30% de los encuestados afirma que la dimensión compensación económica de la variable sistema de compensación económica se encuentra en la categoría de mala, el 81.64% afirman que el desarrollo es regular y el 14.06% considera que la compensación económica es buena, se observa que la mayoría se encuentra en la categoría regular, alcanzando un gran porcentaje se observa que en esta dimensión la variable sistema de compensación económica está alcanzando regularmente e satisfacer al usuario.

Tabla 18

Dimensión Presupuesto:

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Mala	106	41,4	41,4	41,4
Regular	97	37,9	37,9	79,3
Buena	53	20,7	20,7	100,0
Total	256	100,0	100,0	

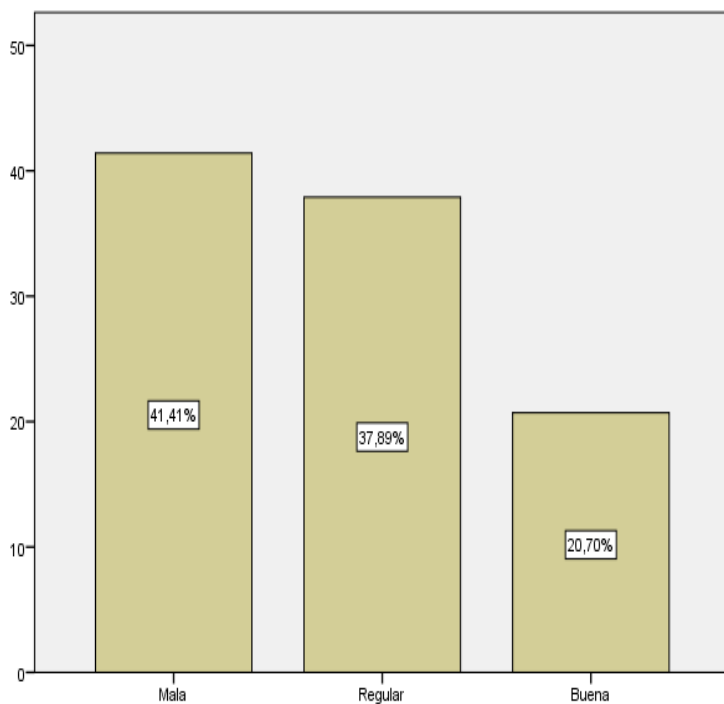


Figura. 09 Dimensión presupuesto de la variable sistema de compensación económica

Interpretación:

En la dimensión presupuesto de la variable sistema de compensación económica se observa que un 41.41% de los encuestados afirma que la dimensión presupuesto de la variable sistema de compensación económica se encuentra en la categoría de mala, el 37.89% afirman que el presupuesto es regular y el 20.70% considera que el presupuesto es bueno, se observa que la mayoría se encuentra en la categoría de malo, alcanzando un gran porcentaje, es la problemática que se presenta en cuanto al presupuesto ya que no hay buen sistema de compensación económica.

Resultados inferenciales.

Contrastación de hipótesis

Hipótesis general:

Ha. Existe relación entre la gestión del talento Humano y el sistema compensación económica en el Hospital Rezola Cañete 2016?

Ho. No existe relación entre la gestión del talento Humano y el sistema compensación económica en el Hospital Rezola Cañete 2016.

Dadas la hipótesis se procede a la correlación respectiva usando el coeficiente de rho de Spearman, por tratarse de variables cualitativas con instrumentos politónicos.

Tabla 19

Correlación entre la gestión del talento humano y el sistema de compensación económica.

		Gestión del talento humano	Sistema de compensación económica
rho Spearman	Gestión del talento humano	1,000	,425**
		.	,000
	N	256	256
Sistema de compensación económica	Coeficiente de correlación	,425**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	256	256

** .correlación significativa al nivel 0.01 (bilateral).

Según los resultados de correlación que se observa en la tabla 17, existe una relación significativa con un nivel de significancia del 0.01 y un p valor de 0.000 el cual es menor al nivel de significancia de la tabla y una correlación de Spearman de 0.425 ubicándose en el intervalo de correlación moderada positiva, en tal sentido existen evidencias suficientes para rechazar la hipótesis nula, y tomar por cierta la hipótesis alterna.

Hipótesis específicas:

Ha1. Existe relación entre la Gestión del Talento Humano y la Atención de Salud Pública en el Hospital Rezola Cañete-2016.

Ho1. No existe relación entre la Gestión del Talento Humano y la Atención de Salud Pública en el Hospital Rezola Cañete-2016.

Tabla 20

Correlación entre gestión del talento humano y la atención de la salud pública.

			Gestión del talento humano	Atención de la salud pública
Rho Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de Correlación	1,000	,576**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	256	256
	Atención de la salud pública	Coeficiente de correlación	,576**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	256	256

** . Correlación significativa al nivel 0.01 (bilateral).

De la tabla 20 se observa que existe una relación significativa con un nivel de significancia del 0.01 y un p valor de 0.000 el cual es menor al nivel de significancia de la tabla una correlación de Spearman de 0.576 ubicándose en el intervalo de correlación moderada positiva, lo que implica que existen evidencias suficientes y necesarias para rechazar la hipótesis nula, y considerar por cierta la hipótesis alterna.

Ha2. Existe relación entre la Gestión del Talento Humano y la compensación en el Hospital Rezola Cañete-2016.

Ho2. No existe relación entre la Gestión del Talento Humano y la compensación

económica en el Hospital Rezola Cañete-2016.

Tabla 21

Correlación entre la variable gestión del talento humano y la dimensión compensación económica

				Gestión del talento humano	Compensación económica
Rho Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación		1,000	,440**
		Sig. (2-bilateral)		.	,001
		N		256	256
	Compensación económica	Coeficiente de correlación		,440**	1,000
		Sig. (bilateral)		,001	.
		N		256	256

** . Correlación significativa al nivel 0.01 (2- bilateral).

Según la tabla 21 de la correlación entre la gestión del talento humano y el presupuesto se observa que existe una relación significativa con un nivel de significancia del 0.01 y un p valor de 0.001 el cual es menor al nivel de significancia de la tabla y una correlación de Spearman de 0, 440 ubicándose en el intervalo de correlación moderada positiva, por lo tanto existen evidencias suficientes y necesarias para rechazar la hipótesis nula, y considerar por cierta la hipótesis alterna.

Tabla 22

Correlación entre la gestión del talento humano y el presupuesto

		Gestión del talento humano		Presupuesto
Rho Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,478**
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	256	256
	Presupuesto	Coeficiente de correlación	478**	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	256	256

** . correlación significativa al nivel 0.01 (sig. bilateral)

De acuerdo con la tabla 22 de la correlación entre la gestión del talento humano y el presupuesto se observa que existe una relación significativa con un nivel de significancia del 0.01 y un p valor de 0.004 el cual es menor al nivel de significancia de la tabla con una correlación de Spearman de 0, 478 ubicándose en el intervalo de correlación moderada positiva, en tal sentido existen evidencias suficientes y necesarias para rechazar la hipótesis nula, y considerar por cierta la hipótesis alterna.

V.- DISCUSIÓN.

Según los resultados obtenidos se observa de la hipótesis general existe una relación significativa entre la gestión del talento humano alcanzando una correlación de Spearman de 0.425 ubicándose en el intervalo de correlación moderada positiva, en tal sentido existen evidencias suficientes para rechazar la hipótesis nula, y tomar por cierta la hipótesis alterna, es decir una correlación del 42.5 % entre dichas variables, este resultado tiende al mismo sentido de correlación que presentan las variables utilizadas por (Guerra 2014) en su tesis titulada “Estudio de las competencias de los recursos humanos en las buenas prácticas del sistema de administración financiera” en las municipalidades distritales de Soplín y Capelo de la provincia de Requena, sustentado en la Universidad Nacional de la Amazónica, cuyo objetivo general fue: Describir y establecer la relación entre las competencias del personal en la aplicación de buenas prácticas del sistema de administración financiera de las municipalidades de Soplín y Capelo en la provincia de Requena. Encontrándose un alto grado de correlación entre las competencias del talento humano y la administración financiera según su resultados existe un 50% de correlaciona.

Asimismo Martin (2011) en su tesis de titulada “Gestión de Recursos Humanos y Retención del Capital Humano Estratégico” llegó a los resultados que la retención del capital humano y una de las formas de retener el capital humano en una empresa es justamente es a través de las facilidades que se le brinda al colaborador y más aún si está de acuerdo con el presupuesto establecido para incentivar al trabajador, tal como lo menciona Chiavenato que el haber del trabajador es una motivación para un buen desempeño en el colaborador.

De la tabla de correlación de gestión del talento humano y la atención de la salud pública se observa que existe una relación significativa con un nivel de significancia del 0.01 y un p valor de 0.000 el cual es menor al nivel

de significancia de la tabla una correlación de Spearman de 0.576 ubicándose en el intervalo de correlación moderada positiva, lo que implica que existen evidencias suficientes y necesarias para rechazar la hipótesis nula, y considerar por cierta la hipótesis alterna, esta relación alcanza un 57.6% asimismo, Aybar (2015) en su Tesis “Incidencia de la gestión por competencias del capital humano en las empresas minero metalúrgicas del Perú”, cuyo objetivo general fue: Demostrar que la gestión por competencias incide en el desarrollo de las empresas minero metalúrgicas del Perú; se observó que el 26% de las empresas operativas del sector minero metalúrgico ejercen buenas prácticas de gestión, esto es 75, las demás 214 no lo hacen, (e) El cambio de una gestión tradicional -sin sobresaltos- a una por competencias que Implica las buenas prácticas, significa una transformación radical que impacta la estructura organizativa, valores, principios y políticas. Rescatando de ese modo que la gestión del talento humano en una empresa es de suma importancia ante cualquier otra variable, tal como lo hemos visto con cada una de las dimensiones de este trabajo de investigación, por otro lado.

Gómez (2013) analizó las características del sistema de normas de remuneración e incentivos en el trabajo del equipo de salud, en el ámbito público y privado, en instituciones polivalentes de alta complejidad y su relación con la calidad de la prestación de los servicios de salud, en el ámbito de la Provincia Córdoba. Método: Observacional, analítica y correlacional. Muestra: bietapico aleatoria Instituciones polivalente de salud pública y privada, una de sus conclusiones fue que con la jornada laboral el ámbito privado posee un régimen de horas superiores a 13 de trabajo semanal, lo cual representa 52 horas más al mes, con la consecuente disminución de las vacaciones, ya que el sistema prevé solo 14 días corridos, en contraposición al público de 15 días hábiles. Resulta así menor cantidad de horas trabajadas por mayor salario en el sector público, (c) Existe mayor proporción de los

profesionales de enfermería y medicina con respecto a los profesionales de psicología y trabajo social, (d) Predominan las mujeres 2 a 1, con una población joven concentrada entre los 20 y 39 años, con una antigüedad en el trabajo de 5 a 15 años dentro de este ámbito de la salud, (e) La remuneración del equipo de salud en el ámbito provincial de manera global, se observa que su situación de revista es de planta permanente en mayor proporción, seguido por el personal contratado, luego los interinos y por último los ad-honoren, (f) La planta permanente en las instituciones públicas es mayor que en las privadas, mientras que en los contratados la situación se presenta de manera inversa, en cambio la proporción de planta permanente y de contratados se muestran similares en el interior y en capital.

De todos los antecedentes presentadas en este trabajo de investigación, resaltamos que la gestión del talento humano es un eje principal en el buen funcionamiento de una empresa ya se pública o privada.

V.- CONCLUSIONES

Primera.

Según los resultados de correlación se observa que existe una relación significativa entre gestión del talento humano y el sistema de compensación económica alcanzando un 42.5% ubicándose en el intervalo de correlación moderada positiva, con ello se logra alcanzar el objetivo general en el cual se buscaba determinar dicha relación entre las variables de estudio, alcanzando una relación significativa entre ellas

Segunda.

Esta referida al objetivo específico número dos que busca determinar la relación entre gestión del talento humano y la atención de la salud pública, en el Hospital Rezola Cañete, los resultados arrojan que existe una relación significativa, con una correlación de 56.7%, correlación positiva y directa, asimismo es corroborada por los antecedentes mencionados anteriormente.

Tercera.

Existe relación significativa entre gestión del talento humano y la dimensión compensación económica, alcanzando un 44% de correlación directa y positiva, asimismo se demuestra que existe una relación significativa entre la variable y la dimensión.

Cuarta.

Esta referida al objetivo específico número tres el cual se busca determinar la relación entre la gestión del talento humano y el presupuesto, el cual se determinó que existe un 47.8 % de correlación directa y positiva presentando una relación significativa, al nivel de significancia del 0.01 tal como evidencian las tablas de los resultados inferenciales.

VII.- RECOMENDACIONES.

Primera.

Se recomienda al titular de la Dirección Regional de Salud Lima con asignación a Cañete impulsar el desarrollo de las competencias gerenciales en la gestión del talento humano del hospital Rezola de Cañete, el mismo que debe ser reflejado en una buena planificación, organización, desarrollo y control del mismo.

Segunda.

Se recomienda al director ejecutivo del hospital Rezola de Cañete, velar por la ejecución de cada una de las etapas de la gestión del talento humano, ya que se ha logrado determinar que existe una relación significativa y directa entre cada una de las dimensiones consideradas de la variable sistema de compensación económica, lo que implica el acatamiento de las normas y directivas emitidas por el titular del ente rector ministerio de salud, en caso que la norma sea adversa, se recomienda presentar un proyecto de mejora del mismo.

Tercera.

Se recomienda a la jefatura de gestión del talento humano del hospital Rezola de Cañete, cumplir las directivas y el reglamento y generar alternativas en el sistema de compensación económica, ya que se ha demostrado que existe una relación directa y significativa entre las variables y dimensiones establecidas del sistema de compensación económica.

Cuarta.

Se recomienda al personal profesional técnico y administrativo del hospital Rezola de Cañete, participar activamente en cada uno de los estamentos que establece sus funciones, cumpliendo y laborando propuestas de mejora, para lograr una mejor distribución en la compensación económica según sus dimensiones.

Quinta.

Se recomienda a los futuros investigadores profundizar la investigación incursionando en la investigación cualitativa el cual lograra recabar mayor información sobre otros constructo que se relaciones con la variable gestión del talento humano, de ese modo aportar mayor desarrollo en la ciencia.

VII.- REFERENCIAS

- Aybar,V (2015), *“Incidencia de la gestión por competencias del capital humano en las empresas minero metalúrgicas del Perú”*. (Tesis de magíster en Gestión Empresarial, sustentado en la Universidad Nacional de San Marcos Lima Perú).
- Acevedo, León y Londoño (2013), *Proceso de Administración y Organización*. Recuperado <http://www.gestiopolis.com/.../relaciones-humanas-en-una-Empresa-de-telecomunicaciones.htm>.
- Arias, S (1996-1997) *Guía para realizar investigaciones sociales trigésima 6ta edición* editorial Mc-Graw Hill- México.
- Bernal A,(2010) *“Metodología de la Investigación Administración, Humanidades, y Ciencias Sociales, 3º Edición Pearson Colombia 2010*.
- Cárdenas y Castillo (2009) *Revista Universidad la Salle “El pensamiento social de la iglesia, la gerencia y la gestión del talento humano”*.
- Chiavenato (2008) *“Gestión del Talento Humano” 4/e Mc Graw Hill- BEST SELLER INTERNACIONAL*.
- Campbell Stanley (1995) *Diseños experimentales y cuasiexperimentales en la investigación social 7ma. Reimpresión Amorrortu editores Buenos Aires*
- Figuerola, L (2008) *Revista Universidad de San Carlos Guatemala La Salud Publica*
- García, Bernal y Alvarengo (2013) *Investigación en Educación Médica, vol. 2, núm. 8, Universidad Nacional Autónoma de México Distrito- Federal*.
- Guerrero (2014), *“Talento Humano, basado en competencias”, (para obstar el grado de “Maestro en Psicología” Sustentado en la Universidad de Querétaro)*.

Gómez, G (2013), “ *Sistema de remuneración e incentivos de los profesionales de la salud como instrumentos para la mejora de la calidad de atención*” (para optar el Grado de Doctor en Ciencias de la Salud, sustentado en Universidad Nacional de Córdoba-Argentina).

Gil, S (2013), *La Planeación estratégica de la gestión del talento humano*. recuperado <http://es.slideshare.net/jalvare1/gerencia-del-talento-humano>.

Hurtado, Toro (2007) *Paradigmas y Métodos de Investigación en Tiempos de cambio*. Venezuela. recuperado <https://www.google.com.pe/url>.

Hernández, Aguado, Lumbreras, Garcia Aguado y García de la Hera (2005) *Manual de epidemiología y salud pública* Editorial Médica Panamericana, 2005.

Hernández y Fernández Batista (2014) *Metodología de la Investigación 6ta*. Edición Mc-Graw Hill

Martin, S (2011) “*Gestión de Recursos Humanos y Retención del Capital Humano Estratégico*” (Tesis doctoral, universidad de Valladolid España).

Mazuelos. B (2013) “*Efectos de la aplicación de un modelo por competencia en Selección de personal docente, Universidad Pontificia Universidad Católica del Perú*).

Medina, L (2015), “*La Influencia del Rol y las competencias de la Función de Recurso Humanos en el diseño de la arquitectura RR-HH y el impacto de esta en el desempeño organizativo*”, (Tesis doctoral Universidad de Valencia-España).

Molina, G (2007), *Administración Mercadotecnia Veracruz México*.

Recuperado <http://administracionyestrategia.blogspot.pe/2007/08/la-planeacion-estrategica-en.html>

Pérez y Merino (2013) *Definición del Presupuesto Público*.

(recuperado <http://definicion.de/presupuesto-publico/>).

Silvestre y Aguirre (2013) *Teoría de las relaciones Humanas*

Recuperado <http://www.gestion.org/recursos-humanos/gestion-competencias/4053/que-es-la-gestion-del-talento/>.

Tamayo y Tamayo (2007) *El Proceso de la Investigación (4/e. Edición México, 2007)*

Decreto Legislativo 1153 (2013) *norma que regula la política integral de compensaciones y entregas económicas del personal de la salud al servicio del estado diario Oficial el peruano (12/09/2013)*.

Decreto Supremo N° 226-2014-EF, *Aprueba las valorizaciones priorizadas por zona alejada o de frontera, zona de emergencia y por atención en servicios críticos, publicado en el diario Oficial el peruano 06 de Agosto de 2014,*

Decreto Supremo N° 102-2014-EF, *Autoriza la transferencia de partida al pliego Ministerio de Salud, a favor del Instituto Nacional de Salud, Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas y de los 25 Gobiernos Regionales, destinados al financiamiento del costo anual de las compensaciones y entregas económicas para el personal de la salud, en el marco de lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 1153, publicado en el diario Oficial el peruano (11/05/2014).*

Decreto Supremo N° 342-2014-EF, *Aprueba el monto de la valorización priorizada*

por atención específica de soporte para el Técnico o Auxiliar Asistencial de la Salud 158.00, publicado en el diario oficial el peruano publicado el 12/12/2014),

Ley N° 30273, Ley que modifica el decreto legislativo 1153 (2013) Norma que regula la política integral de compensaciones y entregas económicas del personal de la salud al servicio del estado, Dispone Incorporación del literal f) en el numeral 8.3 del artículo 8 del Decreto Legislativo 1153, Decreto Legislativo que Regula la Política Integral de Compensaciones y Entregas Económicas del Personal de la Salud al Servicio del Estado, publicado en el diario Oficial el peruano 29/11/2014

VIII.- APÉNDICES

APÉNDICE A

ARTÍCULO CIENTÍFICO

Resumen

El principal objetivo del presente trabajo de investigación, fue determinar ¿Cuál es la relación que existe entre la Gestión el Talento Humano y el Sistema de Compensación Económica en el Hospital Rezola Cañete 2016, el mismo que se enmarca dentro de la investigación correlacional, ya que por medio del análisis y la comparación de las variables se establecerán si existe relación entre ellas. La muestra fue: 256 trabajadores, asistenciales del Hospital Rezola Cañete. Los datos estadísticos que forman parte de esta investigación fueron de tipo básico correlacional. La técnica que se utilizó fue la encuesta mediante un cuestionario conteniendo 47 ítems sobre Gestión del Talento Humano y 23 ítems sobre Sistema de Compensación económica; para el resultado se utilizó cuadros gráficos y estadísticos. Está dividido en cuatro capítulos: Capítulo I :Introducción, donde se consignan las bases teóricas, la justificación, el problema, Hipótesis y objetivos Capítulo II Marco metodológico, tipo básico- Correlacional, y en el Capítulo IV los resultados; siendo el análisis realizado con el SPSS de correlación de Spearman. La conclusión principal fue: Según los resultados de correlación se observa que existe una relación significativa entre gestión del talento humano y el sistema de compensación económica alcanzando un 42.5% ubicándose en el intervalo de correlación moderada positiva, con ello se logra alcanzar el objetivo general en el cual se buscaba determinar dicha relación entre las variables de estudio, alcanzando una relación significativa entre ellas.

Palabra Clave: Gestión, Talento humano, retribución, satisfacción.

La autora

Abstract

The main objective of the present research was to determine what the relationship between human talent management is and compensation in Hospital Rezola Cañete 2016, the same system that falls within the correlational research, since through the analysis and the comparison of variables will be established if there is a relationship between them. The sample was: 256 workers, Healthcare Hospital Rezola Cañete. The statistical data that are part of this research were correlation type. The technique used was the survey using a questionnaire containing 47 items on economic management of human talent and 23 items on compensation system; the result was graphic and statistical tables. It is divided into four chapters: chapter I: introduction, where contains the theoretical bases, the justification, the problem, hypothesis and objectives, Chapter II methodological framework, basic type - Correlacional, and in chapter IV the results; still the analysis performed with the SPSS of Spearman correlation. The main conclusion was: according to the results of correlation is observed that there is a significant relationship between human talent management and compensation system reaching a 42.5% in the range of moderate correlation positive, this is accomplished to achieve the general objective which was to determine the relationship between the variables of study, achieving a significant relationship between.

Tags: management, talent, compensation, employees satisfied

The author

Introducción.

Nuestro país, al igual que los demás países de Latinoamérica, desde el año 1990, vienen implementando la reforma de salud; el 12 de Setiembre del año 2013, fue promulgado el Decreto Legislativo 1153, Ley que regula la Política integral de Compensaciones y Entregas económicas del personal de la salud al servicio del estado, sin embargo el presupuesto anual para la atención de la salud estaría reduciendo, por otra parte no se estaría tomando en consideración el crecimiento poblacional, la demanda de atención de la salud asumen los Recursos humanos del establecimiento de salud, diversos autores indicaron que en materia de salud los recursos humanos son los que definen los servicios, por lo tanto el éxito de las acciones de salud depende del trabajo de la organización. El presente estudio de investigación fue realizado en Hospital Rezola- Cañete, establecimiento de salud de Nivel II-2. Ubicado el distrito de San Vicente provincia de Cañete, departamento Lima; por su ubicación Geográfica es un Hospital de referencia de dos provincias Cañete y Yauyos. Su Misión es: brindar atención integral de salud, a la población referencial y demandante con énfasis de prevención diagnóstico tratamiento, recuperación, rehabilitación de la Salud de acuerdo al nivel de competencia, con calidad oportuna y calidez logrando la satisfacción del usuario interno y externo, brinda servicios de salud las 24 horas del día, los 365 días del año, para lo cual cuenta con 342 trabajadores, nombrados de los cuales 284 son asistenciales, integrado por Médicos profesionales de la salud (Enfermeras, Obstetras, Tecnólogos Médicos, Nutricionistas, Químicos Farmacéuticos Odontólogos, Psicólogos, Asistentas Social) técnicos y auxiliares asistenciales, este grupo humano a partir del 13 de Setiembre del año 2013 en materia remunerativa estarían encuentran sujetos al Decreto Legislativo 1153.

A partir de la promulgación de la norma precitada, el talento Humano del sector salud ha quedado fraccionado y/o dividido en dos grupos, siendo el más afectado el personal administrativo excluido del nombramiento y otros beneficios que establece el

precitado decreto Legislativo y, el personal asistencial excluido de los beneficios previstos en el Decreto Legislativo 276 y su reglamento Decreto Supremo 005-90-PCM. Conforme establece en la Décima Cuarta disposición complementaria del citado decreto legislativo, “NO le es aplicable lo establecido a que refiere el Decreto Legislativo 276, sus normas complementarias y reglamentarias, así como del bienestar e incentivos establecidos en su reglamento; y sus normas complementarias, referidas al Sistema Único de Remuneraciones y bonificaciones establecidas en el Decreto Supremo 051-91- PCM.

Antecedentes:

Los aportes de Martin Sierra (2011) Tesis de Doctorado Titulado “Gestión de Recursos Humanos y Retención del Capital Humano Estratégico”: Análisis de su impacto en los resultados en empresas innovadoras españolas”, sustentado en la universidad de Valladolid, el objetivo general fue: Analizar la forma en que determinadas prácticas de recursos humanos (transaccionales y relacionales) contribuyen a la retención del capital humano y como esto conduce a mejorar la capacidad de innovación y los resultados de la organización. Trabajó con una muestra de: 30 empleados, el diseño fue correlacional transversal y sus conclusiones fueron: (a) La consideración de etapas intermedias en la relación entre la gestión de recursos humanos y resultados organizativos tiene su significado, (b) La retención del capital humano de la organización es un proceso intermedio relevante en dicha relación, (c) Es posible identificar dos niveles de variables de resultado organizativo, uno antecedente del otro, de tal forma que el primer nivel recoge tanto la capacidad de innovación como los comportamientos, actitudes, nivel de desempeño de los empleados y el segundo nivel contiene el resultado económico financiero de la organización. A Guerrero (2014), en su Tesis “Talento Humano, basado en competencias” sustentado en la Universidad de Querétaro, para obstar el grado de “Maestro en Psicología”, el objetivo general fue: Identificar los factores determinantes para la creación de un modelo de diagnóstico de habilidades basado en competencias. Muestra: Trabajó con una muestra de 26 personas, el diseño de la investigación fue correlacional transversal y, sus

conclusiones fueron: a) El entorno laboral, b) Los factores organizacionales c) La gestión del talento y d) El modelo de competencias. El aporte de Gómez (2013), está relacionado al “ Sistema de remuneración e incentivos de los profesionales de la salud como instrumentos para la mejora de la calidad de atención” para optar el título de Doctor en Ciencias de la Salud, sustentado en la Universidad Nacional de Córdoba, el objetivo general fue: Analizar las características del sistema de normas de remuneración e incentivos en el trabajo del equipo de salud, en el ámbito público y privado, en instituciones polivalentes de alta complejidad y su relación con la calidad de la prestación de los servicios de salud, en el ámbito de la Provincia Córdoba. Método: Observacional, analítica y correlacional. Muestra: bietapico aleatoria Instituciones polivalente de salud pública y privada, sus conclusiones fueron: (a) El sector público presenta más beneficios en el sistema laboral de los trabajadores de la salud que en el ámbito privado. (b) En relación con la jornada laboral el ámbito privado posee un régimen de horas superiores.

El aporte de Guerra (2014) Tesis Magister en gestión Pública, Titulado “Estudio de las competencias de los recursos humanos en las buenas prácticas del sistema de administración financiera” en las municipalidades distritales de Soplín y Capelo de la provincia de Requena, sustentado en la Universidad Nacional de la Amazónica, cuyo objetivo general fue: Describir las competencias del personal en la aplicación de buenas prácticas del sistema de administración financiera de las municipalidades de Soplín y Capelo en la provincia de Requena. Trabajo con una muestra de 20 trabajadores, el diseño fue No experimental, sus conclusiones fueron los siguientes: (a) Ausencia de capacitación y actualización en la modificación constante de las normas (b) Mayor dominio de las habilidades, (c) Los trabajadores expresan un alto grado de satisfacción, (d) Identidad con la institución.

La Revista Perú Medic Express Salud Pública- (2011) citado por Pardo, Andía, Rodríguez, Pérez y Moscoso, “Remuneraciones, beneficios e incentivos laborales percibidos por trabajadores del sector salud en el Perú: análisis comparativo entre el ministerio de salud y seguridad social”, Indicaron “Los recursos humanos son un elemento clave y la principal ventaja competitiva que poseen los servicios de salud”. (p.3) El Ministerio de Salud a través de la Dirección General de Gestión del Desarrollo

de Recursos Humanos (2011), indicaron “Los recursos humanos, sin lugar a dudas, constituyen, el activo más valioso con que cuenta una organización. La tecnología, los materiales, hasta el capital financiero, que son recursos organizacionales, no son importantes por sí mismos, sin la intervención humana. Es el hombre, quien con sus conocimientos, experiencia, sensibilidad, compromiso, esfuerzo y trabajo hace posible integrar y potenciar estos recursos a fin de lograr el desarrollo de la organización, y por ende, su misión, es mejorando la calidad, cantidad y oportunidad de los bienes y servicios que produce”.(pag.27).

El problema en el Hospital Rezola Cañete, estaría relacionado a la falta pago de la compensación económica prevista en el decreto Legislativo 1153, profesionales de la salud, Técnicos y auxiliares asistenciales que laboran en servicios críticos (b) rayo x laboratorio, poca inversión en la capacitación del personal asistencial, falta del otorgamiento de las bonificación por tiempo de servicio por 25 y 30 años de servicio al estado, por Sepelio y luto, (d) ausencia de ascenso, cambio de Grupo Ocupacional y desarrollo del personal, (e) ausencia de reconocimiento y estímulo al trabajador, se formula la siguiente interrogante, ¿Cuál es la relación entre la Gestión del Talento Humano y el Sistema de Compensación Económica del personal asistencial del Hospital Rezola Cañete 2016?, ¿Cuál es la relación entre la Gestión del Talento Humano con la Atención de la Salud Pública en el Hospital Rezola Cañete 2016?, ¿Cuál es la relación entre, la Gestión del Talento Humano con Compensación Económica en el Hospital Rezola Cañete 2016?, ¿Cuál es la relación entre, la Gestión del Talento Humano con el Presupuesto del Hospital Rezola Cañete 2016?, la presente investigación tiene por objeto: Determinar la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y el Sistema de Compensación Económica en el Hospital Rezola Cañete 2016, Determinar la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano, con la Atención de la Salud en el Hospital Rezola Cañete 2016, Determinar la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano con la Compensación Económica en el Hospital Rezola Cañete 2016,. Establecer la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano con el Presupuesto en el Hospital

Rezola Cañete 2016. El tipo de estudio se enmarcó dentro de una investigación de carácter descriptivo y correlacional, el diseño, la investigación fue no experimental, y transversal ya que se basó en las observaciones de los hechos en estado natural la población o Universo de interés estuvo conformada por 284 trabajadores asistenciales del Hospital Rezola Cañete. Asimismo, en el proceso de validación de cada uno de los cuestionarios se tuvo en cuenta para cada ítem, la validez de contenido y para tal efecto se consideraran tres aspectos: pertinencia, relevancia y claridad. La confiabilidad, se utilizó la prueba estadística de fiabilidad alfa de Cronbach, con una muestra piloto de 256 trabajadores. Luego se procesaran los datos, haciendo uso del Programa Estadístico SPSS versión 21.0.

De la Interpretación de la variable gestión del talento humano se observa que un 59.77% de los encuestados afirma que la gestión se encuentra en la categoría de mala, el 35.16% afirman que la gestión del talento humano es regular y solo el 5.08% considera que la gestión es buena, cabe mencionar que el mayor porcentaje se encuentra concentrado con su opinión que la gestión es mala y que tendría relación a que el Jefe de la Unidad de Personal no cuenta con el perfil para el cargo como siempre, contestando en un gran porcentaje nunca y casi nunca y en algunos casos casi siempre, y es lo que se observa en la realidad problemática. De la dimensión planeación de la variable gestión del talento humano se observa que un 59.8% de los encuestados afirma que la dimensión planeación de la variable gestión del talento humano se encuentra en la categoría de mala, el 35.16% afirman que la planeación es regular y solo el 5.08% considera que la planeación es buena, cabe mencionar que el mayor porcentaje se encuentra concentrado con su opinión que la gestión es mala en este caso hay una coincidencia entre la dimensión y la variable y es justamente porque la gestión del talento humano inicia con la dimensión de planeación, si la planificación no está bien elaborada, la gestión va a tener debilidades, De la dimensión de Organización de la variable gestión del talento humano, se observa que un 22.27% de los encuestados afirma que la dimensión organización de la variable gestión del talento humano se encuentra en la categoría de mala, el 73,05% afirman que la organización es regular y solo el 4,69% considera que la organización es buena, cabe

mencionar que el mayor porcentaje se encuentra concentrado con su opinión que la organización es regular ello obedece a que a pesar que la planificación tenga debilidades sobre ello se organiza el proceso de gestión del talento humano, en tal sentido rescatamos dicha organización. En la dimensión Desarrollo de la variable gestión del talento humano se observa que un 68.36% de los encuestados afirma que la dimensión desarrollo de la variable gestión del talento humano se encuentra en la categoría de mala, el 28.62% afirman que el desarrollo es regular y solo el 3.13% considera que el desarrollo es bueno, cabe mencionar que el mayor porcentaje se encuentra concentrado con su opinión que el desarrollo es malo ello se evidencia en la problemática existente en dicha institución respecto a esa área . En la dimensión control de la variable gestión del talento humano se observa que un 33.20% de los encuestados afirma que la dimensión control de la variable gestión del talento humano se encuentra en la categoría de mala, el 58.20% afirman que el desarrollo es regular y el 8.59% considera que el control es bueno se observa que el gran porcentaje se encuentra la categoría e regular, estos resultados por dimensiones evidencian de manera general que la gestión del talento humano presenta una problemática que solucionar, y más aún cuando se tiene que relacionar con otras variables tal como se muestra a continuación.

DISCUSIÓN: Según los resultados obtenidos se observa de la hipótesis general, que existe una relación significativa entre la gestión del talento humano alcanzando una correlación de Spearman de 0.425 ubicándose en el intervalo de correlación moderada positiva, en tal sentido existen evidencias suficientes para rechazar la hipótesis nula, y tomar por cierta la hipótesis alterna, es decir que existe una correlación del 42.5 % entre dichas variables, este resultado tiende al mismo sentido de correlación que presentan las variables utilizadas por Guerra (2014) en su tesis titulada “Estudio de las competencias de los recursos humanos en las buenas prácticas del sistema de administración financiera” en las municipalidades distritales de Soplín y Capelo de la provincia de Requena, sustentado en la Universidad Nacional de la Amazónica, cuyo objetivo general fue: Describir y establecer la relación entre las competencias del personal en la aplicación de buenas prácticas del sistema de administración financiera

de las municipalidades de Soplín y Capelo en la provincia de Requena. Encontrándose un alto grado de correlación entre las competencias del talento humano y la administración financiera según su resultados existe un 50% de correlaciona.

Conclusiones:

Primera.- Según los resultados de correlación se observa que existe una relación significativa entre gestión del talento humano y el sistema de compensación económica alcanzando un 42.5% ubicándose en el intervalo de correlación moderada positiva, con ello se logra alcanzar el objetivo general en el cual se buscaba determinar dicha relación entre las variables de estudio, alcanzando una relación significativa entre ellas.

Segunda.-Esta referida al objetivo específico numero dos que busca determinar la relación entre gestión del talento humano y la atención de la salud pública, los resultados arrojan que existe una relación significativa, con una correlación de 56.7%, correlación positive y directa, asimismo es corroborada por los antecedentes mencionados anteriormente.

Tercera.- Existe relación significativa entre gestión del talento humano y la dimensión compensación económica alcanzando un 44% de correlación directa y positiva, asimismo se demuestra que existe una relación significativa entre la variable y la dimensión.

Cuarta.- Esta referida al objetivo específico número tres el cual se busca determinar la relación entre la gestión del talento humano y el presupuesto, el cual se determinó que existe un 47.8 % de correlación directa y positiva presentando una relación significativa, al nivel de significancia del 0.01 tal como evidencian las tablas de los resultados inferenciales.

APÉNDICE - B

MATRIZ DE CONSISTENCIA

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Gestión del Talento Humano y Sistema de Compensación Económica en Hospital Rezola Cañete- 2016

autor: Br. Fausta Suarez Atauje

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
PROBLEMA GENERAL ¿Cuál es la relación entre la Gestión del talento Humano con el Sistema de compensación económica en el Hospital Rezola Cañete 2016. Problema Específico 1 ¿Cuál es la relación entre la Gestión del Talento Humano y la Atención de Salud Publica en el Hospital Rezola cañete 2016? 2.- ¿Cuál es la	OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano con el Sistema de compensación económica en el Hospital Rezola Cañete 2016 Objetivo Especifico 1. Determinar la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano con la Atención de Salud Publica en el Hospital Rezola Cañete-2016. 2.- Determinar la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano con la	HIPÓTESIS GENERAL: Existe relación entre la Gestión del talento Humano y el Sistema Compensación Económica en el Hospital Rezola Cañete 2016 Hipótesis Específica: 1. Existe relación entre la Gestión del Talento Humano y la Atención de Salud Publica en el Hospital Rezola Cañete-2016 2.- Existe relación entre la Gestión del Talento Humano con	Gestión del Talento Humano			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores
			I Planeación	Admisión de personas Selección y reclutamiento, Asignación de Funciones	15	Siempre (4) casi siempre, (3) casi nunca (2) Nunca (1)
			II Organización	Estructura de funciones Aplicación de personas	15	Siempre (4), casi siempre, (3) casi nunca (2) Nunca (1)
			III Desarrollo	Desarrollo de personas Retención de personas.	8	Siempre (4), casi siempre, (3) casi nunca (2) Nunca (1)
			IV Control	Evaluación Supervisión	9	Siempre (4) casi siempre, (3) casi nunca (2) Nunca (1)
VARIABLE 2: Sistema Remunerativo						

relación entre la Gestión del Talento humano y la Compensación económica en el Hospital Rezola Cañete 2016? 3.-¿Cuál es la relación entre la Gestión del Talento humano con el Presupuesto del Hospital Rezola Cañete 2016?.	Compensación Económica en el Hospital Rezola Cañete 2016. 3. Determinar la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano con el Presupuesto del Hospital Rezola Cañete 2016.	Compensación Económica en el Hospital Rezola Cañete 2016 3.- Existe relación entre la Gestión del talento Humano y el Presupuesto del Hospital Rezola Cañete 2016				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores
			Atención de salud pública	Eficiencia y eficacia Personal Especializado Servicios Críticos	6	Siempre (4) Casi siempre (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
			Compensación Económica	Bonificación por responsabilidad Jettatura Bonificación por puesto especializada o dedicación exclusiva	8	Siempre (4) Casi siempre (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
Presupuesto	Bonificación priorizada Bonifica con por Especialidad. Bonificación por servicio Crítico	9	Siempre (4) Casi siempre (3) Casi nunca (2) Nunca (1)			

APÉNDICE C

LOS INSTRUMENTOS

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE
MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor:

Dr. Sebastián Sánchez Díaz

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es grato dirigirme usted para expresarle mi cordial saludo, así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de MAESTRIA EN GESTION PUBLICA de la UCV, en la sede Los Olivos Lima aula 301-“A”, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optare el grado de Magister en Gestión Pública.

El título de mi Tesis de investigación es: Gestión del Talento Humano y Sistema de Compensación Económica Decreto Legislativo 1153 en el Hospital Rezola Cañete 2016, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docente especializado para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de investigación científica.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Br. FAUSTA SUAREZ ATAUJE

DNI N° 15452132

Definición de la Gestión del Talento Humano:

Chiavenato (2009) la Gestión “La moderna gestión del talento humano implica varias actividades, como descripción y análisis de cargos, planeación de RH, reclutamiento, selección, orientación y motivación de las personas, evaluación del desempeño, remuneración, entrenamiento y desarrollo, relaciones sindicales, seguridad, salud y bienestar, etc.

Machado (2011) define “la Gestión Humana, como gestión o actuación, como entidad organizacional y como disciplina científica, y las características de los métodos para su abordaje, como modelo teórico consecuente con los enfoques gerenciales de Gestión del Conocimiento, del Capital Intelectual y del Aprendizaje Organizacional dentro de los cuales el factor humano ocupa un lugar central y protagónico, lo cual los diferencia de etapas anteriores del pensamiento organizativo y relativo al factor humano en las organizaciones y su dirección (p.1)

Soto (2012) indico “ El desarrollo de los recursos humanos es una gestión que corresponde al desarrollo del personal ya sean funcionarios o colaboradores en general que pertenecen a la organización, con el objetivo de fomentar la solidaridad, la mirada crítica y el sentido de pertenencia a la empresa. Se trata de promover la competitividad de la empresa, en donde intervienen la planificación y la participación de las personas para tratar de desarrollar las actitudes, los valores, las destrezas y los conocimientos que son necesarios para lograr los objetivos empresariales para que sean más productivos y contribuyan mejor al logro de los objetivos de la organización (p 1)

Dimensiones de la variable Gestión del Talento Humano contiene 4 dimensiones.

I Planeación

Chiavenato (2009) Indico “Uno de los aspectos más importantes de la planificación de RH es la alineación de la función de la administración de recursos humanos (ARH) con

la estrategia organizacional, Comprende reclutamiento, selección, orientación y motivación de las personas, evaluación del desempeño, remuneración, entrenamiento y desarrollo, relaciones sindicales, seguridad, salud y bienestar (pag. 78)

II Organización.

Chiavenato (2009) indico “ La organización es el factor que se refiere al establecimiento y la implantación de las formas de trabajar.

Se deben definir objetivos claros e implantar las acciones necesarias para asegurar resultados en tiempo y costo. El organizador hace hincapié en la acción y provoca que las cosas sucedan de manera que todos sepan lo que deben hacer, cómo y cuándo (pag. 236)

III Desarrollo

Chiavenato (2009) indico que El desarrollo de las personas se relaciona más con la educación y con la orientación hacia el futuro que con la capacitación. Por educación nos referimos a las actividades de desarrollo personal vinculadas con los procesos más profundos de formación de la personalidad y de la mejora de la capacidad para comprender e interpretar el conocimiento, que con la repartición de un conjunto de datos e informaciones sobre las habilidades motoras o ejecutoras. El desarrollo está más enfocado hacia el crecimiento personal del empleado y se orienta hacia la carrera futura y no se fija sólo en el puesto actual. Todas las personas, sin importar sus diferencias individuales, se pueden y se deben desarrollar (pag. 414)

Dimensión IV Control (Supervisión)

Chiavenato (2009) indico que “Los procesos de supervisión se aplican a las funciones que permiten alcanzar los objetivos en razón de la actividad de las personas que componen la organización. (Pag. 504).

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

Dimensiones	indicadores	ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
Planeación	Admisión de personas Selección y Reclutamiento Asignación de funciones.	15	Siempre (4) Casi siempre (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	
Organización	Estructura de funciones. Aplicación de personas	15	Siempre (4) Casi siempre (3) Casi nunca (2) Nunca	
Desarrollo	Desarrollo de personas Retención de Personas	8	Siempre (4) Casi siempre (3) Casi nunca (2) Nunca	
Control	Evaluación Supervisión	9	Siempre (4) Casi siempre (3) Casi nunca (2) Nunca	

Variable I: Gestión del Talento Humano

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1 “GESTION DEL TALENTO HUMANO”

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	1: Planeación							
1	¿Ud. considera que la Unidad de personal planifica la incorporación de personal a la entidad?							
2	¿La convocatoria del proceso de Selección se comunica por los medio de radio Televisión, pagina web de la entidad o periódico local?							
4	¿La Oficina de Personal Planifica el Proceso de Selección y reclutamiento del personal?							
5	¿La Unidad de personal planifica las funciones, responsabilidades y atribuciones de los trabajadores?							
6	¿ La Unidad de Personal planifica la progresión y desarrollo del personal de los trabajadores?							
7	¿La Unidad de personal planifica la evaluación de habilidades y conocimiento de los trabajadores?							
8	¿La Unidad de personal planifica y diseña el puesto de trabajo de acuerdo a la necesidad de la Institución							
9	¿Ud. considera que, la Unidad de Persona planifica el presupuesto para el pago de sueldos y salarios de los trabajadores?							
10	¿La Unidad de personal planifica y ejecuta el pago de los beneficios sociales de los trabajadores en forma oportuna?							
11	¿Ud. considera que la Unidad de personal planifica la capacitación del talento humano?							
12	¿Ud. considera que, la Unidad de Personal planifica el pago de Incentivos económicos a los trabajadores?							
13	¿La Unidad de Personal planifica el							

	entrenamiento del talento humano?							
14	¿La Unidad de Personal Planifica el pago de bonificación a los Jefes de Departamento y/o servicios?							
15	¿La Unidad de Personal planifica el entrenamiento del personal de acuerdo a la necesidad de la Institución?							
	2 Organiza	Si	No	Si	No	Si	No	
16	¿La institución cuenta con Manual de Organización y funciones que orienta la labor del trabajador?							
17	¿El área donde Ud. labora cuenta con un Reglamento de trabajo o actividades a desarrollar?							
18	¿Según Ud. la Unidad de Personal realiza los cambios de puesto de los trabajadores de acuerdo a su formación y experiencia?.							
19	¿La Unidad de personal programa el pago de remuneraciones acorde al puesto que desempeña el trabajador							
20	¿Ud. percibe su remuneración de acorde al cargo que desempeña?							
21	¿La Unidad de Personal otorga los Incentivos económicos a los trabajadores?							
22	¿La Unidad de Personal organiza las áreas críticas y/o especiales de la entidad?							
23	¿Ud. percibe bonificación por trabajar en área de servicio crítico?							
24	¿La Unidad de personal organiza la rotación de puesto del trabajador de acuerdo a su formación y capacitación del personal?							
25	¿La Unidad de personal organiza la entrega de reconocimiento al mejor trabajador?							
26	¿La Unida de personal organiza programas sociales en beneficio de los trabajadores?							
27	¿La Unidad de Personal organiza el pago de subsidios en forma oportuna?							
28	¿La Unidad de Personal organiza programa de atención de la salud para los trabajadores?							
29	¿La Unidad de Personal organiza el pago por responsabilidad de Jefatura de departamento?							
30	¿La Unidad de personal organiza eventos de especialización?							
	3 Desarrollo	Si	No	Si	No	Si	No	

46	¿La Unidad de personal cuenta con Registro de trabajadores que han concluido su carrera profesional?							
47	¿La Unidad de Personal cuenta con Registro de trabajadores suspendidos por Sanción Administrativa y/o Judicial.							

Observaciones (precisar si hay

suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. : Sebastián Sánchez Díaz **DNI N° 09834807**

Especialidad del validador: Dr. en Educación

LIMA, Octubre del 2016

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

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

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

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

Firma del Experto Informante.
Especialidad

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE
MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor.

Dr. Sebastián Sánchez Díaz

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi cordial saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de MAESTRIA EN GESTION PUBLICA de la UCV, en la sede Los Olivos Lima aula 301-“A”, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación con la cual optare el grado de Magister en Gestión Pública.

El título nombre de mi tesis de investigación es: Gestión del Talento Humano y el Sistema de Compensación Económica en el Hospital Rezola Cañete - 2016, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de investigación científica.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Aprovecho la oportunidad para expresarle los sentimientos de respeto y consideración me suscribo de usted, no sin antes agradecerle la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Br. FAUSTA SUAREZ ATAUJE

DNI N° 15452132

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LA VARIABLE II SISTEMA DE COMPENSACIÓN ECONÓMICA y DIMENSIONES:

Chiavenato (2002) indico “Compensaciones financieras y no financieras: Las compensaciones se pueden clasificar como financieras y no financieras pueden ser directas e indirectas.

La compensación financiera puede ser directa e indirecta.

La compensación financiera directa es el pago que cada empleado recibe como salario, bonos, premios y comisiones.

El artículo 6° El Decreto Legislativo 1153 (2013) indico” La compensación Económica es el conjunto de ingresos que la entidad destina al personal de la salud a que se refiere la presente norma, para retribuir, de modo general, la prestación de sus servicios a la entidad de acuerdo al puesto que ocupa. Está conformada por la compensación económica y no económica”.

La entrega económica es el conjunto de ingresos dinerarios destinados a cubrir aspectos específicos, se asigna al puesto o a la persona debido a situaciones excepcionales y particulares relacionadas con el desempeño con el desempeño o situaciones especiales del personal de la salud, en desarrollo de la relación contractual del estado con el personal de la salud. Paga conjuntamente con la compensación económica en cuanto corresponda.

DIMENSIONES DE LA VARIABLE DEL SISTEMA DE COMPENSACION ECONOMICA

1 Atención de salud Pública D. Leg. 1153 :

Son los servicios dirigidos a la protección de la salud a nivel poblacional de carácter asistencial, administrativa, de investigación o de producción.

Según La OPS (2002) citado por Ramírez (2010) Indicó:

“La Salud Pública es el esfuerzo organizado de la sociedad, principalmente a través de sus instituciones de carácter público, para mejorar, promover, proteger y restaurar la salud de las poblaciones por medio de actuaciones de alcance colectivo”. (P1).

Por su parte Winslow, (1920) citado por Figueroa (2008), indico:

La salud pública es la ciencia y el arte de prevenir las enfermedades, prolongar la vida, fomentar la salud y la eficiencia física y mental, mediante el esfuerzo organizado de la comunidad para: (1) El saneamiento del medio; (2) El control de las enfermedades transmisibles; (3) La educación de los individuos en los principios de la higiene personal, (4) La organización de los servicios médicos y de enfermería para el diagnóstico precoz y el tratamiento preventivo de las enfermedades; (5) El desarrollo de los mecanismos sociales que aseguren a todas las personas un nivel de vida adecuado para la conservación de la salud, organizando estos beneficios de tal modo que cada individuo esté en condiciones de gozar de su derecho natural a la salud y a la longevidad.(p.1)

Asimismo Hanlon (1974) propone la siguiente definición:

La salud pública se dedica al logro común del más alto nivel físico, mental, y social de bienestar y longevidad, compatible con los conocimientos y recursos disponibles en un tiempo y lugar determinados. Busca este propósito como una contribución al efectivo y total desarrollo y vida del individuo y su sociedad (p.1)

Por otra parte Piédrola (1991) estableció la siguiente definición:

“La Salud Pública es la ciencia y el arte de organizar y dirigir los esfuerzos colectivos destinados a proteger, promover y restaurar la salud de los habitantes de una comunidad” (p.1)

2 Compensación económica.

(Bonificación por puesto de responsabilidad Jefatural , por Atención especializada y servicio Critico)

En el artículo 8°, numeral 8.3 del Decreto Legislativo N° 1153, indico “La entrega económica que se asigna al puesto en servicio especializado en Hospitales e Institutos especializados del nivel II y III nivel del Ministerio de Salud. El artículo

8°, numeral 8.3, inciso e) del precitado indico , “se asigna al puesto, de acuerdo a situaciones excepcionales y particulares, relacionadas con el desempeño en el puesto por periodos mayores de un (1) mes. Esta modalidad de compensación se restringirá al tiempo que permanezcan las de su asignación.

3 Presupuesto:

El concepto de presupuesto hace referencia a los documentos que prevén en un lapso de tiempo determinado los gastos y ganancias de un determinado organismo, sea el mismo privado o estatal. Se entiende que los presupuestos oficiales deben cumplir con cuatro requisitos, por un lado la elaboración, luego debe ser aprobado por el organismo correspondiente, se ejecuta y por último debe existir un control. Cuando se trata de presupuestos estatales los mismos son regulados por la ley. Los objetivos centrales de los presupuestos es realizar controles acerca de las compras, ventas y cuantificar ingreso y los gastos del dinero. Tienen además como finalidad prevenir y corregir errores y por último realiza los controles financieros del ente.

Fuente: <http://concepto.de/presupuesto/#ixzz4QraZTMaI>

El artículo 4 numeral 4.5 del Decreto Legislativo 1153 indica “Provisión presupuestaria. Todo acto relativo a la política integral está supeditado a la disponibilidad presupuestal, el cumplimiento de las reglas fiscales y la sostenibilidad de las finanzas del Estado”.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

Variable II: Sistema de Compensación Económica D. LEG. N° 1153

Dimensiones	indicadores	ítems	Escala de valores	Nivel es o rangos
DIMENSIÓN 1 Atención de Salud Publica	Eficiencia y eficacia. Personal especializado Servicio Critico	6	Siempre (4) Casi siempre (3) Casi Nunca (2) Nunca (1)	
Dimensión 2: Compensación económica	Bonificación por responsabilidad de Jefatura Bonificación por puesto especializada y/o dedicación exclusiva	8	Siempre (4) Casi siempre (3) Casi Nunca (2) Nunca (1)	
DIMENSIÓN 3 : Presupuesto	Bonificación Priorizada, por especialidad Bonificación por trabajo en servicio critico	9	Siempre (4) Casi siempre (3) Casi Nunca (2) Nunca (1)	

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2
“SISTEMA DE COMPENSACION ECONOMICA EN EL HOSPITAL REZOLA CAÑETE 2016”**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	I ATENCION DE SALUD PUBLICA	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿La entidad brinda servicios de salud con eficiencia y eficacia?							
2	¿La entidad cuenta con personal especializado?							
3	¿La Entidad cuenta con servicios Críticos?							
4	¿La entidad cuenta con personal de salud a dedicación exclusiva?							
5	¿La entidad cuenta con presupuesto para pago de compensación por Jefatura, especialidad y servicios críticos?							
6	¿El Jefe de su servicio cumple con el perfil que el cargo exige?							
	II Compensación Económica	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿La Unidad de personal es responsable del pago de las compensaciones por responsabilidad de Jefatura?							
8	¿Los especialistas de su entidad perciben compensación económica en forma mensual?							
9	¿La Unidad de Personal otorga compensación económica de acuerdo al puesto que ocupa el trabajador?							
10	¿Ud. Ocupa un puesto en el servicio Crítico?							
11	¿Ud. percibe Compensación Económica							
12	¿La Unidad de personal Capacita al personal para trabajar en servicios críticos?							
13	¿El pago de la compensación económica es mensual?							
14	¿La compensación económica es de							

	acuerdo al puesto que ocupa?							
	III PRESUPUESTO	Si	No	Si	No	Si	No	
15	¿El pago de la compensación económica está sujeto a la disponibilidad presupuestal de la entidad?							
16	¿Todos los puestos de trabajo en los servicios críticos cuentan con presupuesto y, se otorga la compensación?							
17	¿Todos los especialistas de su entidad cuentan con presupuesto, y perciben compensación por especialidad?							
18	¿Los especialistas de su entidad perciben bono de compensación económica por especialidad?							
19	¿La entidad cuenta con suficiente presupuesto para pago de compensación económica a todos los Jefes de Departamento y/o servicio?							
20	¿La entidad cuenta con presupuesto para el pago de compensación por vacaciones?							
21	¿Existe insuficiencia de presupuesto para cubrir la compensación económica para algunos especialistas?							
22	¿Existen trabajadores que laboran en servicios críticos y no perciben bonificación económica por falta de presupuesto?							
23	¿Existen servicios críticos cuyos trabajadores han sido excluidos del pago de bonificación económica por falta de presupuesto?							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: Sebastián Sánchez Díaz

DNI N° 09834807 Especialidad del validador: Dr. en Educación

Lima, Octubre del 2016

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

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

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

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

Firma del Experto Informante.

Especialidad

APENDICE D
BASE DE DATOS

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35			
	GTHPV1	GTHP2	GTHP3	GTHP4	GTHP5	GTHP6	GTHP7	GTHP8	GTHP9	GTHP11	GTHP11	GTHP12	GTHP13	GTHP14	GTHP15	GTHOV1	GTHO2	GTHO3	GTHO4	GTHO5	GTHO 6	GTHO7	GTHO8	GTHO9	GTHO11	GTHP11	GTHP12	GTHO13	GTHO14	GTHO15	GTH	GTHD2	GTHD3	GTHD4	GTHD5			
1	1	3	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	4	3	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1		
2	1	1	3	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	
3	1	3	2	1	1	2	4	1	2	3	2	1	1	2	1	2	3	2	1	2	1	1	1	2	1	3	1	1	1	2	3	1	2	1	2	1	2	
4	1	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	1	4	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
6	1	3	1	1	1	3	3	1	2	1	2	2	1	2	3	3	3	1	1	2	3	3	3	2	2	3	2	1	2	1	1	2	2	3	1	2	1	
7	1	3	1	1	1	3	3	3	2	1	2	1	3	2	3	3	3	1	1	2	1	1	1	2	3	2	2	1	2	1	1	2	2	4	1	1	1	
8	1	1	1	1	1	1	1	4	4	1	1	4	1	2	1	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	1	2	1	1	1	1	
9	1	1	2	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	3	1	1	1	
11	1	1	1	3	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
11	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	2	1	1	
12	1	3	1	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	4	4	1	1	1	1	2	1	3	3	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	
13	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	1	2	1	1	1	
14	1	1	1	1	1	1	1	3	2	1	2	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
15	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
16	1	2	1	3	1	3	1	1	1	3	1	1	3	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1
17	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	1	4	3	4	4	

44	1	4	1	3	2	2	2	3	3	2	1	2	2	1	2	4	3	2	4	1	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	4	2	2			
45	1	4	2	1	1	1	1	4	4	1	3	1	3	2	1	1	1	2	3	1	3	4	1	1	4	1	1	1	4	1	1	1	2	1	1		
46	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	2	1	1			
47	1	3	4	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	3	4	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	3	3	2	2		
48	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	1	2	3	4	2	1	3	3	2	4	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2			
49	1	3	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1			
51	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	3	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1			
51	1	4	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2		
52	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1		
53	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	3	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	3	1	1	2	1	2	2		
54	2	3	2	2	2	3	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	1	1	3	1	2	2	3	1	2		
55	1	4	2	4	1	3	3	1	3	2	1	2	1	3	2	4	1	2	2	1	2	2	1	2	1	3	1	2	3	2	2	2	3	1	2		
56	2	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	4	4	2	2	2	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
57	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	3	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1		
58	1	2	3	4	2	2	1	1	3	2	1	1	3	1	1	2	1	4	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	3	1	2	2	1	2	
59	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1		
61	1	1	3	3	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	3	1		
61	2	2	2	2	1	3	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	4	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	
62	1	1	1	2	1	1	1	4	1	2	1	1	1	1	1	4	1	1	1	3	4	1	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	
63	2	1	1	1	1	1	1	4		2	4	1	1	1	1	4	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	
64	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	3	3	3	3	2	2	1	3	3	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
65	1	2	1	1	1	1	1	1	2	3	3	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	
66	1	3	1	3	2	3	3	3	1	2	1	1	1	2	2	2	2	3	2	1	3	4	3	4	2	3	2	3	4	1	1	4	2	1	1	1	
67	2	3	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	3	1	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
68	2	3	2	3	2	2	3	3	1	1	2	1	2	2	3	2	3	2	1	3	2	1	1	2	2	2	2	3	1	3	2	2	2	1	2	2	2
69	1	3	3	2	2	1	1	3	3	1	3	1	1	2	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	1	2	1	3	1	1	1	2	2	2	2

71	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	1	1	4	1	2	3	1	3	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	2	1	1	1
71	1	4	3	3	2	2	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	1	3	2	2	2	2	3	1	2	2	2	3	3
72	1	3	3	2	2	1	1	3	3	1	1	1	2	1	1	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	1	2	1	3	1	2	2	3	3	3
73	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1
74	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	1	1	3	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	3	2	2	1	2	2	2
75	2	2	3	2	1	1	2	4	2	1	1	2	2	2	1	4	4	1	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	2	4	1	1	2
76	2	2	3	2	2	1	2	2	1	1	2	1	3	1	1	3	3	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1
77	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1
78	2	3	3	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	3	1	2	3	2	2	1	3	2	1	2	1	1	1	1	3	1	1	2	1	1	2
79	1	3	2	3	2	2	3	3	2	1	2	1	1	2	1	3	3	3	2	2	1	2	1	2	3	2	2	3	3	2	2	1	3	1	2
81	1	2	2	2	3	3	3	4	4	4	1	3	1	2	1	1	2	1	2	1	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	3	2
81	1	4	3	3	3	1	3	3	3	2	1	1	3	1	3	3	3	3	2	3	2	1	4	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3
82	1	3	2	3	1	2	2	2	1	2	1	3	2	1	2	2	3	2	2	1	1	2	1	1	3	2	2	2	2	1	2	2	1	1	3
83	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	1	3	2	4	4	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2
84	2	2	2	1	1	2	1	3	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
85	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	2	2	2	2	1	1	2	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1
86	2	3	2	3	1	3	3	2	3	3	1	3	3	2	1	3	2	2	1	1	2	2	1	1	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2
87	2	1	1	2	1	1	1	2	3	1	2	4	1	1	1	2	3	1	1	1	3	4	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2
88	2	3	2	1	1	3	3	4	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	3	1	2	3	4	1	2	1	1	3	2	2	2	3	3	2	2
89	2	3	2	1	1	3	3	4	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	3	1	3	3	4	1	2	1	1	2	2	2	2	1	4	2	2
91	2	3	2	1	1	2	3	4	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	3	2	3	3	4	1	2	1	1	3	2	2	2	1	4	2	2
91	2	3	2	1	1	2	3	$\frac{1}{2}$	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3	3	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	4	2	2
92	2	3	2	1	1	2	3	4	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3	3	4	1	2	1	1	2	2	2	2	1	4	2	2
93	2	3	2	1	1	2	3	4	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	3	3	2	3	1	1	2	1	1	3	2	2	2	2	4	2	2
94	2	3	2	1	1	2	3	4	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	3	2	3	4	1	2	1	1	3	2	2	2	1	4	2	2
94	2	3	1	1	1	2	3	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	3	3	3	2	3	3	1	2	1	1	3	2	2	2	3	4	2	2

96	2	3	1	1	1	2	3	4	2	2	1	1	1	3	1	2	2	2	3	2	2	3	3	1	1	1	1	3	2	1	2	1	4	1	2	
97	1	3	1	1	1	2	3	1	2	2	2	1	1	3	1	2	2	2	1	1	2	3	3	1	1	1	1	3	2	1	1	1	4	1	2	
98	1	2	1	1	1	2	3	4	2	2	1	2	3	2	1	2	2	2	1	1	2	3	2	1	1	1	1	3	2	1	1	3	4	1	2	
99	1	2	1	1	1	2	3	2	2	2	1	2	3	2	1	2	3	2	3	1	2	3	2	1	2	1	1	3	2	1	1	1	3	1	2	
111	1	2	1	1	1	2	3	4	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	3	3	2	3	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	3	1	2	
111	1	2	2	1	1	2	3	4	2	2	1	2	1	1	1	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	3	1	2	
112	1	2	2	1	1	2	3	1	2	2	1	2	3	2	1	2	2	3	1	3	3	3	3	2	2	1	1	2	2	1	1	3	3	1	2	
113	1	2	2	1	1	2	3	1	2	2	2	2	3	2	1	2	3	3	2	1	3	3	3	2	1	2	1	2	4	3	1	2	3	1	2	
114	1	2	2	1	1	2	3	1	2	2	1	2	3	2	1	2	2	2	1	3	3	3	3	2	1	2	1	2	2	2	1	2	3	1	2	
115	1	2	2	1	1	2	3	1	2	2	1	2	3	2	1	2	3	2	2	2	2	3	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	3	1	2	
116	1	2	2	1	1	2	3	1	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	3	1	2		
117	1	2	2	1	1	3	3	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	1	2	1	3	1	2	1	2	3	1	2		
118	1	2	2	2	1	2	3	1	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	3	3	2	3	3	2	1	2	1	3	1	2	1	2	3	1	2	
119	1	2	2	2	1	3	3	1	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	3	1	2	1	2	3	1	2	
111	1	2	2	2	1	2	3	1	2	2	1	2	2	2	1	3	2	2	3	3	2	3	4	2	1	2	1	3	1	2	1	1	3	1	2	
111	1	3	2	2	1	2	3	1	3	2	1	3	2	2	1	3	2	2	3	2	2	3	2	2	1	2	1	3	1	2	1	1	3	1	2	
112	1	3	2	1	1	1	3	1	3	2	1	3	2	1	2	3	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	3	1	2	1	1	3	1	2	
113	1	3	2	1	1	1	3	1	2	3	1	2	2	1	1	3	2	2	2	2	3	3	3	2	1	1	1	2	1	2	1	3	2	1	2	
114	1	3	1	1	1	2	3	1	3	2	1	2	2	1	2	3	3	3	2	3	3	3	3	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2
115	1	3	1	2	1	3	3	1	2	2	1	2	1	1	3	2	3	2	1	3	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	3	1	2	
116	1	3	3	4	1	1	3	1	3	2	1	2	3	1	2	3	2	4	3	2	3	3	1	2	1	2	1	2	1	2	1	3	3	1	2	
117	1	3	3	1	1	1	3	1	2	2	1	2	3	1	2	3	3	2	3	2	3	3	1	2	1	2	1	2	4	2	1	3	3	1	2	
118	1	2	3	1	1	3	3	1	2	2	1	2	4	1	1	3	2	2	3	1	3	1	3	2	2	1	1	2	1	2	1	2	3	1	2	
119	1	4	2	1	1	1	3	1	2	3	4	3	3	1	2	3	3	2	3	4	3	1	3	2	2	1	1	2	4	2	1	2	3	1	2	
121	1	2	2	1	1	1	3	1	2	2	3	1	4	1	2	3	2	2	3	1	3	3	3	2	2	1	1	2	1	2	1	2	4	1	2	
121	1	2	3	1	1	2	3	3	3	1	1	3	1	1	3	3	3	2	2	4	3	3	4	2	2	1	1	2	1	2	1	2	4	1	2	

122	1	2	3	2	1	2	3	3	3	2	3	1	4	1	2	3	2	2	1	3	3	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	4	2	2				
123	1	2	3	2	1	1	3	3	2	3	3	1	3	3	2	3	3	2	2	1	3	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	4	2	2			
124	1	2	1	2	1	3	3	3	3	2	3	1	4	3	2	3	2	2	2	3	3	3	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	4	2	2			
125	1	2	1	1	2	1	2	3	2	3	3	1	3	1	2	3	2	2	2	1	3	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2			
126	1	2	1	1	1	1	2	2	4	2	3	1	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	2	2	2	1	1	2	3	2	1	2	2	1	2	2	1	2		
127	3	2	1	1	2	1	2	2	2	2	3	1	3	1	2	3	2	2	2	1	3	3	3	2	2	2	1	2	3	2	1	2	2	1	2	2	1	2		
128	2	2	2	1	1	4	3	2	2	3	3	1	3	1		3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	1	1	1	3	1	1	3	2	1	2	1	2			
129	1	2	1	1	1	2	3	2	2	3	3	1	4	1	2	3	3	2	2	1	2	3	3	1	2	2	1	1	3	1	1	2	2	1	2	1	2			
131	2	2	2	1	1	2	3	2	3	4	3	1	3	1	1	3	3	2	2	3	2	3	3	1	2	1	1	1	3	1	1	2	2	1	2	1	2			
131	2	2	2	1	1	2	3	2	2	3	1	1	4	1	1	2	2	2	2	3	2	3	3	1	2	1	1	1	3	1	1	2	2	1	2	1	2			
132	2	2	2	1	1	1	2	2	3	3	3	1	3	1	1	2	2	2	3	1	2	3	1	1	2	1	1	1	3	1	1	2	2	1	2	1	2			
133	2	2	3	1	1	1	2	2	3	2	3	1	4	2	2	2	1	2	3	3	2	3	1	1	2	3	1	1	3	1	1	2	2	1	2	1	2			
134	2	2	3	2	1	1	2	2	2	3	1	1	4	3	2	2	1	2	2	1	2	3	1	1	2	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1	2	1	2		
135	2	2	2	2	1	3	2	2	4	2	3	1	3	3	2	2	1	2	1	3	2	3	2	1	2	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1	2	1	1		
136	2	2	2	2	1	2	3	2	4	2	3	1	3	1	1	2	1	2	1	3	2	3	4	1	2	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1	2	1	2		
137	2	2	1	2	1	1	3	2	3	3	3	1	2	1	2	2	3	2	3	3	3	3	1	3	2	1	1	1	3	1	1	3	2	1	2	1	2			
138	1	2	1	2	1	1	3	2	3	3	1	1	3	1	2	2	3	2	1	3	2	3	4	3	2	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1	2	1	2		
139	1	2	3	1	1	1	3	4	3	3	3	1	3	3	1	2	3	2	2	3	2	3	4	3	2	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1	2	1	1		
141	1	2	3	2	1	1	2	2	3	3	3	1	3	1	2	2	2	3	1	3	2	3	4	3	3	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1	2	1	1		
141	1	4	1	1	1	1	2	2	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	3	2	3	4	3	2	1	1	2	3	1	1	3	2	1	2	1	2			
142	1	3	3	1	1	1	3	2	3	2	1	3	3	1	1	1	2	2	2	3	2	3	3	3	2	1	1	2	3	1	1	1	2	1	1	2	1	1		
143	2	2	1	1	1	1	2	2	3	1	3	3	3	1	2	1	2	3	1	3	2	3	3	3	2	1	1	2	3	1	1	1	2	1	1	2	1	2		
144	2	2	3	1	1	1	3	2	3	2	3	3	3	1	2	1	2	2	2	1	2	3	3	3	2	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1	2	1	1		
145	2	2	2	1	1	1	3	2	3	2	3	3	3	1	1	1	1	2	1	1	2	3	3	3	1	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1	2	1	2		
146	2	2	2	1	1	1	3	2	3	1	1	3	3	2	2	2	1	2	2	1	2	3	3	3	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	
147	2	2	2	1	1	1	3	1	3	2	3	3	3	2	2	1	1	3	2	1	2	3	1	4	1	1	1	1	3	1	2	3	3	3	1	2	3	3	1	2

176	1	1	1	3	1	2	3	4	1	2	1	1	3	1	2	2	1	2	2	4	2	3	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1		
177	2	1	1	2	1	3	3	2	2	2	1	1	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1
178	1	1	1	2	1	3	3	3	1	2	1	1	2	1	2	2	1	3	2	3	2	3	2	2	1	3	1	1	2	2	2	3	2	1	1		
179	1	1	2	3	1	2	3	2	3	2	1	1	2	1	2	2	3	3	3	2	3	2	2	1	2	1	1	2	2	2	3	2	1	1			
180	2	1	1	3	1	2	3	1	1	2	1	1	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	4	1	1			
181	1	1	2	1	1	3	3	1	1	2	1	1	3	1	2	2	4	3	3	2	2	3	3	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1			
182	1	1	2	4	1	2	3	3	1	2	1	1	3	1	2	2	4	2	3	2	2	3	3	1	3	2	1	1	2	2	2	1	1	1			
183	1	1	2	3	3	2	3	1	1	2	1	1	3	1	2	2	3	2	3	2	2	3	3	1	3	2	1	1	2	2	2	1	1	1			
184	1	1	2	1	1	3	3	3	1	2	2	1	2	1	2	2	3	2	3	1	2	3	3	1	3	2	1	1	2	2	2	1	1	1			
185	1	1	2	2	1	2	3	1	1	2	1	3	2	1	2	2	3	2	3	1	2	3	4	1	3	2	1	1	2	2	2	3	2	1	1		
186	1	1	2	2	1	2	3	3	1	2	1	3	2	1	3	2	3	2	3	1	2	3	4	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1			
187	1	1	3	2	1	3	1	3	1	2	1	1	1	1	2	2	3	2	3	1	2	3	4	1	2	2	1	1	2	2	1	3	2	1	1		
188	1	1	2	3	1	3	3	1	1	2	1	1	3	1	3	2	3	2	3	1	2	3	4	1	2	2	1	1	2	2	1	4	2	1	1		
189	1	1	3	3	1	3	2	1	1	2	1	1	3	1	2	2	3	2	3	1	2	3	4	1	2	2	1	1	2	2	1	3	2	1	1		
191	2	1	2	2	2	2	3	1	1	2	1	1	3	1	2	2	3	2	3	1	3	3	3	1	2	2	1	1	4	2	1	3	2	1	1		
191	2	1	1	3	2	3	3	3	1	2	1	1	3	1	2	2	3	2	3	1	3	3	4	1	2	2	1	1	4	2	1	2	2	1	1		
192	2	1	3	2	2	3	2	1	2	2	1	1	3	1	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	1	2	4	2	1	3	2	1	1		
193	2	1	1	3	2	3	1	1	3	2	1	1	3	1	2	2	3	2	3	3	3	3	1	4	1	2	1	2	4	2	1	2	2	1	1		
194	1	1	2	2	2	3	1	1	3	2	1	1	4	1	3	2	3	2	3	3	3	3	4	2	2	2	1	2	4	2	1	3	2	1	1		
195	2	1	3	3	2	2	3	1	2	2	1	1	3	1	2	2	3	2	3	3	3	3	3	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1		
196	2	1	2	2	2	2	1	1	1	3	1	1	3	1	2	2	3	2	2	3	2	1	4	2	2	2	1	2	2	2	1	3	2	1	1		
197	2	2	3	3	2	2	3	2	1	3	1	1	3	1	2	2	3	2	3	2	1	4	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1		
198	1	2	2	2	2	2	1	1	2	3	1	1	3	1	1	3	1	2	3	3	4	3	1	2	2	1	2	2	2	1	3	2	2	2	1		
199	1	4	2	3	2	2	3	2	3	3	1	1	3	1	1	3	2	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	4	2	1	3	2	2	2	1		
211	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	3	1	1	3	2	2	2	3	3	4	1	3	2	1	2	3	2	1	1	3	2	1	1		
211	1	2	2	1	1	2	3	2	1	2	1	1	3	1	1	3	2	2	3	3	4	4	3	2	1	2	3	2	1	3	2	2	2	1	1		
212	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	3	1	1	3	2	2	2	3	4	2	1	3	2	1	1	3	2	1	2	2	2	2	1		
213	1	2	3	2	1	2	1	1	1	2	2	1	3	1	1	3	2	2	2	3	3	2	1	3	2	1	1	3	2	1	2	2	2	2	1		
214	2	2	2	2	1	2	3	1	2	3	2	1	3	1	1	3	2	2	2	3	4	2	3	2	2	1	1	3	2	1	2	2	2	2	1		

215	1	2	3	3	1	2	1	1	3	2	2	1	3	1	1	3	3	3	4	2	3	3	2	3	2	2	1	1	3	2	1	2	3	2	1	
216	1	2	2	3	1	2	3	2	1	2	3	1	3	1	1	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	1	1	3	2	1	2	3	2	1	
217	1	3	1	3	1	2	1	1	2	2	2	1	3	1	1	3	3	2	2	3	2	2	1	2	2	1	1	3	2	1	3	3	2	1		
218	1	3	2	3	3	2	1	2	2	1	1	1	3	2	1	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	1	1	3	2	1	3	3	2	1		
219	1	3	1	3	1	2	3	1	2	1	3	1	3	1	1	4	3	2	3	2	3	2	2	1	2	2	1	1	3	2	1	2	3	2	1	
211	1	3	2	3	1	2	3	2	3	1	3	1	3	3	1	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	1	1	3	2	1	1	3	2	1	
211	1	3	3	3	1	2	3	2	3	1	2	1	3	1	1	3	3	2	2	2	3	1	2	1	2	2	1	1	3	1	1	1	3	2	1	
212	2	3	1	4	3	2	1	2	3	1	1	1	1	3	1	3	3	2	2	1	2	3	2	2	1	2	1	1	3	1	1	3	3	2	1	
213	1	3	2	3	1	2	3	2	3	1	2	1	3	1	1	3	3	2	4	1	2	1	2	3	1	2	1	1	3	1	1	1	3	2	1	
214	2	3	3	2	2	2	3	2	3	1	1	1	3	3	1	3	1	2	1	4	2	1	2	1	1	2	1	1	3	1	1	2	3	2	1	
215	1	3	2	2	1	2	1	2	3	1	1	1	1	3	2	3	3	2	3	3	2	1	2	3	1	2	1	1	3	2	1	2	3	2	1	
216	1	3	2	3	1	2	3	2	3	1	1	2	3	3	2	1	1	2	2	2	2	2	3	2	1	1	2	1	1	3	2	1	2	3	2	1
217	1	3	3	2	1	3	1	2	3	1	1	2	1	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	1	1	2	1	1	3	2	1	2	3	2	1	
218	1	3	2	3	2	3	1	2	3	1	1	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	1	1	2	1	1	3	2	1	2	3	2	1	
219	1	3	1	3	2	3	1	2	2	1	1	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	1	2	1	1	3	2	1	2	3	2	1	
221	1	2	2	2	1	2	3	2	3	1	1	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	1	2	1	1	3	2	1	2	3	2	1	
221	1	2	2	3	3	2	4	1	2	1	1	2	4	3	2	1	2	2	3	2	2	3	3	3	1	2	1	1	3	2	1	2	3	2	1	
222	1	2	2	3	3	2	3	2	2	1	2	2	3	3	2	1	2	2	3	3	2	3	3	3	1	2	1	1	3	2	1	2	3	2	1	
223	1	2	2	3	1	3	1	2	2	1	2	2	3	3	1	3	2	2	3	3	2	3	3	2	1	2	1	1	3	2	1	2	3	2	1	
224	1	2	1	3	2	2	3	2	2	1	2	2	3	3	2	1	2	2	3	3	2	3	3	2	1	2	1	1	3	2	1	2	3	2	2	
225	1	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	4	2	2	3	3	2	3	3	2	1	2	1	1	3	2	1	3	3	2	2	
226	2	2	1	3	1	3	3	2	3	2	2	2	1	3	2	1	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	1	1	3	2	1	2	3	2	2
227	1	1	4	3	1	3	3	2	3	2	2	2	4	3	1	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	1	1	1	3	2	1	3	3	2	2	
228	1	1	3	3	1	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	1	3	2	2	1	1	1	2	2	1	2	3	2	2	
229	1	1	3	3	1	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	1	2	2	1	2	2	1	3	2	2	1	1	1	2	2	1	2	3	1	2	
231	1	1	2	3	1	2	3	2	1	2	2	2	1	3	1	2	2	2	4	2	2	1	3	2	2	1	1	1	2	2	1	4	3	1	2	
231	1	1	2	3	1	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	1	2	1	2	2	1	3	2	2	1	1	1	2	2	1	2	4	1	2	
232	1	1	4	3	1	2	2	3	1	2	2	2	3	3	2	2	1	1	1	2	2	1	3	2	2	1	1	1	2	2	1	2	3	1	2	
233	1	2	3	3	1	2	14	3	1	2	2	2	3	2	2	2	1	1	1	2	2	1	3	2	2	1	1	1	2	2	1	3	3	1	2	

234	1	2	2	4	1	2	3	3	1	2	2	2	3	3	1	2	1	1	1	2	2	1	3	2	2	1	1	1	2	2	1	2	3	1	2	
235	1	2	2	3	1	2	3	3	3	2	1	2	3	3	2	2	1	1	3	2	2	1	3	2	2	1	1	1	2	2	1	3	3	1	2	
236	2	1	1	3	1	2	3	3	4	2	1	2	3	3	2	2	1	1	2	2	2	1	3	2	2	1	1	1	2	2	1	2	3	1	2	
237	1	3	2	4	1	2	3	3	3	2	1	2	1	3	2	2	1	1	2	2	2	1	3	2	2	1	1	1	2	2	2	3	3	1	2	
238	2	3	2	3	1	2	3	1	4	2	1	2	1	3	1	2	1	1	2	2	2	1	3	2	2	4	1	1	2	2	2	2	3	1	2	
239	1	3	2	3	1	2	3	1	3	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	3	2	2	4	1	1	2	2	2	3	3	1	3	
241	2	3	2	2	1	2	3	1	1	2	1	2	1	3	2	2	1	1	2	2	2	3	3	2	2	1	1	1	2	2	3	3	3	1	3	
241	1	3	2	4	1	2	3	1	3	1	1	2	2	3	2	1	1	1	2	2	2	3	3	2	2	2	1	1	2	2	3	3	2	1	3	
242	1	3	3	1	1	2	3	1	2	1	1	2	2	3	2	2	1	1	2	2	2	3	3	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	
243	2	3	2	3	1	2	3	1	3	1	1	2	2	3	2	2	1	3	2	2	2	3	3	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	
244	2	3	2	4	1	2	3	3	2	1	1	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	3	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	
245	1	3	2	3	1	2	3	1	3	1	1	2	1	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	1	1	2	2	1	3	2	1	2	
246	1	3	2	3	1	2	3	1	1	2	1	2	2	3	2	2	3	1	2	2	2	3	1	2	2	3	1	1	2	2	1	2	2	1	2	
247	1	4	2	4	1	2	3	1	3	1	1	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	3	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	
248	1	4	2	3	1	2	3	1	4	2	1	2	2	3	2	1	3	2	2	3	2	3	1	2	1	1	1	3	1	2	2	1	2	2	1	2
249	1	2	2	1	1	2	3	3	2	1	1	2	2	3	2	1	3	3	2	3	2	3	1	1	1	1	1	3	1	2	2	1	3	2	1	2
251	1	2	2	3	1	2	3	3	1	2	1	2	2	3	2	1	3	3	2	3	2	3	1	1	1	1	1	3	1	2	2	1	2	2	1	3
251	1	2	2	3	1	2	3	3	1	1	1	2	1	3	2	1	3	2	2	3	2	3	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	3	1	3
252	1	2	2	4	2	2	3	1	1	2	1	2	1	3	2	1	3	2	2	3	2	3	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	3	1	3
253	2	1	3	4	2	2	3	1	2	1	1	2	1	3	2	1	3	3	2	4	2	3	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	3	3	1	3
254	2	1	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	1	3	2	1	2	2	2	4	3	3	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	3	1	2
255	2	1	2	3	2	2	3	2	2	1	2	2	1	3	1	1	2	2	2	4	2	3	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	3	1	2
256	2	3	2	1	3	2	3	2	3	2	4	2	1	3	1	1	3	2	2	2	2	3	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	3	1	2

36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70
----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----

GTHD6	GTHD7	GTHD8	GTHCV1	GTHC2	GTHC3	GTHC4	GTHC5	GTHC6	GTHC7	GTHC8	GTHC9	CEASPDV2	CEASPDV2	CEASPD3	CEASP4	CEASP-5	CEASP6	CECE1	CECE2	CECE3	CECE4	CECE5	CECE6	CECE7	CECE8	CEPV2-1	CEP2	CEP3	CEP4	CEP5	CEP6	CEP7	CEP8	CEP9	
1	1	3	1	2	3	1	1	1	2	1	4	3	3	3	1	1	1	3	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	4	4	4		
1	2	1	1	1	1	3	1	2	2	2	2	3	1	3	1	1	2	1	2	1	1	1	1	3	2	3	3	1	1	1	1	1	3	3	
3	2	1	3	1	1	2	2	2	1	2	2	3	2	3	1	2	1	3	1	1	3	1	1	3	3	2	3	2	2	1	1	1	2	3	
2	2	2	3	1	3	3	3	2	2	1	2	3	3	3	1	2	2	2	2	1	1	4	1	3	2	2	3	3	3	1	3	3	3	3	
1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	
2	2	1	4	4	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	2	3	4	2	2	3	2	1	1	1	1	3
2	2	2	1	4	4	1	1	1	1	1	4	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	3	2	3	2	2	1	1	1	1	1	3
1	3	3	1	4	4	1	2	1	2	4	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	3	3	3	3	1	1	3	3	2	
1	1	1	3	3	3	2	3	1	1	3	1	1	2	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	3	1	1	3	3	3	1	1	3	3	3	
1	1	2	3	3	4	3	4	3	1	1	3	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	3	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	
1	1	2	2	2	3	2	2	3	1	2	2	2	2	2	1	1	1	4	4	2	1	1	1	2	2	2	3	1	1	1	1	3	3	3	
2	2	1	3	4	4	3	2	2	2	3	3	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	4	4	3	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	4	1	1	4	4	4	4	1	1	3	1	3		
1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	2	1	1	1	1	2	3	4	3	
1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	3	1	2		
1	1	1	3	4	3	2	2	3	1	3	3	4	1	1	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	4	2	3	3	1	4	3	4	2	
1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	3	1	1	2	1	2	2	
1	1	1	4	4	4	3	3	3	1	5	4	3	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	3	1	3	2	1	1	1	3	4	2		
3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3	3	1	2	3	1	2	2	1	1	2	2	2	3	1	1	2	1	2	2	
2	1	1	4	1	4	1	4	4	1	2	1	4	1	1	1	3	2	2	3	1	2	2	1	1	4	2	3	3	3	1	3	1	2	2	
2	1	1	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	1	3	3	2	2	2	3	1	2	1	1	1	2	2	2	3	3	1	3	3	3	2	

1	1	1	4	4	4	3	4	4	1	2	4	4	1	1	1	3	2	2	2	1	1	1	1	1	2	3	2	3	3	1	3	1	3	2	
2	1	1	2	2	3	3	4	4	2	3	3	3	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1	1	1	4	2	3	3	3	1	3	1	2	2	
1	1	1	3	3	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	3	1	1	3	1	1	2	1	4	1	1	1	1	1	3	4	2		
1	1	1	2	2	3	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	3	2	2		
1	1	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2	1	
2	1	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	1	3	1	1	3	3	3	2	2	1	1	3	3	2	2	2	1	2	3	3	3	1	
1	1	1	4	4	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1		
1	1	1	3	2	4	2	3	4	1	4	4	3	4	4	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	3	3	1	
1	1	1	4	3	3	3	3	2	2	2	2	4	3	3	1	2	1	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	1	1	2	3	2	1	
1	1	2	2	3	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	3	1	2	1	2	3	2	3	1	1	1	2	2	3	1	1	1	3	1	1	
3	3	1	2	3	3	4	4	4	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	2	2	1	1	3	1	2	2	1	1	1	3	3	2	
2	1	1	3	2	1	2	2	3	1	4	3	3	4	4	1	3	1	4	2	2	1	1	3	1	3	2	2	2	2	1	3	3	2	2	
1	1	3	4	3	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	1	4	1	1	1	1	4	1	3	1	2	3	1	1	1	1	1	3	1	2	
2	2	1	3	3	3	2	2	2	1	2	2	3	4	4	4	3	1	1	4	2	4	1	1	1	2	3	3	3	4	1	2	3	3	2	
1	1	2	2	4	3	3	2	1	2	2	3	3	4	4	3	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	4	3	3	3	1	1	3	3	2	
1	2	3	2	4	2	3	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	1	1	3	1	3	1	1	1	2	4	3	3	3	1	3	3	3	2	
1	1	1	3	4	4	3	3	3	1	3	4	3	4	4	3	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	4	3	2	1	1	1	3	4	2	
2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	2	4	4	2	1	3	1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	3	2	2	
2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	2	1	1	2	1	3	1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	3	2	2	
2	1	1	3	4	3	2	2	2	2	2	3	3	4	4	3	2	1	2	3	1	1	1	1	1	3	3	2	2	1	1	2	3	1	2	
1	1	1	1	1	3	2	1	2	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	3	2	2	2	1	2	3	1	2
3	3	2	2	4	3	1	2	2	2	2	4	3	4	4	3	3	1	3	3	1	3	1	1	2	2	3	3	3	3	1	3	3	3	2	
2	2	2	3	3	1	3	4	3	2	2	4	3	3	4	1	3	1	4	3	1	2	2	1	2	3	3	3	3	2	1	3	3	3	2	
1	1	1	4	3	3	1	3	1	1	3	3	4	4	4	1	4	1	3	2	1	4	1	1	2	4	1	1	1	2	1	3	3	2	2	
1	2	2	2	1	3	2	1	1	1	1	1	3	4	4	1	3	1	3	3	1	3	1	1	2	2	2	3	3	2	1	3	3	3	2	
1	1	2	3	1	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	1	3	1	2	3	1	4	2	11	3	1	2	3	3	2	1	1	3	3	2	

2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	4	1	3	1	2	3	3	2	2	1	3	3	2	3	3	2	1	3	3	3	2		
1	1	1	1	3	2	1	1	1	2	3	3	3	1	3	1	1	1	1	1	3	2	3	1	3	2	1	2	1	1	3	3	2	1	3	2	
1	1	1	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	1	2	1	3	2	1	4	1	1	2	2	2	2	1	2	1	3	3	1	2		
2	2	2	4	4	1	3	1	3	1	2	1	3	2	1	1	1	2	3	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	2	1	3	3	2	2
1	1	1	3	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	2	
2	2	2	3	4	3	3	3	2	2	2	4	2	3	3	1	2	2	3	3	2	1	1	1	3	2	1	3	2	1	1	1	1	3	1	2	
1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	4	1	3	2	2	1	3	3	1	1	3	2	1	3	3	1	1	3	3	3	2		
3	3	2	3	1	1	1	3	3	2	3	1	1	1	1	2	2	1	2	3	3	1	2	2	2	1	1	3	2	1	1	3	3	3	3		
1	1	1	1	1	3	1	1	2	2	2	1	2	3	1	2	1	2	2	1	1	4	1	1	3	1	1	2	2	1	1	2	3	1	1		
1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	3	1	2	
1	1	2	3	2	3	2	3	4	2	3	4	2	3	1	1	1	1	2	2	1	1	1	3	2	3	1	3	3	1	1	1	3	3	2		
2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	4	4	3	1	3	2	2	3	3	3	1	3	2	2	2	3	3	1	1	3	3	3	2		
1	1	2	2	2	3	3	4	3	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	1	1	2	3	2	2		
1	2	2	4	4	4	2	2	2	1	2	2	2	1	3	1	1	1	2	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	3	2	2		
1	1	3	3	4	4	3	4	1	1	1	4	3	4	2	1	1	1	2	3	4	1	1	3	2	1	1	3	3	1	1	1	3	3	2		
1	1	3	3	2	2	3	1	4	1	4	4	3	4	2	2	1	2	2	3	1	1	1	1	2	1	1	3	3	1	1	1	3	3	2		
2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	3	2	2		
2	1	1	3	1	1	2	3	1	1	4	3	3	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	3	1	2	
1	1	1	4	4	3	2	1	3	2	4	4	1	1	2	1	1	3	2	1	3	1	4	1	3	3	2	3	3	3	3	1	1	3	3	2	
2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	3	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	3	3	3	
2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	2	1	1	1	3	1	2	3	3	3	1	2	3	3	3		
1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	3	2	3	2	3	4	4	1	2	3	2	3	1	1	1	1	3	2	3		
1	1	2	2	3	3	2	4	3	1	4	2	3	3	3	1	1	2	1	2	1	3	4	1	2	4	2	2	1	1	3	1	3	4	3		
2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	1	2	2	2	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	
1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	4	4	3	2	3	2	3	1	3	2	1	3	2	3		
1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	4	3	2	1	3	1	1	2	1	1	2	1	3	1	2	2	1	2	2	1	1	3	1	1		

2	2	1	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	1	3	1	2	2	1	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3		
2	4	1	4	2	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	1	2	1	4	1	4	3	1	1	1	4	1	2	2	1	3	1	3	
1	1	1	3	2	2	1	2	3	1	2	3	3	3	3	2	2	1	3	3	1	1	1	1	3	3	3	3	1	2	1	1	3	3	3	
1	1	1	4	2	3	1	1	3	1	1	3	2	1	1	1	1	2	2	4	1	1	1	1	2	1	4	1	4	1	1	1	3	3	3	
2	1	3	4	4	4	3	3	3	2	1	2	3	3	2	3	2	1	3	1	2	1	1	1	4	2	2	2	3	1	1	3	3	2	3	
1	1	2	2	1	3	1	1	1	3	2	2	3	4	2	1	3	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	3	3	2	3	
2	1	3	4	2	1	3	3	2	2	2	1	4	3	2	1	3	1	3	1	2	3	2	1	1	2	2	3	3	3	1	3	3	3	3	
3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	1	3	1	3	3	2	3	3	1	3	3	2	3	3	2	1	3	3	3	3	
3	3	1	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	3	2	3	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	1	4	4	2	4	2	1	2	1	1	4	2	1	2	1	4	2	1	3	3	2	1	1	3	2	3
1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	3	1	1	3	1	1	3	1	1	2	2	1	1	3	1	1	3	2	3
1	1	3	1	2	1	3	1	3	2	2	4	1	3	3	1	4	3	2	1	2	2	2	2	1	4	3	2	3	3	3	1	2	3	2	3
3	2	2	3	2	3	2	1	3	2	3	3	3	3	3	1	2	2	3	3	3	1	1	1	3	3	2	2	3	2	1	2	3	3	3	
1	1	3	3	2	1	1	3	4	2	1	3	3	4	2	1	1	2	3	3	4	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	3	3	3	3	
2	3	3	3	2	1	2	1	2	1	2	3	2	3	2	1	1	2	3	2	3	2	1	1	2	2	2	2	1	3	2	3	3	3	3	
2	3	3	2	2	1	2	1	2	1	2	3	3	3	2	1	1	2	3	2	3	2	3	1	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	
2	3	3	2	2	1	2	1	2	1	2	3	3	3	2	3	1	1	3	2	3	2	3	1	2	2	2	2	3	2	1	3	3	3	3	
2	3	3	2	2	1	2	3	2	1	2	3	2	3	2	1	1	2	3	2	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	3	3
2	1	3	2	2	1	2	3	2	1	2	3	2	3	2	3	1	2	3	2	3	3	3	1	2	3	2	2	2	1	1	3	3	3	3	
2	1	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	1	3	1	1	3	2	1	2	3	1	3	3	2	2	2	3	1	3	3	3	3	
2	1	3	3	2	3	2	3	2	1	2	3	2	3	2	3	1	2	3	2	3	2	3	1	2	3	2	2	2	3	1	3	3	3	3	
2	1	3	1	2	3	2	3	2	1	2	3	2	3	2	3	1	2	4	2	1	2	3	1	2	3	2	2	2	3	1	3	3	3	3	
2	1	3	2	2	2	2	3	2	1	2	1	2	3	2	3	1	2	3	2	1	3	1	1	2	3	2	2	2	3	1	3	3	3	3	
2	1	3	2	2	2	2	3	2	1	1	3	2	3	2	1	1	2	3	3	3	3	2	1	3	3	2	2	2	3	1	3	3	3	3	

2	1	3	2	2	2	2	3	2	1	1	3	2	3	2	3	1	1	3	3	1	3	2	1	2	3	2	2	2	1	1	3	3	3	3	
2	1	3	2	2	1	1	1	2	2	1	3	4	3	2	3	1	1	3	3	1	3	2	1	1	3	2	2	3	1	1	3	3	3	3	
2	2	3	1	2	2	2	3	2	2	1	3	2	3	2	3	1	1	3	3	1	2	1	1	2	3	2	2	3	1	1	3	3	3	3	
2	1	3	1	2	2	1	3	2	2	1	1	2	3	2	3	1	1	3	3	1	2	2	1	2	3	2	2	3	1	1	3	3	3	3	
2	3	3	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	3	2	3	1	1	3	3	1	2	1	1	3	3	2	2	3	1	1	3	3	3	3	
2	1	3	2	2	2	2	3	1	2	1	3	1	3	2	3	3	1	3	3	1	3	2	1	3	3	2	2	3	1	1	3	3	3	3	
2	2	2	1	2	2	2	3	1	2	1	3	3	3	2	3	3	1	3	3	1	3	2	1	2	3	2	2	3	1	1	3	3	3	3	
2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	1	3	1	3	2	3	1	2	3	3	1	2	2	1	1	2	2	2	3	1	1	3	3	3	3	
2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	1	3	1	3	2	3	1	2	3	3	1	2	2	3	2	2	2	2	3	1	1	3	3	3	3	
2	2	2	1	2	2	2	3	1	1	1	3	1	3	2	3	1	1	3	3	1	2	2	1	3	2	2	2	3	1	1	3	3	3	3	
2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	1	3	1	3	2	3	1	1	3	3	1	2	2	1	3	2	2	2	3	1	1	3	3	3	3	
2	2	2	1	2	3	2	3	1	1	1	2	1	3	2	3	1	1	3	3	1	2	2	3	2	2	2	2	3	1	1	3	3	2	3	
2	2	2	2	2	4	2	3	1	1	1	2	1	3	2	3	1	1	3	3	1	2	2	1	2	2	2	2	3	1	3	1	3	3	2	3
2	2	3	1	3	4	2	3	2	2	1	2	1	3	2	3	1	1	3	3	1	2	2	3	2	2	2	2	3	1	3	1	3	3	3	3
1	2	3	4	3	3	2	3	1	2	1	2	1	2	2	3	1	1	3	3	1	2	2	1	2	2	2	2	3	1	3	1	3	3	2	3
1	2	3	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	3	1	1	3	3	2	2	2	1	3	2	2	2	3	1	3	1	3	3	2	3
1	2	3	2	2	2	2	4	1	2	1	2	1	2	2	3	1	1	3	3	1	2	2	1	3	2	2	2	3	3	3	1	3	3	1	3
1	2	4	2	2	2	2	4	1	2	1	2	1	2	2	3	1	1	3	3	1	1	2	1	3	2	2	2	3	3	3	1	3	3	1	3
1	2	3	3	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	3	1	1	3	3	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	3	1	1	3	2	3
1	2	3	1	3	2	2	4	1	1	1	2	1	2	2	3	1	1	3	3	2	1	2	1	1	2	3	3	3	3	1	3	3	2	3	
1	2	3	3	3	2	3	4	1	1	1	4	1	2	2	3	3	2	3	3	3	1	2	1	4	2	2	2	1	3	3	3	1	3	2	3
1	2	3	3	3	2	3	2	1	1	1	4	1	2	2	3	3	2	3	3	3	1	2	1	2	2	2	2	1	2	3	3	3	2	3	
1	2	3	3	3	2	3	3	1	1	1	4	3	2	2	1	3	1	3	3	3	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	3	2	3
1	1	3	3	3	2	3	4	2	1	1	4	3	2	2	1	3	2	3	3	3	2	3	1	2	2	2	2	3	2	3	1	1	3	2	3
1	1	3	3	3	2	3	2	2	1	1	2	3	2	2	1	1	2	3	3	3	2	2	1	2	2	2	2	3	2	3	1	3	3	2	3

1	1	2	3	3	2	3	2	2	2	1	2	3	2	2	1	3	2	3	3	2	3	2	1	2	2	2	3	2	3	1	3	1	2	3
1	3	2	1	3	2	3	1	2	2	1	2	3	2	2	1	1	1	3	3	3	3	3	1	2	2	2	3	2	3	1	3	1	2	3
1	3	2	3	3	2	3	1	2	2	1	2	3	2	2	1	1	1	3	3	3	3	2	1	2	2	2	3	2	3	1	3	1	2	3
3	2	2	1	3	2	3	3	2	2	1	2	3	2	2	1	3	1	3	3	2	3	2	1	2	2	2	2	2	3	1	3	1	2	3
1	2	2	1	3	2	3	2	2	2	1	2	3	2	2	1	1	1	4	2	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	1	3	1	2	3
1	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	1	1	2	4	2	3	3	3	3	1	2	2	2	3	2	1	3	1	2	3
1	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	1	3	2	3	2	2	3	3	3	1	2	2	2	3	2	1	3	3	3	3
1	3	2	3	3	2	3	1	2	2	2	3	3	3	2	2	3	1	3	2	3	3	3	3	1	2	2	2	3	2	1	3	1	3	3
1	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1	3	1	3	3
3	2	2	3	3	2	2	1	2	1	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	1	3	2	2	2	2	1	1	3	1	3	3
1	2	2	3	3	2	3	2	2	1	1	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	1	3	2	2	1	2	4	1	3	1	3	3
1	2	2	3	3	2	4	2	2	1	1	3	3	3	3	1	3	2	3	2	3	3	3	1	3	2	3	1	2	2	1	3	1	3	3
1	2	2	3	1	2	3	1	2	1	1	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	1	1	2	3	1	2	2	1	3	1	3	3
1	2	2	3	1	2	3	2	2	1	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	1	1	2	3	1	2	2	1	3	1	3	3
1	2	2	3	1	2	3	1	1	1	2	3	3	3	3	1	3	2	3	2	2	3	2	1	1	2	3	1	2	2	1	3	1	3	3
1	2	1	3	2	2	3	4	1	1	2	3	3	3	3	2	3	2	3	1	3	3	2	1	1	2	3	1	2	2	1	3	1	3	3
1	2	1	3	1	2	3	2	1	1	2	3	3	3	3	1	3	2	3	2	3	3	2	1	1	2	3	1	2	2	1	3	1	3	3
3	1	1	3	2	2	3	2	1	1	2	3	3	3	1	1	3	2	3	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	2	1	3	1	3	3
1	1	1	3	2	2	3	2	1	1	2	3	3	3	1	1	3	2	3	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	3	1	3	3
1	1	1	3	2	2	3	2	1	1	2	3	3	3	4	1	3	2	3	2	2	1	2	2	1	2	3	1	3	3	1	3	1	3	3
2	1	1	3	2	2	3	2	1	1	2	3	3	3	2	1	3	2	3	2	3	1	2	2	1	2	3	1	3	3	1	3	1	3	3
2	1	1	3	2	2	3	2	1	1	2	3	3	3	2	1	3	1	3	2	3	1	2	2	1	2	3	1	2	3	1	1	1	3	3
2	1	1	3	2	2	3	2	1	1	2	3	3	1	1	1	3	1	3	2	3	1	2	1	1	2	3	1	3	3	1	3	1	3	3
2	2	1	3	2	2	3	2	1	1	1	2	3	3	3	1	3	1	3	2	3	1	2	1	1	2	3	1	3	3	1	3	1	3	3
2	1	1	3	2	2	3	2	1	1	2	2	3	3	2	1	3	1	3	2	2	1	2	1	1	2	3	1	3	3	1	3	1	3	3
2	2	1	3	2	2	3	2	1	1	2	2	3	3	4	1	3	1	3	2	3	1	2	1	1	2	3	2	3	2	2	1	1	3	3
2	2	3	3	2	2	2	2	1	1	2	1	3	3	1	2	3	1	3	2	3	1	2	1	1	2	3	2	3	2	2	1	1	3	3

2	2	3	3	2	2	2	2	1	1	2	2	3	3	2	2	3	1	3	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	3	3			
2	2	3	3	2	2	2	2	3	1	2	2	3	3	2	2	3	1	3	2	3	1	2	1	1	2	3	2	2	2	2	1	3	3			
3	2	3	3	2	2	2	2	2	1	2	1	3	4	1	3	3	1	3	2	2	1	2	3	2	2	1	2	3	3	1	2	3	3	1		
1	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	1	3	2	3	2	3	3	2	1	2	2	1	2	3	3	1	2	1	3	1		
1	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	4	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	1	2	1	3	1		
1	2	3	3	3	2	3	2	2	2	1	1	3	1	1	1	3	2	3	2	3	3	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	1		
1	2	3	3	3	2	3	2	2	2	1	2	3	3	2	1	3	2	1	2	3	3	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1		
1	2	3	3	4	2	3	2	2	2	1	2	3	3	2	1	3	2	3	2	3	3	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	1		
1	2	3	3	4	2	3	4	2	2	1	1	3	3	1	1	3	2	3	2	3	3	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	1		
1	2	3	3	4	2	3	4	2	2	1	2	3	3	2	1	3	2	3	2	3	3	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	1		
1	2	3	3	4	2	3	2	2	2	1	2	3	3	1	1	3	2	3	2	2	3	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	1		
1	2	2	3	4	2	3	2	2	2	1	1	3	3	3	1	3	2	3	2	3	3	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3		
1	2	2	2	4	1	3	2	2	2	1	2	3	3	1	3	3	1	3	2	3	3	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	
1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	1	2	3	3	3	2	3	1	3	2	3	3	2	1	2	2	3	3	3	1	1	2	3	2	3		
1	2	3	2	2	1	3	4	2	2	1	1	3	3	3	2	3	1	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	
1	2	2	2	2	2	3	4	2	2	1	1	3	4	3	2	3	1	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3
1	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	2	3	4	1	3	3	1	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3
1	2	3	2	2	2	3	2	2	1	1	2	3	3	3	3	3	1	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	4
1	2	3	2	2	2	3	2	2	1	1	2	3	3	1	1	3	1	3	2	3	2	3	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	4
1	2	3	2	2	2	3	2	2	1	1	2	3	3	3	1	3	1	3	2	2	2	1	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
1	2	3	2	2	1	3	25	2	1	2	2	3	3	2	1	3	2	3	2	3	2	3	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3
1	2	3	4	4	2	3	2	2	1	2	2	3	1	1	1	3	2	3	2	2	2	1	1	1	2	3	3	2	1	2	3	2	2	3	2	3
1	2	3	2	4	2	3	2	2	1	2	2	3	1	2	1	1	2	3	2	3	2	3	1	1	2	2	3	3	3	1	2	3	2	2	3	
1	2	3	2	4	2	3	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	3	2	3	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	3	2	2	3
2	2	3	2	4	2	3	2	2	2	2	2	3	1	2	1	1	2	3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	3	2	2	3
2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	4	1	3	1	2	3	2	3	2	3	1	1	2	2	2	2	3	2	1	2	3	3	3	3

2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	1	2	3	1	2	3	2	3	2	2	1	1	2	2	2	1	2	3	3	3		
2	4	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	3	3	3	2	2	1	1	2	2	2	3	3	1	2	3	1	3
2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1	2	3	1	1	3	3	2	2	2	1	1	2	2	2	3	3	1	2	3	1	3
2	2	2	2	2	3	3	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	3	3	3	2	2	1	1	2	2	2	3	3	1	2	3	1	3
2	3	2	1	3	3	3	2	2	1	2	2	1	1	3	3	1	1	3	3	1	2	1	1	1	2	2	2	3	1	3	3	1	3	
2	3	2	2	3	3	3	2	2	1	2	2	1	1	3	3	1	1	1	3	1	2	1	1	1	2	2	2	3	1	3	3	1	3	
2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	1	1	3	1	1	1	1	3	3	2	1	1	1	2	2	2	3	1	3	3	1	3	
2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	1	1	3	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	2	2	2	3	1	2	3	1	3	
2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	1	1	1	3	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	2	2	3	3	1	2	3	1	3	
2	1	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3	1	1	3	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	2	2	1	3	1	2	3	1	3	
2	1	3	1	3	3	3	2	2	1	2	3	1	1	3	1	1	1	1	3	3	1	3	1	1	2	2	3	3	1	2	3	1	3	
1	1	3	4	3	1	3	2	2	1	2	1	1	1	4	1	1	1	1	3	2	1	2	3	1	2	2	1	3	1	2	3	1	3	
1	1	3	2	3	4	3	2	2	2	2	3	1	1	3	1	1	1	1	3	3	1	1	2	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	3
1	2	3	2	3	1	3	2	2	2	2	3	1	1	2	1	1	1	1	3	3	1	1	2	3	2	2	1	3	1	2	3	1	3	
1	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	1	1	2	1	1	1	1	4	3	3	1	2	1	2	2	1	3	1	2	3	1	3	
1	1	3	2	3	1	3	2	2	3	2	1	1	3	2	3	1	2	1	3	2	3	1	1	1	2	2	1	3	1	2	3	1	3	
1	2	3	2	3	1	3	2	1	3	2	1	1	3	2	1	1	1	1	3	3	3	1	1	3	2	3	2	1	3	2	2	3	1	3
1	2	3	2	3	1	3	2	2	3	2	3	1	3	2	1	1	1	1	3	3	3	1	1	3	2	3	2	1	3	2	2	3	1	3
2	2	3	2	3	1	3	2	2	3	2	1	1	3	2	1	1	2	1	3	2	3	1	1	3	2	2	3	1	3	2	2	3	1	3
2	2	3	2	3	1	3	2	2	2	2	2	1	3	2	1	1	1	3	3	3	3	1	1	3	2	2	3	1	3	2	2	3	3	3
2	1	4	1	2	3	3	2	2	2	1	1	1	3	2	1	1	2	3	3	3	3	1	1	3	2	2	3	1	2	1	2	3	3	3
2	1	4	1	2	1	3	2	2	2	2	1	3	3	2	1	1	2	3	3	2	3	2	1	3	2	4	3	1	2	1	2	3	3	3
2	1	4	1	2	3	3	2	2	3	1	4	4	3	1	1	3	2	3	3	3	3	1	1	3	2	2	3	1	2	2	2	3	3	3
2	1	3	4	2	3	3	4	2	3	1	4	3	3	1	1	1	2	3	3	2	3	1	1	3	2	2	3	2	1	2	2	3	3	3
2	3	3	4	2	3	2	2	2	2	1	1	3	2	1	1	3	2	3	3	3	1	3	1	3	2	2	3	2	1	2	2	3	2	3
2	3	3	1	2	3	2	2	2	2	1	1	3	2	1	1	1	2	3	3	2	1	3	1	3	2	2	3	3	1	2	2	3	2	1
2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	1	2	3	2	1	1	3	2	3	3	3	1	3	1	2	2	2	3	3	1	2	2	3	2	1
2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	1	2	3	2	1	1	3	2	4	3	3	1	3	1	2	2	2	3	3	1	1	2	3	2	1
3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	1	1	3	2	1	1	1	2	4	3	3	2	2	1	2	2	2	3	1	1	2	3	2	1	

2	2	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	3	2	1	1	1	2	4	3	2	1	2	1	4	2	2	2	3	1	1	2	3	2	1
3	2	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	3	2	1	1	1	2	3	3	3	1	2	1	2	2	2	2	3	1	1	2	1	2	1
2	2	3	2	2	4	2	2	2	2	1	1	3	2	1	1	1	2	3	3	3	1	2	1	2	2	2	2	3	1	1	2	1	2	1
3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	1	2	3	2	1	3	1	2	3	3	3	1	2	1	2	2	2	2	3	1	1	2	1	2	1
2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	1	2	3	2	1	1	1	2	3	3	3	1	2	1	2	2	2	2	3	1	1	1	1	2	2
2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	4	3	2	1	2	1	2	2	2	2	3	1	1	1	2	2	2
1	2	3	2	2	3	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	3	3	3	1	2	1	2	2	2	2	3	1	1	1	3	2	3
1	2	3	2	2	3	2	2	2	3	1	2	3	3	1	1	3	2	3	3	3	1	2	1	2	2	1	2	3	1	1	1	1	2	3
1	2	3	2	2	3	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	3	2	3	2	2	1	2	2	1	2	3	1	1	1	1	3	2
1	3	3	2	2	3	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	3	2	2	2	2	1	2	2	1	1	3	1	1	2	3	3	3
1	3	3	2	2	3	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	3	3
1	3	2	2	2	3	2	2	1	2	1	3	1	2	1	1	1	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	2	3	1	1	2	3	3	2
1	3	2	2	2	3	2	2	1	2	1	3	3	2	1	1	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	2	1	3	3
1	3	2	2	2	3	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	2	3	3	3
1	2	4	2	3	3	2	4	1	2	1	3	1	2	3	1	1	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	3	2
1	2	4	2	3	3	2	2	1	2	1	3	1	2	3	3	1	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	3	3	3
1	2	3	2	3	2	2	2	1	2	1	1	3	2	3	1	1	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	1	3	3
1	2	3	2	3	2	2	2	1	2	1	3	1	2	3	1	1	2	3	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	3	3	2
1	1	3	2	3	2	2	2	1	2	1	3	1	2	3	3	1	2	3	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	3	1	2	1	3	3
1	2	3	2	3	2	2	2	1	2	1	1	1	2	3	1	1	2	3	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	3	1	3
1	2	3	2	3	2	2	2	1	2	1	3	3	2	3	1	1	2	3	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	3	1	2
1	1	3	2	3	2	2	2	1	1	1	3	1	2	3	3	1	2	3	2	1	2	1	2	2	2	3	2	2	3	1	2	1	1	3
1	3	3	2	3	2	2	2	1	1	1	3	3	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	1	2	2	3	2	2	3	1	2	3	1	2
1	3	3	1	3	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	3	1	2	3	2	1	2	3	1	3	2	3	2	2	3	1	2	1	1	3
1	2	3	1	3	2	2	1	1	1	1	3	3	2	2	2	3	2	3	2	1	2	3	1	3	2	3	2	2	3	1	2	3	1	3
1	2	2	1	3	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	3	2	3	2	1	2	3	1	3	2	3	2	2	3	1	2	3	1	2
1	2	2	4	3	2	2	2	1	2	1	2	3	2	2	1	3	2	3	2	1	2	2	1	3	2	3	2	2	3	1	2	3	1	3
1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	1	3	2	3	2	2	3	1	2	3	1	2
1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	1	3	2	3	2	2	3	1	2	1	1	3

1	2	2	2	1	4	2	2	1	1	1	2	3	2	2	1	3	2	3	1	3	3	3	1	3	2	3	2	2	3	1	2	3	1	3
1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	3	2	2	2	3	2	3	1	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	1	2	1	1	2
1	2	3	2	1	2	2	2	1	1	2	1	3	2	2	2	3	2	3	1	3	3	1	2	3	2	3	2	3	3	1	2	3	3	1
1	2	2	2	1	2	3	2	1	1	2	2	3	2	2	2	3	2	3	1	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	1	1
1	2	3	2	1	2	3	2	1	1	2	2	3	2	2	1	3	2	3	1	2	3	1	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	1	1
1	2	3	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	3	2	3	1	3	3	2	1	3	2	3	2	2	1	2	2	1	1	1	
1	2	3	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	3	2	3	1	3	3	1	1	3	2	3	2	2	3	1	2	3	1	1	
1	2	3	2	1	2	1	2	1	1	2	2	3	2	2	2	3	2	3	1	2	3	3	1	3	2	3	2	2	3	1	2	3	1	1
1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	3	2	2	1	3	2	3	1	3	3	3	1	3	2	2	2	2	1	1	2	3	1	1
1	3	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	3	2	3	1	3	2	1	1	3	2	2	2	2	3	1	2	3	1	1
1	3	2	2	1	2	1	3	1	2	2	2	3	2	2	3	3	2	1	1	3	2	3	1	3	2	2	2	2	3	1	3	3	1	1
1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	3	3	2	3	1	2	2	1	1	3	2	2	2	2	3	1	3	3	1	1
1	2	2	2	1	1	1	3	1	2	2	2	1	3	2	1	3	2	1	3	2	2	1	1	3	2	2	2	2	3	1	3	3	3	1
1	2	2	2	1	1	1	3	1	2	2	2	1	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	1	3	2	2	2	2	3	1	3	3	3	1
1	2	2	2	1	1	1	3	2	2	2	2	1	3	2	3	3	2	1	3	2	2	2	1	3	2	2	2	2	1	1	3	3	3	1