



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

Dirección estratégica y talento humano de la unidad de cuidados  
intensivos del Hospital de Nivel III, Lima, 2022.

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

**AUTORA:**

Corazao Pacheco, Yeny ([orcid.org/0000-0001-8197-7443](https://orcid.org/0000-0001-8197-7443))

**ASESOR:**

Mg. Ramirez Huerta, Valiente Pantaleon ([orcid.org/0000-0002-9297-056X](https://orcid.org/0000-0002-9297-056X))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

**LIMA - PERÚ**

**2022**

## **Dedicatoria**

A mi familia que en todo momento me  
brindó su apoyo y depositó su fe en mí,  
para alcanzar mi sueño

## **Agradecimiento**

Agradezco a Dios y a la Virgen Guadalupe por guiarme día a día, en todas las etapas que he tenido en mi vida, dándome Salud, Protección y Oportunidades.

## Índice de contenidos

|  |      |
|--|------|
| Carátula .....   | i    |
| Dedicatoria.....   | ii   |
| Agradecimiento .....                                       | iii  |
| Índice de contenidos.....                                  | iv   |
| Índice de tablas.....                                      | v    |
| Índice de figuras.....                                     | vi   |
| Resumen .....  | vii  |
| Abstract.....  | viii |
| I. INTRODUCCIÓN.....                                       | 1    |
| II. MARCO TEÓRICO.....                                     | 6    |
| III. METODOLOGÍA .....                                     | 13   |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación .....                  | 13   |
| 3.2. Variables y operacionalización.....                   | 13   |
| 3.3. Población, muestra y muestreo.....                    | 14   |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos ..... | 15   |
| 3.5. Procedimientos .....                                  | 16   |
| 3.6. Método de análisis de datos.....                      | 16   |
| 3.7. Aspectos éticos.....                                  | 16   |
| IV. RESULTADOS .....                                       | 17   |
| V. DISCUSIÓN.....  | 26   |
| VI. CONCLUSIONES .....                                     | 31   |
| VIII. RECOMENDACIONES.....                                 | 32   |
| REFERENCIAS .....  | 33   |
| ANEXOS   |      |

## Índice de tablas

|                 |  |    |
|-----------------|--|----|
| <b>Tabla 1</b>  | Tabla cruzada de dirección estratégica y talento humano.....                   | 17 |
| <b>Tabla 2</b>  | Tabla cruzada de dirección estratégica y conocimiento. ....                    | 18 |
| <b>Tabla 3</b>  | Tabla cruzada de dirección estratégica y habilidad. ....                       | 19 |
| <b>Tabla 4</b>  | Tabla cruzada de dirección estratégica y motivación. ....                      | 20 |
| <b>Tabla 5</b>  | Tabla cruzada de dirección estratégica y aptitud. ....                         | 21 |
| <b>Tabla 6</b>  | Relación de la dirección estratégica y el talento humano .....                 | 22 |
| <b>Tabla 7</b>  | Relación entre dirección estratégica y el conocimiento del talento humano..... | 23 |
| <b>Tabla 8</b>  | Relación entre dirección estratégica y habilidad del talento humano .          | 24 |
| <b>Tabla 9</b>  | Relación entre dirección estratégica y motivación del talento humano           | 24 |
| <b>Tabla 10</b> | Relación entre dirección estratégica y aptitud del talento humano ..           | 25 |

## Índice de figuras

|  |    |
|--|----|
| <b>Figura 1</b> Esquema de diseño de investigación ..... | 13 |
|--|----|

## Resumen

El estudio desarrollado buscó como objetivo, analizar la relación que existe entre la dirección estratégica y el talento humano en trabajadores asistenciales del Hospital de Nivel III, Lima.

A nivel metodológica la investigación se consideró como un estudio de tipo básico, el diseño es el no experimental debido a que no se manipularon las variables, para recoger información se tuvo en cuenta a una población de 280 trabajadores, de los cuales se obtuvo el cálculo de una muestra de 162 trabajadores de la unidad de cuidados intensivos generales del Hospital de Nivel III, Lima. El recojo de información se realizó a través de la encuesta y su instrumento el cuestionario debidamente validado por expertos y prueba de confiabilidad estadística.

De los resultados estadísticos, se concluye que la dirección estratégica y el talento humano de la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Nivel III, Lima 2022, se relacionan significativamente ( $p\text{-valor} = 0,000 < 0,05$ ) en el nivel 0,01. El coeficiente obtenido es de 0,604 que corresponde a una correlación moderada. Descriptivamente un 87% califica a la gestión administrativa como regular y un 70% califica al talento humano también como regular para que pueda desempeñar sus funciones.

**Palabras clave:** *Dirección estratégica, talento humano, Unidad de cuidados intensivos.*

## **Abstract**

The study that has been developed sought as an objective, to analyze the relationship that exists between strategic management and human talent in care workers of the Level III Hospital, Lima.

At the methodology level, the research was considered as a basic type study, the design is non-experimental because the variables were not manipulated, to collect information a population of 280 workers was taken into account, from which the calculation was obtained. From a sample of 162 workers from the general intensive care unit of the Level III Hospital, Lima. The collection of information was carried out through the survey and its instrument, the questionnaire duly validated by experts and statistical reliability test.

From the statistical results, it is concluded that the strategic direction and the human talent of the intensive care unit of the Level III Hospital, Lima 2022, are significantly related ( $p\text{-value} = 0.000 < 0.05$ ) at the 0.01 level. The coefficient obtained is 0.604, which corresponds to a moderate correlation. Descriptively, 87% rate administrative management as regular and 70% rate human talent as regular so that they can perform their duties.

**Keywords:** *Strategic management, human talent, intensive care unit.*



## I. INTRODUCCIÓN

En muchas instituciones públicas de diferentes países del mundo se toma en cuenta dentro de su gestión pública la dirección estratégica como una herramienta fundamental para poder lograr objetivos y metas. Sin embargo, cuando se interpone el aspecto político partidario esta situación repercute directamente en la forma cómo debe dirigirse una gestión pertinente a nivel de una institución pública, y surgen los inconvenientes cuando se tienen que programar actividades que puedan satisfacer las necesidades de los ciudadanos.

Silva et al (2018) en un estudio que realizó en la provincia de Tungurahua de Ecuador sobre la dirección estratégica, precisa que en la institución, si la dirección estratégica falla, entonces los trabajadores también incumplen con sus responsabilidades, por lo tanto no se cumplen los objetivos y metas previstas a nivel de la organización. El mismo autor señala que una mala dirección estratégica genera incertidumbre en el talento humano, desconfianza y desmotivación por lograr los objetivos de la institución.

De igual forma, Kovacevic (2021) ejecutivo de una empresa de la ciudad de Chile, manifiesta que las direcciones estratégicas fallan porque el objetivo no es tan claro, la estrategia planteada no se socializa con los trabajadores, la estrategia planteada es muy compleja o abstracta, no se monitorean las actividades previstas y la institución tiene una deficiente estructura organizacional.

Gómez (2019) en el estudio que realizó en Colombia precisa que menos del 10% de estrategias previstas, son implementadas con éxito, esto debido a una mala dirección estratégica y una inadecuada selección del personal para que cumpla con las funciones. Por esta y otras razones, la preocupación de los gobiernos es cada vez más frecuente porque se vienen implementando diferentes programas para que los responsables de tener que conducir una institución puedan captar a los mejores elementos que contribuyan en la conducción de la institución, esto en muchos casos representa un problema porque la injerencia de los líderes

partidarios es fuerte e interrumpe el proceso de captación del personal que reúne las condiciones necesarias para el cumplimiento de sus funciones.

Indudablemente una mala dirección estratégica conduce a reclutar personal sin tener el perfil correspondiente para cumplir con las funciones encargadas, Esto significa que el talento humano se encuentra limitado, perjudicando en el usuario que espera una atención óptima.

En el Perú este problema también se presenta en las instituciones públicas porque en muchos de ellos no se establecen parámetros que puedan permitir el logro de objetivos y metas a nivel institucional, los intereses de partidos políticos de turno en muchos casos son los que determinan las políticas institucionales o la política del Estado para poder realizar una gestión institucional en base a intereses de personas o intereses de grupo.

Sobre el tema que se viene analizando, Chanamé, (2017) considera que a nivel de gestión pública se frecuenta cuatro deficiencias que se tienen que resolver, primero la planificación desconectada, ineficiencia en el manejo estructural y funcional, atención en bienes y servicios, y una débil dirección estratégica. Parafraseando al autor, se confirma que dirigir estratégicamente una institución implica fortalecer las capacidades y competencias del talento humano que tiene compromiso institucional, sin embargo, en muchos casos los funcionarios de turno dejan de lado esta característica, responden a intereses partidarios y de grupo, repercutiendo enormemente en el servicio que se tiene que brindar al usuario que diariamente frecuenta a una institución pública.

Otro de los problemas en nuestro país viene hacer la captación del personal que cumpla responsabilidades de dirección, a nivel de una institución, pero, muchos de ellos no cumplen con los requisitos por lo tanto no están en la capacidad de poder dirigir la institución y esto repercute en el desempeño normal de los trabajadores estables de la institución quienes se incomodan por los errores que se cometen y retrasan el cumplimiento de objetivos y metas.

En nuestro país ahora que se viene viviendo la emergencia sanitaria a causa de la presencia del covid-19, complica aún más a las gestiones públicas, principalmente a los responsables de dirigir estratégicamente una institución porque en muchos casos el personal de confianza que ocupa el cargo, no califica, y no responde a la expectativa de los intereses de los usuarios. Esta

deficiencia en la dirección estratégica de una institución, indudablemente repercute en el desempeño del talento humano que presta servicios a nivel institucional, en estos casos el personal se siente desmotivado debido a que no se les ofrece incentivos por su desempeño laboral, por el compromiso que muchos de ellos demuestran a pesar de las circunstancias que se viene viviendo en esta pandemia, arriesgando inclusive su propia vida y su familia.

La dejadez de los responsables de dirigir las instituciones, genera descontento en el personal cuando tiene que cumplir cabalmente sus funciones, pero hay casos donde el talento humano no se encuentra capacitado por la institución tampoco se siente motivado por el trabajo que realiza o no recibe bonificaciones por el sobretiempo que cumple en el desempeño de sus funciones.

Por otro lado, existen dispositivos legales que amparan el desempeño de los trabajadores, estos documentos precisan las funciones que tienen que cumplir los trabajadores, en muchos casos los responsables de dirigir estratégicamente la institución descuidan el contenido de estos dispositivos generando de esta forma descontento y desmotivación en los trabajadores que cumplen responsablemente sus funciones.

El problema de una inadecuada dirección estratégica y del talento humano, también se percibe en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de Nivel III, en esta institución se percibe que el personal administrativo y asistencial cumplen sus responsabilidades con muchas limitaciones, por ejemplo en logística, en infraestructura y lo principal el presupuesto para solventar los gastos de los requerimientos, además de un descuido en el talento humano, porque institucionalmente no se les brinda motivación laboral o reconocimiento por el trabajo que realizan en estos tiempos de pandemia, donde muchos trabajadores cayeron contagiado, en algunos casos graves, en otros moderadamente y casos de fallecidos.

Sobre el personal asistencial se precisa que su carga laboral es excesiva muy superior a lo que recomienda las instituciones de salud internacional lo que perjudica en su salud mental y física, estas preocupaciones conducen a formular las siguientes interrogantes: Como problema general, ¿Cómo se relaciona la dirección estratégica con el talento humano de la unidad de cuidados intensivos

del Hospital de Nivel III, Lima 2022?, de igual forma los problemas específicos: ¿Cómo se relaciona la dirección estratégica con el conocimiento del talento humano de la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Nivel III, Lima 2022?, ¿Cómo se relaciona la dirección estratégica con la habilidad del talento humano de la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Nivel III, Lima 2022?, ¿Cómo se relaciona la dirección estratégica con la motivación del talento humano de la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Nivel III, Lima 2022?, ¿Cómo se relaciona la dirección estratégica con la aptitud del talento humano de la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Nivel III, Lima 2022?.

Consideramos que el estudio que se va a realizar es de mucha importancia, principalmente a nivel teórico brindará información relevante sobre las variables y dimensiones de la investigación, definiciones que serán extraídas de fuentes confiables y de distintos autores, además los resultados que se procesen estadísticamente permitirán tomar decisiones para poder encaminar una solución al problema y metodológicamente, será importante porque brindará estrategias para nuevas investigaciones , instrumentos validados y sometidos a confiabilidad.

La investigación busca lograr objetivos que direccionan el desarrollo de la investigación, el objetivo general fue establecer el nivel de relación entre la dirección estratégica y el talento humano de la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Nivel III, Lima 2022, asimismo los objetivos específicos son establecer el nivel de relación de la dirección estratégica y el conocimiento de la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Nivel III, Lima 2022, establecer el nivel de relación de la dirección estratégica y la habilidad del talento humano de la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Nivel III, Lima 2022, establecer el nivel de relación de la dirección estratégica en la motivación del talento humano de la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Nivel III, Lima 2022, establecer el nivel de relación de la dirección estratégica en la aptitud del talento humano de la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Nivel III, Lima 2022.

Al concluir la investigación quedarán demostrados las hipótesis que se formulan a continuación, hipótesis general: La dirección estratégica se relaciona significativamente con el talento humano de la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Nivel III, Lima 2022, de igual forma las hipótesis específicas, la

dirección estratégica se relaciona significativamente con el conocimiento del talento humano de la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Nivel III, Lima 2022, la dirección estratégica se relaciona significativamente con la habilidad del talento humano de la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Nivel III, Lima 2022, la dirección estratégica se relaciona significativamente con la motivación del talento humano de la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Nivel III, Lima 2022, la dirección estratégica se relaciona significativamente con la aptitud del talento humano de la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Nivel III, Lima 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Existen diversos estudios similares que se realizaron sobre la dirección estratégica y el talento humano. Investigaciones a nivel internacional se tienen a Romero (2020) realizó el estudio “Strategic planning and its relationship with human talent”. El objetivo busca relacionar a la planificación estratégica con el talento humano. El diseño corresponde al no experimental con alcance correlacional y descriptivo. Se consideró como muestra a 15 documentos depositados en la base de datos de la empresa, la técnica fue la revisión bibliográfica y el instrumento la ficha de observación. De los resultados se concluye que existen mejoras en el talento humano y la planeación estratégica se encuentra en os niveles aceptables a nivel de la empresa. Por otro lado, se encontró que existe una relación moderada entre la planificación estratégica y el talento humano a nivel empresarial.

Agudelo (2019) realizó el estudio “Formación del talento humano y la dirección estratégica organizacional en el sector salud de Colombia”. El objetivo principal busca determinar la relación entre la formación del talento humano y la dirección estratégica organizacional en instituciones de salud. El estudio corresponde al diseño no experimental, su alcance fue el correlacional y de corte transversal con un nivel descriptivo. El recojo de información se llevó a cabo con un cuestionario dirigido a 97 descriptores de las empresas del Valle del Cauca, consideradas como muestra de investigación. De los resultados se concluye que la relación entre la dirección estratégica organizacional y el talento humano es moderado. En el análisis descriptivo se precisa que las empresas si cuentan con un plan estratégico que les permite administrar adecuadamente el talento humano.

Ramírez et al (2021) realizaron el estudio sobre “Gestión estratégica del talento humano en el sector salud”. Colombia. Como objetivo de la investigación buscó determinar la correlación entre la dirección estratégica y el talento humano, la investigación se consideró dentro del enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo correlacional. Para recabar información se utilizó el cuestionario que contenía 66 preguntas, se aplicó a 38 trabajadores con cargo de gerente. De los resultados se concluye que la dirección estratégica está considerada con un alto

porcentaje como insatisfactoria, además se determinó que existen falencias en el talento humano. De igual forma se determinó que la correlación es moderada y el  $r$  obtenido es de 0,65 con un  $p$ -valor menor al 0,05.

Benites (2018) desarrolló la investigación “Dirección estratégica y talento humano en un establecimiento de salud”. El objetivo buscó relacionar la dirección estratégica y el talento humano. La investigación corresponde al enfoque cuantitativo, diseño no experimental con alcance descriptivo y correlacional. Se tomó en cuenta al cuestionario debidamente validado para recoger información de 67 trabajadores que se vinculan directamente con la empresa. Los resultados determinan la existencia de correlación, obteniéndose un  $r$  de 0,43 y un  $p$ -valor de 0,012. De los resultados se concluye que la dirección estratégica en la empresa se relaciona moderadamente con el talento humano, además se confirma que la presencia del talento humano cumple regularmente sus funciones, así mismo se percibe una regular dirección estratégica a nivel de la empresa.

Silberman (2020) realizó la investigación “Human talent planning and management policies of the Ministry of Health of Argentina during the COVID-19 pandemic”. Argentina. Tuvo como objetivo describir la relación entre las políticas de talento humano y la planificación estratégica. El estudio correspondió al no experimental, correlacional y de enfoque cuantitativo. La técnica fue la observación, la muestra corresponde a 74 profesionales de la salud y se utilizó el cuestionario. Los resultados arrojan que las políticas de talento humano se vinculan directamente con la planificación estratégica de la institución. Además, se concluye que la relación es moderada pero significativa porque su valor  $r=0,546$  y se obtuvo un  $p$ -valor de 0,000 afirmando la hipótesis que determina la correlación significativa entre las políticas de talento humano y la planificación estratégica.

A nivel nacional, se cuenta con distintas investigaciones similares, entre los más elevantes se considera. Yataco (2018) realizó la investigación “Dirección Estratégica en Recursos Humanos y Calidad de Atención en el Hospital Regional, Ayacucho”. El objetivo principal buscó encontrar el nivel de correlación entre las variables de estudio y sus respectivas dimensiones. La investigación es de tipo básica, su diseño no experimental y con alcance transversal, se aplicó

un cuestionario a 124 usuarios que utilizan los servicios de la institución en estudio. En los resultados se obtiene un coeficiente  $r=0,857$  y un p-valor de 0,000. El resultado permite concluir que existe una alta relación entre la dirección estratégica y la calidad de atención en la institución en estudio.

Mallma (2018) realizó la investigación “Dirección estratégica y el talento humano en el sector salud, La Molina”. El principal objetivo buscó encontrar la correlación entre dirección estratégica y talento humano. A nivel de metodología la investigación corresponde al tipo aplicada, con un nivel correlacional y descriptivo, el enfoque fue el cuantitativo, se utilizó una muestra de 111 trabajadores de la empresa para aplicar un cuestionario debidamente validado por expertos y su respectiva prueba de confiabilidad. En los resultados se obtiene un  $r=0,676$  y un p-valor de  $0,000 < ,05$  lo que explica la existencia de correlación entre las variables de estudio. La conclusión indica que el nivel de correlación encontrado entre las variables de estudio es moderada pro positiva.

Sumarán, (2018) en su investigación “Dirección estratégica y talento humano en la Dirección Regional de Salud, Ucayali”. Considera como objetivo principal buscar la relación existente entre la dirección estratégica y el talento humano en la Dirección Regional de Salud. A nivel metodológico el estudio está considerado como básico, su nivel correlacional y su diseño no experimental. Se consideró una muestra de 72 trabajadores que fueron encuestados con un cuestionario debidamente validado por expertos y sometido a prueba de confiabilidad. De los resultados se tiene un  $r=0,425$  y un  $p=0,000$ , lo que ha permitido concluir que la dirección estratégica es bastante significativa frente al talento humano en el Hospital Regional.

Cusi (2018) realizó el estudio “Dirección Estratégica de Gestión de Recursos Humanos en la Dirección Regional de Salud de Huancavelica, Perú”. El objetivo principal fue describir la relación que existe entre la dirección estratégica y gestión del talento humano. El diseño de la investigación pertenece al no experimental con alcance correlacional. La muestra estuvo conformada por 25 trabajadores de la administración, se usó cuestionario para cada variable de estudio. Los resultados determinan un  $r=0,473$  y un p-valor 0,000. De los datos obtenidos se concluye que la correlación es baja determinándose que aún se



deb fortalecer aspectos vinculados a la administración estratégica y el talento humano.

Aróstegui (2018) realizó la investigación “Dirección estratégica y responsabilidad social en el talento humano de la Gerencia Regional de Salud de Moquegua”. El objetivo principal del estudio permitió encontrar la relación existente entre dirección estratégica y responsabilidad social en el talento humano. La investigación corresponde al nivel relacional, su diseño es no experimental con alcance transversal, se utilizó la encuesta como técnica de recojo de información y el cuestionario como instrumento, se aplicó a 87 trabajadores administrativos. Los resultados indican un valor  $r=0,76$  y un p-valor de 0,006. Se concluye indicando que la correlación es altamente significativa entre la dirección estratégica y la responsabilidad social en el talento humano.

La investigación que se desarrollará tiene su soporte teórico en las definiciones que aportan los diferentes autores respecto a las variables de estudio y sus dimensiones respectivas.

Para la variable Dirección estratégica. Orellana (2018) precisa que la dirección estratégica se refiere a las acciones que se realizan con la finalidad de buscar el alineamiento de los esfuerzos que se llevan a cabo en la organización, siempre teniendo en cuenta el objetivo de la institución. Cabe precisar que, en una dirección estratégica lo fundamental está vinculado con la movilización de las personas y los recursos pertinentes. En este proceso es importante saber en que aspectos le va bien a la institución, cuáles son los elementos que originan debilidad en la institución, que requerimos para mejorar la gestión, cuáles son nuestra mejores oportunidades y siempre tener en cuenta los indicadores que permitan medir el nivel de resultados.

Chandler (2018) considera a la dirección estratégica como la conceptualización de las metas y los objetivos, el mismo autor señala que una de las teorías mas relevantes de la dirección estratégica es el que plantea Igor Ansoff considerado como el padre de la administración estratégica, debido a que una organización no puede funcionar correctamente si no se tienen un personal que pueda dirigir estratégicamente, su aporte fundamental, en esta teoría se encuentra en la elaboración de las matrices que resumen las

necesidades de la institución, también se le conoce como matriz producto-mercado.

De igual forma existen otras teorías que se basan en la gestión estratégica y el liderazgo del responsable de conducir la organización, al respecto se tiene a Uribe (2018) quien hace un análisis de las teorías en gestión y dirección estratégica en el sector salud, basados en el paradigma comunicativo. Toma como eje principal la comunicación asertiva basado en sus elementos de empatía, y sobre todo de aquellos elementos que se vinculan a las habilidades blandas de una persona. en el paradigma comunicativo se hace incapié a las diferencias que existen en otras realidades, por ejemplo se tiene el caso de Francia y Brasil, en el primero se toma muy en cuenta al sector público dentro del sistema hospitalario, sin embargo en Brasil predomina el sector privado. Para nuestra investigación consideramos el enfoque del paradigma comunicativo aplicado en Francia.

Euncet (2019) respecto a la dirección estratégica, considera como el proceso que se lleva a cabo para formular diversas estrategias que conduzcan a mejorar la institución, además busca potenciar la competencia a nivel estratégico, tratando de lograr la confianza en el usuario. Por otro lado, sobre dirección estratégica, Strategic Planning, (2022) en su artículo indica que constituye una guía de la ruta que se tiene que seguir, teneindo en cuenta los objetivos planteados.

En una dirección estratégica se debe tomar en cuenta aspectos fundamentales como el contexto donde se realizan las actividades laborales, las habilidades, capacidades y competencias con que cuenta el personal, las ventajas que se generan como consecuencia de una buena dirección estratégica y algo fundamental, la sinergia con que se actúa al interior de la institución.

Cardona et al (2019) sobre la dirección estratégica, considera dimensiones que especifican de mejor manera el estudio correspondiente, en este proceso se tiene a la planeación, organización, dirección y control.

Gonzáles et al (2020) considera a la planeación como a las acciones previas que se realizan para poder cumplir con objetivos y metas, en esta fase se consideran aspectos de personal, presupuesto e infraestructura. Por otro lado Bert y Joost (2019) considera a la planeación como uno de los enfoques de

gestión que se amolda de forma estratégica en organizaciones modernas que buscan la eficiencia, eficacia y calidad de servicio.

Gonzáles et al (2020) manifiesta que la organización, hace referencia a los diseños que se realizan para determinar la estructura de la institución, los procesos que se tienen que seguir, las funciones que se deben cumplir al igual que la responsabilidad, siempre teniendo en cuenta la asignación de responsabilidades laborales.

Gonzáles et al (2020) sobre la dirección define como la ejecución de todas las fases que se han considerado a nivel de la administración, teniendo en cuenta el manejo y orientación del talento humano, considerando siempre la motivación y una buena comunicación. Velasco et al (2019) manifiesta que una dirección consiste en el proceso que permite alinear los objetivos de la institución. Korsgard (2018) considera que la dirección a nivel institucional es de mucha importancia porque orienta a cumplir con las metas establecidas y los objetivos correspondientes.

Olalde (2018) respecto al control define como el proceso de medición y corrección del desempeño de las personas y la institución sobre el cumplimiento de las actividades que se tienen planificados, en base a los procedimientos establecidos. Gerdin (2020) indica que se realiza control con el fin de cumplir los objetivos establecidos a nivel institucional, además para saber cuál es el rendimiento laboral e institucional.

Para la variable talento humano. Pérez (2021) considera como el elemento fundamental que operativiza de manera eficaz y eficiente todo lo previsto en una planificación. Está referido al personal que cumple con las funciones establecidas para una determinada responsabilidad. Por otro lado, hace referencia al reconocimiento de la capacidad que posee el profesional para desempeñarse como tal y cumplir con los objetivos y metas establecidas a nivel institucional. Buscar la persona idónea para el cumplimiento de responsabilidades, implica llevar a cabo un proceso de gestión del talento humano y para ello se deben cumplir normas establecidas que precisan los procesos y el perfil correspondiente. Guillín et al (2020) manifiesta que en una

organización el elemento fundamental es el talento humano, responsable de cumplir con las actividades previstas a nivel institucional.

Negokal (2019) sobre el talento humano refiere que constituyen combinaciones de cualidades que posee una persona y para esto deben poseer conocimientos y sobre todo demostrar compromiso con la institución. De igual forma se indica que talento humano implica demostrar capacidad para entender de forma inteligente la situación laboral que se enfrenta, demostrando habilidad, destreza y experiencia para solucionar los problemas.

Cardona (2018) precisa que el talento humano es fundamental para que la institución pueda cumplir con sus metas y objetivos, sin embargo, se debe tener en cuenta algunas acciones puntuales que la institución debe realizar para poder fortalecer la condición profesional del talento humano. Entre los más relevantes vienen a ser el nivel de conocimiento que tiene el personal captado o contratado, su habilidad para cumplir con las responsabilidades encomendadas, su motivación por el trabajo y la actitud con que se desempeña en el cumplimiento de sus funciones.

Sumarán (2018) precisa que el conocimiento está vinculado al talento humano y se refiere a la capacidad que demuestra respecto a las situaciones que se le presenta en el cumplimiento de sus funciones. Se adquiere conocimiento mediante la experiencia y de la formación profesional cuando se hace referencia a temas más científicos y profundos.

Sumarán (2018) hace referencia a la habilidad como la destreza y premura que realiza una persona frente a una actividad. Gracias a una buena habilidad, la persona se muestra exitosa adquiriendo técnicas específicas.

Sumarán (2018) sobre la motivación manifiesta al interés que le pone el trabajador para cumplir con las actividades establecidas. Se refiere al gusto que le tiene el trabajo por cumplir con sus funciones asignadas.

Sumarán (2018) La aptitud está referido a la capacidad que demuestra la persona para cumplir con las actividades previstas, demostrando bastante experiencia, seguridad, conocimiento y confianza.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

Baptista et al (2018) considera a la investigación básica como el estudio que pretende mejorar los conocimientos que ya existen, sin tomar en cuenta las aplicaciones o modificaciones de la unidad de análisis.

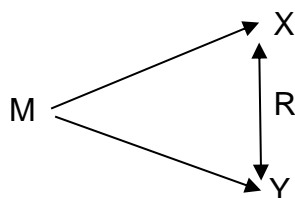
Para la investigación se considera el tipo básico sustantivo.

Diseño de investigación

Hernández (2018) manifiesta que una investigación con diseño no experimental, no interviene en la modificación del comportamiento de las unidades de análisis, la información recogida se considera tal y como se observó.

En mérito a la definición del autor, para la investigación se considera el diseño no experimental, con alcance correlacional descriptivo.

**Figura 1:** Esquema de diseño de investigación:



Dónde:

X: Variable 1: Dirección estratégica

Y: Variable 2: Talento humano

R: Relación causal.

#### 3.2. Variables y operacionalización.

El desarrollo de la investigación considerará a dos variables principales, dirección estratégica y talento humano.

Definición conceptual de la variable dirección estratégica: Dragft (2018) manifiesta que se define como las decisiones que se llevan a cabo respecto a las actividades que conducen lograr objetivos y metas.

Definición operacional.

Se realizará la medición a partir de los indicadores obtenidos de las respectivas dimensiones. Los indicadores considerados como preguntas, permitirán recoger la apreciación de los encuestados, para sistematizarlas

estadísticamente y de esa forma tener un resultado que nos demuestre la relación entre dirección estratégica y talento humano.

Definición conceptual de la variable dependiente talento humano: Está referido al personal que presta servicio en la institución. Walkins (2018) manifiesta que se refiere al personal que demuestra habilidades, capacidades y competencias cuando tiene que cumplir una responsabilidad asignada en una organización.

Definición operacional.

La medición se realizará a partir de la sistematización de la información, y serán procesados estadísticamente con programas como el Excel y SPSS. La presentación se realizará en tablas y figuras estadísticas, a nivel descriptivo e inferencial.

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

#### **Población**

Salas (2019) define a la población como la agrupación de sujetos, objetos o hechos que tienen una misma característica de estudio. Son los que brindan información relevante para procesar los datos requeridos.

Para la investigación se considera una población de 280 trabajadores de la unidad de cuidados intensivos generales del Hospital de Nivel III, Lima.

#### **Muestra**

Salas (2019) precisa que una muestra de estudio está considerada como una porción de estudio que se extrae de la población.

Para el estudio se toma en cuenta con Z al 95%, margen de error del 5%, una cantidad de 162 trabajadores de la unidad de cuidados intensivos generales del Hospital de Nivel III, Lima.

#### **Muestreo**

Mata (2019) toma en cuenta al muestreo como una forma de extraer la muestra de la población. al respecto indica que existen dos formas, la probabilística y la no probabilística.

Para el estudio se considera el muestreo no probabilístico cuya técnica de selección viene a ser el azar.

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

#### **Técnica**

Para la investigación por las características de las variables y del tipo de estudio la técnica considerada viene a ser la encuesta.

Hernández (2018) indica que la encuesta constituye una forma de recoger información, a través de la formulación de preguntas que provienen de los indicadores que se quieren medir.

#### **Instrumento**

En la investigación se considera al cuestionario como instrumento pertinente para el recojo de la información.

Santiesteban (2019) considera que el cuestionario corresponde al documento donde se formulan un conjunto de preguntas de tipo dicotómica o politómica con alternativas cerradas abiertas, si son cerradas, estas pueden ser nominales u ordinales, generalmente se toma en cuenta la escala de lickert.

#### **Validez**

Valderrama (2019) considera que la validez está referido a la evaluación que realizan expertos, ellos emiten su apreciación, teniendo en cuenta su consistencia y coherencia.

El cuestionario para las variables dirección estratégica y talento humano fueron sometidos a la evaluación de tres expertos, quienes emitieron su valoración tal como indica la tabla: **(ver anexo 6)**.

#### **Confiabilidad**

Sánchez (2018) indica que la confiabilidad viene a ser la certeza con el que se aplica un cuestionario, generalmente su medición se realiza con el estadístico Alpha de Crombach.

Para ambas variables se aplicó mediante un piloto de 32 personas y la medición de la prueba de alfa de Cronbach de 0.931 para la dirección estratégica y 0.855 para talento humano, ambos con una confiabilidad alta **(ver anexo 7)**.

El resultado obtenido en la tabla 0,931 indica que existe una alta confiabilidad para el cuestionario de la variable dirección estratégica, autorizando la aplicación correspondiente. **(ver anexo 8).**

### **3.5. Procedimientos.**

La ejecución del proyecto permitirá previamente realizar las coordinaciones más pertinentes para poder llevar a cabo la aplicación del instrumento correspondiente. Después de haber obtenido el consentimiento informado se iniciará con la aplicación, luego se sistematizará la información para presentar los resultados correspondientes.

### **3.6. Método de análisis de datos.**

Se considera el método descriptivo, en este caso los resultados de las frecuencias y porcentajes seán analizados por variables y dimensiones, además el procesamiento de información permitirá obtener resultados inferenciales sobre los objetivos e hipótesis planteadas. Se utilizarán los programas de Excel y SPSS 26 para el procesamiento correspondiente.

### **3.7. Aspectos éticos**

El curso de una investigación tendrá en cuenta las normas de redacción establecidos a nivel internacional, respetando la autoría de las teorías consideradas en la investigación, además se actuará respetando las normas internas de la institución y se mantendrá en reserva las opiniones de los trabajadores al resolver el cuestionario. Esto último en concordancia con el respeto a los participantes, principio fundamental que rige en una investigación (Álvarez 2018)



## IV. RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados e tablas cruzadas que contienen que contienen frecuencias y porcentajes a nivel descriptivo, y seguidamente se muestran los resultados obtenidos.

### Tablas cruzadas según objetivos.

#### Objetivo general

##### Tabla 1.

*Tabla cruzada dirección estratégica - talento humano.*

|                       |         | Talento humano |         |       | Total  |
|-----------------------|---------|----------------|---------|-------|--------|
|                       |         | Malo           | Regular | Bueno |        |
| Dirección estratégica | Malo    | 6              | 0       | 0     | 6      |
|                       |         | 100,0%         | 0,0%    | 0,0%  | 100,0% |
|                       | Regular | 0              | 107     | 34    | 141    |
|                       |         | 0,0%           | 75,9%   | 24,1% | 100,0% |
|                       | Bueno   | 0              | 6       | 9     | 15     |
|                       |         | 0,0%           | 40,0%   | 60,0% | 100,0% |
| Total                 |         | 6              | 113     | 43    | 162    |
|                       |         | 3,7%           | 69,8%   | 26,5% | 100,0% |

*Nota.* Los resultados se han obtenido de la aplicación del cuestionario

En esta tabla se observan datos porcentuales sobre la apreciación que emitieron los trabajadores respecto a la dirección estratégica y el talento humano. Del total de encuestados, 141 representa la mayoría, de este grupo el 75,9% manifiesta que la dirección estratégica es regular, al mismo tiempo indican que el talento humano se encuentra en condiciones regulares.

## Objetivos específicos

**Tabla 2.**

Tabla cruzada dirección estratégica - conocimiento.

|                       |         | Conocimiento |         |       | Total  |
|-----------------------|---------|--------------|---------|-------|--------|
|                       |         | Malo         | Regular | Bueno |        |
| Dirección estratégica | Malo    | 6            | 0       | 0     | 6      |
|                       |         | 100,0%       | 0,0%    | 0,0%  | 100,0% |
|                       | Regular | 0            | 134     | 7     | 141    |
|                       |         | 0,0%         | 95,0%   | 5,0%  | 100,0% |
| Bueno                 | 0       | 14           | 1       | 15    |        |
|                       |         | 0,0%         | 93,3%   | 6,7%  | 100,0% |
| Total                 |         | 6            | 148     | 8     | 162    |
|                       |         | 3,7%         | 91,4%   | 4,9%  | 100,0% |

*Nota.* Los resultados se han obtenido de la aplicación del cuestionario

En esta tabla se observan datos porcentuales sobre la apreciación que emitieron los trabajadores respecto a la dirección estratégica y el conocimiento que tiene el talento humano. Del total de encuestados, 141 representa la mayoría, de este grupo el 95% manifiesta que la dirección estratégica es regular, al mismo tiempo indican que el conocimiento del talento humano se encuentra en condiciones regulares.

**Tabla 3.**

Tabla cruzada dirección estratégica - habilidad.

|                       |         | Habilidad |         |       | Total  |
|-----------------------|---------|-----------|---------|-------|--------|
|                       |         | Malo      | Regular | Bueno |        |
| Dirección estratégica | Malo    | 6         | 0       | 0     | 6      |
|                       |         | 100,0%    | 0,0%    | 0,0%  | 100,0% |
|                       | Regular | 0         | 111     | 30    | 141    |
|                       |         | 0,0%      | 78,7%   | 21,3% | 100,0% |
|                       | Bueno   | 0         | 5       | 10    | 15     |
|                       |         | 0,0%      | 33,3%   | 66,7% | 100,0% |
| Total                 |         | 6         | 116     | 40    | 162    |
|                       |         | 3,7%      | 71,6%   | 24,7% | 100,0% |

*Nota.* Los resultados se han obtenido de la aplicación del cuestionario

En esta tabla se observan datos porcentuales sobre la apreciación que emitieron los trabajadores respecto a la dirección estratégica y la habilidad del talento humano. Del total de encuestados, 141 representa la mayoría, de este grupo el 78,7% manifiesta que la dirección estratégica es regular, al mismo tiempo indican que la habilidad del talento humano se encuentra en condiciones regulares.

**Tabla 4.**

Tabla cruzada dirección estratégica - motivación.

|                       |         | Motivación |         |       | Total  |
|-----------------------|---------|------------|---------|-------|--------|
|                       |         | Malo       | Regular | Bueno |        |
| Dirección estratégica | Malo    | 6          | 0       | 0     | 6      |
|                       |         | 100,0%     | 0,0%    | 0,0%  | 100,0% |
|                       | Regular | 0          | 108     | 33    | 141    |
|                       |         | 0,0%       | 76,6%   | 23,4% | 100,0% |
|                       | Bueno   | 0          | 7       | 8     | 15     |
|                       |         | 0,0%       | 46,7%   | 53,3% | 100,0% |
| Total                 |         | 6          | 115     | 41    | 162    |
|                       |         | 3,7%       | 71,0%   | 25,3% | 100,0% |

*Nota.* Los resultados se han obtenido de la aplicación del cuestionario

En esta tabla se observan datos porcentuales sobre la apreciación que emitieron los trabajadores respecto a la dirección estratégica y la motivación del talento humano. Del total de encuestados, 141 representa la mayoría, de este grupo el 76,6% manifiesta que la dirección estratégica es regular, al mismo tiempo indican que la motivación en el talento humano se encuentra en condiciones regulares.

**Tabla 5.**  
Tabla cruzada dirección estratégica - aptitud.

|                       |         | Aptitud |         |       | Total  |
|-----------------------|---------|---------|---------|-------|--------|
|                       |         | Malo    | Regular | Bueno |        |
| Dirección estratégica | Malo    | 6       | 0       | 0     | 6      |
|                       |         | 100,0%  | 0,0%    | 0,0%  | 100,0% |
|                       | Regular | 3       | 102     | 36    | 141    |
|                       |         | 2,1%    | 72,3%   | 25,5% | 100,0% |
|                       | Bueno   | 0       | 9       | 6     | 15     |
|                       |         | 0,0%    | 60,0%   | 40,0% | 100,0% |
| Total                 |         | 9       | 111     | 42    | 162    |
|                       |         | 5,6%    | 68,5%   | 25,9% | 100,0% |

*Nota.* Los resultados se han obtenido de la aplicación del cuestionario

En esta tabla se observan datos porcentuales sobre la apreciación que emitieron los trabajadores respecto a la dirección estratégica y la aptitud del talento humano. Del total de encuestados, 141 representa la mayoría, de este grupo el 72,3% manifiesta que la dirección estratégica es regular, al mismo tiempo indican que la aptitud en el talento humano se encuentra en condiciones regulares.

### Prueba de hipótesis general:

**H:** La dirección estratégica se relaciona significativamente con el talento humano de la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Nivel III, Lima 2022.

**Ho:** La dirección estratégica no se relaciona significativamente con el talento humano de la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Nivel III, Lima 2022.

**Tabla 6.**

Relación de la dirección estratégica y el talento humano

|                    |                          |                                | Dirección<br>estratégica | Talento<br>humano |
|--------------------|--------------------------|--------------------------------|--------------------------|-------------------|
| Rho de<br>Spearman | Dirección<br>estratégica | Coefficiente de<br>correlación | 1,000                    | ,604**            |
|                    |                          | Sig. (bilateral)               | .                        | ,000              |
|                    |                          | N                              | 162                      | 162               |

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Los resultados que se presentan en la tabla corresponden a la prueba de Rho de Spearman. Se observa que el P-valor es de 0,000 lo que implica que existe relación significativa entre dirección estratégica y talento humano, porque  $P=0,000 < \alpha = 0,01$ . Por otro lado esta información permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de la investigación. Según el coeficiente obtenido de 0,604 corresponde a una correlación moderada entre dirección estratégica y talento humano.

### Prueba de hipótesis específica 1

**H1:** La dirección estratégica se relaciona significativamente con el conocimiento del talento humano de la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Nivel III, Lima 2022.

**Ho:** La dirección estratégica no se relaciona significativamente con el conocimiento del talento humano de la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Nivel III, Lima 2022.

**Tabla 7.**

Relación entre dirección estratégica y el conocimiento del talento humano

|                    |                          | Dirección<br>estratégica      |       | Conocimiento |
|--------------------|--------------------------|-------------------------------|-------|--------------|
| Rho de<br>Spearman | Dirección<br>estratégica | Coeficiente de<br>correlación | 1,000 | ,458**       |
|                    |                          | Sig. (bilateral)              | .     | ,000         |
|                    |                          | N                             | 162   | 162          |

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Los resultados que mostrados en la tabla corresponden a la prueba de Rho de Spearman. Se observa que el P-valor es de 0,000 lo que implica que existe relación significativa entre dirección estratégica y el conocimiento del talento humano, porque  $P=0,000 < \alpha = 0,01$ . Por otro lado esta información permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de la investigación. Según el coeficiente obtenido de 0,458 corresponde a una correlación moderada entre dirección estratégica y el conocimiento del talento humano.

### Hipótesis específica 2

**H2:** La dirección estratégica se relaciona significativamente con la habilidad del talento humano de la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Nivel III, Lima 2022.

**Ho:** La dirección estratégica no se relaciona significativamente con la habilidad del talento humano de la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Nivel III, Lima 2022.

**Tabla 8.***Relación entre dirección estratégica y habilidad del talento humano*

|                 |                       | Dirección estratégica      | Habilidad |        |
|-----------------|-----------------------|----------------------------|-----------|--------|
| Rho de Spearman | Dirección estratégica | Coeficiente de correlación | 1,000     | ,524** |
|                 |                       | Sig. (bilateral)           | .         | ,000   |
|                 |                       | N                          | 162       | 162    |

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Los resultados que se presentan en la tabla corresponden a la prueba de Rho de Spearman. Se observa que el P-valor es de 0,000 lo que implica que existe relación significativa entre dirección estratégica y la habilidad del talento humano, porque  $P=0,000 < \alpha = 0,01$ . Por otro lado, esta información permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de la investigación. Según el coeficiente obtenido de 0,524 corresponde a una correlación moderada entre dirección estratégica y la habilidad del talento humano.

### Hipótesis específica 3

**H3:** La dirección estratégica se relaciona significativamente con la motivación del talento humano de la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Nivel III, Lima 2022.

**H0:** La dirección estratégica no se relaciona significativamente con la motivación del talento humano de la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Nivel III, Lima 2022.

**Tabla 9.***Relación entre dirección estratégica y motivación del talento humano*

|                 |                       | Dirección<br>estratégica   | Motivación |        |
|-----------------|-----------------------|----------------------------|------------|--------|
| Rho de Spearman | Dirección estratégica | Coeficiente de correlación | 1,000      | ,575** |
|                 |                       | Sig. (bilateral)           | .          | ,000   |
|                 |                       | N                          | 162        | 162    |
|                 | Motivación            | Coeficiente de correlación | ,575**     | 1,000  |
|                 |                       | Sig. (bilateral)           | ,000       | .      |
|                 |                       | N                          | 162        | 162    |

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).



Los resultados que se presentan en la tabla corresponden a la prueba de Rho de Spearman. Se observa que el P-valor es de 0,000 lo que implica que existe relación significativa entre dirección estratégica y la motivación del talento humano, porque  $P=0,000 < \alpha = 0,01$ . Por otro lado esta información permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de la investigación. Según el coeficiente obtenido de 0,575 corresponde a una correlación moderada entre dirección estratégica y la motivación del talento humano.

#### Hipótesis específica 4

**H4:** La dirección estratégica se relaciona significativamente con la aptitud del talento humano de la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Nivel III, Lima 2022.

**Ho:** La dirección estratégica no se relaciona significativamente con la aptitud del talento humano de la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Nivel III, Lima 2022.

#### Tabla 10.

*Relación entre dirección estratégica y aptitud del talento humano*

|                 |                       | Dirección estratégica      | Aptitud |
|-----------------|-----------------------|----------------------------|---------|
| Rho de Spearman | Dirección estratégica | Coeficiente de correlación | 1,000   |
|                 |                       |                            | ,535**  |
|                 |                       | Sig. (bilateral)           | .       |
|                 |                       |                            | ,000    |
|                 |                       | N                          | 162     |
|                 |                       |                            | 162     |

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Los resultados que se presentan en la tabla corresponden a la prueba de Rho de Spearman. Se observa que el P-valor es de 0,000 lo que implica que existe relación significativa entre dirección estratégica y la aptitud del talento humano, porque  $P=0,000 < \alpha = 0,01$ . Por otro lado esta información permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de la investigación. Según el coeficiente obtenido de 0,535 corresponde a una correlación moderada entre dirección estratégica y la aptitud del talento humano.

## V. DISCUSIÓN

Sobre la hipótesis general, la dirección estratégica se relaciona significativamente con el talento humano de la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Nivel III, Lima 2022. Descriptivamente, las opiniones de los trabajadores encuestados, en su mayoría (141) que constituye el 75,9% del grupo, indica que la dirección estratégica es regular, cuando el talento humano se encuentra en condiciones regulares. Por otro lado a nivel inferencial se ha obtenido un P-valor de  $0,000 < 0,05$  demostrando la existencia de correlación entre las variables de estudio, así mismo el resultado de nivel de correlación permitió obtener un coeficiente de 0,604 que representa a una correlación moderada en un nivel de 0,01 de significancia.

Estos resultados confirman que a nivel descriptivo e inferencial la dirección estratégica si se relaciona moderadamente lo que permite deducir que en la medida que mejore la dirección estratégica, mejorará el talento humano cuya responsabilidad es brindar servicio a los usuarios de la institución considerada como muestra de estudio. Al respecto existen estudios que también ratifican el nivel de correlación entre gestión estratégica y talento humano, cabe precisar que en los estudios se demuestra la importancia principalmente de la gestión administrativa.

Benites (2018) en su investigación “Dirección estratégica y talento humano en una institución, obtiene como resultados que ambas variables se relacionan de forma moderada, el valor  $r = 0,43$  y un p-valor de 0,012. Además, el investigador concluye que la presencia del talento humano que cumple en forma regular sus funciones, hace que la dirección estratégica también sea regular en el cumplimiento de sus objetivos principales.

De igual forma, Agudelo (2019) en su investigación “Formación del talento humano y la dirección estratégica en una institución colombiana, obtiene como resultados datos cuantitativos que le conducen a concluir que la relación entre la dirección estratégica organizacional y el talento humano es moderado, además descriptivamente precisan que la institución cuenta con un plan estratégico que le conduce a administrar adecuadamente el talento humano.

Por otro lado, Yataco (2018) en su investigación “Dirección Estratégica en Recursos Humanos y Calidad de Atención en el Hospital Regional, Ayacucho” demuestra que las variables consideradas sí se relacionan directamente, el valor

$r = 0,857$  obtenido y el p-valor de 0,000 confirman que el nivel de correlación es moderado. Estos resultados, resultados se acercan a los resultados del estudio que se realizó, en algunos casos con porcentajes menos, otros con porcentajes más, sin embargo el nivel de correlación se encuentra en el rango del moderado, confirmando que aún se debe seguir fortaleciendo el trabajo para que los responsables en cada caso se puedan ir acercándose cada vez más a nivel de coordinación y de esta forma beneficiar directamente a los usuarios de la institución pública. Estos datos nos permiten comprender la importancia que tiene una dirección estratégica y una buena gestión del talento humano, considerando sus perfil correspondiente para cumplir con las funciones correspondientes.

Orellana (2018) sobre la dirección estratégica considera como las acciones que se deben cumplir en la institución con el propósito de buscar el alineamiento de los esfuerzos que se llevan a cabo institucionalmente, siempre teniendo en cuenta el objetivo principal. Además el autor manifiesta que en una dirección estratégica lo importante se encuentra en la movilización de las personas y los recursos pertinentes. Además una buena gestión estratégica se considera importante porque permite evaluar cuáles de los elementos son los que van bien y cuáles van mal, por lo tanto permite tomar decisiones oportunas para mejorar o fortalecer la gestión en base a los indicadores establecidos para la medición.

Del mismo modo, Pérez (2021) sobre el talento humano manifiesta que es un elemento fundamental que operativiza de manera eficaz y eficiente todo lo previsto en una planificación. Por otro lado, se refiere al personal que cumple las funciones establecidas para una determinada responsabilidad. Además, hace referencia al reconocimiento de la capacidad que posee el profesional para desempeñarse como tal y cumplir con los objetivos y metas establecidas a nivel institucional.

Respecto a la hipótesis, la dirección estratégica se relaciona significativamente con el conocimiento del talento humano de la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Nivel III, Lima 2022. También se ha demostrado que efectivamente existe correlación entre dirección estratégica y el

conocimiento del talento humano. El coeficiente que se ha obtenido es de 0,458 y el p-valor =0,000 < 0,05.

En la misma línea, la hipótesis específica, la dirección estratégica se relaciona significativamente con la habilidad del talento humano de la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Nivel III, Lima 2022, también se ha demostrado que efectivamente existe correlación moderada, el coeficiente es de 0,524 y el p-valor=0,000 < 0,05, finalmente se tiene la hipótesis específica, la dirección estratégica se relaciona significativamente con la motivación del talento humano de la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Nivel III, Lima 2022. La hipótesis quedó demostrado porque el coeficiente obtenido es de 0,575 lo que implica una moderada correlación. Además, el p-valor=0,000 <0,05 confirma la hipótesis planteada.

Descriptivamente los resultados obtenidos para las variables de estudio, demuestran la real situación en que se encuentra la dirección estratégica y el talento humano. El resultado para la variable dirección estratégica, precisa que está calificada en el nivel regular en un 87%. Por otro lado, en relación a las dimensiones (planeación, organización, dirección y control), todas se encuentran en un nivel regular, en este caso el que mayor aprobación tiene es la dimensión organización con un 90% y los que tienen menor porcentaje son la dimensión control con un 76%. De los resultados se deduce que aún se tiene que trabajar bastante en el tema de dirección estratégica, fortaleciendo sus dimensiones e indicadores que fueron considerados para la medición.

De igual forma para la variable, talento humano, los resultados califican para el talento humano como regular en un 70%. Por otro lado, en relación a las dimensiones (conocimiento, habilidad, motivación, aptitud), todas se encuentran en un nivel regular, en este caso el que mayor aprobación tiene es la dimensión conocimiento con un 92% y los que tienen menor porcentaje son la dimensión aptitud con un 69%.

Los resultados descriptivos nos indican que aún se debe trabajar en el tema de dirección estratégica y del talento humano, para ello es importante tener en cuenta los conceptos teóricos que nos recomiendan sobre dirección estratégica y talento humano.

Al respecto, Sumarán, (2018) en su investigación Dirección estratégica y talento humano en la Dirección Regional de Salud, Ucayali. Considera como objetivo principal buscar la relación que existe entre la dirección estratégica y el talento humano en la Dirección Regional de Salud. A nivel metodológico el estudio está considerado como básico, su nivel correlacional y su diseño no experimental. Se consideró una muestra de 72 trabajadores que fueron encuestados con un cuestionario debidamente validado por expertos y sometido a prueba de confiabilidad. De los resultados se tiene un  $r=0,425$  y un  $p=0,000$ , lo que ha permitido concluir que la dirección estratégica es bastante significativa frente al talento humano en el Hospital Regional. Los resultados coinciden con los que se obtuvieron en el estudio, vale decir que se demuestra que efectivamente la dirección estratégica es muy importante para poder gestionar talento humano en una institución.

En la misma línea, Aróstegui (2018) realizó la investigación “Dirección estratégica y responsabilidad social en el talento humano de la Gerencia Regional de Salud de Moquegua”. El objetivo principal del estudio permitió encontrar la relación que existe entre dirección estratégica y responsabilidad social en el talento humano. La investigación corresponde al nivel relacional, su diseño es no experimental con alcance transversal, se utilizó la encuesta como técnica de recojo de información y el cuestionario como instrumento, se aplicó a 87 trabajadores administrativos. Los resultados indican un valor  $r=0,76$  y un p-valor de 0,006. Se concluye indicando que la correlación es altamente significativa entre la dirección estratégica y la responsabilidad social en el talento humano.

Al respecto ENAN (2022) manifiesta que el proceso de gestión estratégica implica que una organización formule, implemente, lleve a cabo y supervise un conjunto de acciones que garanticen el funcionamiento, el crecimiento y el desarrollo de la organización. Precisamente, estos aspectos son los que faltan en las instituciones, debido a la presencia de profesionales que no reúnen las condiciones para poder dirigir una organización pública. Cabe precisar que en el proceso de planificación estratégica es útil para comprender el entorno en el que se desenvuelve la organización, incluyendo el mercado, la industria y los cambios en el comportamiento de los consumidores.

Como resultado, ayuda a determinar las acciones que la empresa debe emprender para avanzar, pero con la flexibilidad de adaptar o sustituir acciones alternativas según sea necesario.

La investigación ha buscado el nivel de correlación entre las variables de estudio, por ello, en los resultados se observan coeficientes que indican una correlación moderada, lo que implica que aún se tiene que seguir fortaleciendo en la institución los procesos de planificación, organización, dirección y control. Es importante indicar que los hallazgos en la investigación son el nivel de correlación que existe, lo que implica que a medida que mejora la dirección estratégica mejora el talento humano, también en su dimensión conocimiento, habilidad, motivación y aptitud de las personas.

La preocupación que se tuvo sobre la dirección estratégica y del talento humano en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de Nivel III de la ciudad de Lima, se vincula directamente al personal administrativo y asistencial, se observa que el incumplimiento de sus responsabilidades se debe a la existencia de muchos factores limitantes, por mencionar se tiene el tema de logística, la inadecuada infraestructura y principalmente la asignación presupuestal insuficiente para poder cubrir los gastos de los principales requerimientos, por otro lado, por cuestiones de premura del tiempo y de la flexibilidad de la norma, se observa un descuido en la captación del talento humano. En reiteradas oportunidades no se brinda la motivación laboral o reconocimiento por el trabajo que realizan, sobre todo en tiempos de pandemia. Como consecuencia, varios trabajadores cayeron contagiados con el virus del Covid-19, en algunos casos graves, en otros moderadamente y también se tuvieron casos de fallecidos. De igual forma, sobre el personal asistencial se observa que su carga laboral es excesiva muy superior a lo que recomiendan las instituciones de salud internacional y trae como consecuencia el deterioro de su salud mental y física,

## VI. CONCLUSIONES

**Primero.** Se ha determinado que la dirección estratégica y el talento humano de la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Nivel III, Lima 2022, se relacionan significativamente en el nivel 0,01. El coeficiente obtenido es de 0,604 que corresponde a una correlación moderada.

**Segundo.** Se ha determinado que la dirección estratégica y el conocimiento de la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Nivel III, Lima 2022 se relacionan significativamente en el nivel 0,01. El coeficiente obtenido es de 0,456 que corresponde a una correlación moderada.

**Tercero.** Se ha determinado que la dirección estratégica y la habilidad del talento humano de la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Nivel III, Lima 2022 se relacionan significativamente en el nivel 0,01. El coeficiente obtenido es de 0,524 que corresponde a una correlación moderada.

**Cuarto.** Se ha determinado que la dirección estratégica y la motivación del talento humano de la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Nivel III, Lima 2022 se relacionan significativamente en el nivel 0,01. El coeficiente obtenido es de 0,575 que corresponde a una correlación moderada.

**Quinto.** Se ha determinado que la dirección estratégica y la aptitud del talento humano de la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Nivel III, Lima 2022 se relacionan significativamente en el nivel 0,01. El coeficiente obtenido es de 0,535 que corresponde a una correlación moderada.

## VII. RECOMENDACIONES

**Primero.** Los funcionarios responsables de la administración de la de la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Nivel III, Lima, deben fomentar actividades de capacitación para el personal involucrado directamente en el servicio respecto a temas vinculados a una dirección estratégica y el talento humano con la finalidad de mejorar los resultados institucionales a nivel de atención al usuario.

**Segundo.** Los funcionarios del área de administración del Hospital de Nivel III deben organizar actividades de capacitación para el personal, con la finalidad de mejorar su desempeño

**Tercero.** Los funcionarios de la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Nivel III deben fortalecer las habilidades profesionales con la finalidad de enfrentar con seguridad los problemas de atención al usuario-

**Cuarto.** Los jefes de las unidades administrativas del Hospital de Nivel III deben fomentar los reconocimientos al personal como parte de un plan de motivación al personal de la institución.

**Quinto.** Los funcionarios de la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Nivel III deben fortalecer las aptitudes profesionales de los trabajadores para que puedan cumplir adecuadamente sus funciones.



## REFERENCIAS

- Agudelo. (2019). *Formación del talento humano y la estrategia organizacional en empresas de Colombia*. doi:<https://doi.org/10.18041/1900-3803/entramado.1.5383>
- Álvarez, P. (2018) *Ética e investigación*. *Boletín Virtual* 7 (2).  
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6312423.pdf>
- Aróstegui. (2018). *Dirección estratégica y responsabilidad social en la Gerencia Regional de Agricultura de Moquegua*. doi:  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/26885>
- Asencios, C. (2017). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Únanse*. Lima, 2016. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Perú.
- Baptista et al. (2018). *Metodología de la investigación científica*.
- Benites. (2018). *Dirección estratégica y talento humano en la empresa proveedora del oriente*. Cartagena.
- Bert y Joost. (2019). *Does Strategic Planning Improve Organizational Performance? A Meta-Analysis*. *PAR Public Administration Review*. doi:<https://doi.org/10.1111/puar.13104>
- Cano, G. (2019). *La actual Gestión de los Recursos Humanos en la Administración Pública de la Provincia de Córdoba*. Tesis de pregrado, Universidad Siglo 21, Córdoba. Obtenido de <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/handle/ues21/16922>.
- Cardona. (2018). *The management and direction of human talent from the analysis on organizational climate and its dimensions. a case study*. doi:DOI 10.22519/22157360.1185
- Cardona et al. (2019). *Planificación y dirección estratégica como pilares del desarrollo organizacional*. Obtenido de <https://n9.cl/5wsfv>
- Casana, K., & Carhuanchó, I. (2019). *Análisis de la gestión del talento humano en una institución pública, en Perú*. obtenido de *atas ciai2019 - Investigación Cualitativa en ciencias Sociales*. Vol 3, (120-125):  
<https://proceedings.ciai2019.org/index.php/CIAIQ2019/article/view/1991/1927>.

- Cusi. (2018). *Dirección Estratégica de Gestión de Recursos Humanos en la Dirección Regional de Educación de Huancavelica, Perú*. doi:<https://hdl.handle.net/20.500.12692/32846>
- Chanamé, C. (2017). *4 deficiencias de la gestión pública en Perú que se deben resolver*.
- Chandler. (2018). *Breve introducción a las primeras teorías de la dirección estratégica*. Obtenido de <https://n9.cl/xusx7>
- Dragft. (2018). *Dirección estratégica en la organización pública*.
- ENAN. (2022). *Dirección estratégica en las instituciones*. Marketing.
- Euncet. (2019). *Dirección estratégica: qué es y cuáles son sus fases*. Obtenido de <https://n9.cl/2opct>
- Gerdin. (2020). *Management control as a system: Integrating and extending theorizing on MC complementarity and institutional logics*. Science Direct. doi:<https://doi.org/10.1016/j.mar.2020.100716>
- Gómez, I. (2019). *Falla en la planificación y dirección estratégica*.
- González et al. (2020). *Administrative management model for the business development of hotel Barros in Quevedo city*. doi:<https://orcid.org/0000-0002-7447-8862>
- Guillín et al. (2020). *Human talent as the main axis of the company*. Descubre. comercialización e investigación. doi:<http://dx.doi.org/10.36779/mktdescubre/v%23.%23>
- Guarnizo, W. (2018). *Las habilidades gerenciales como eje fundamental en la gestión del talento humano en las Instituciones de Educación Superior*. Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas. Maestría en Gestión del Talento Humano. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/27075>
- Gutierrez. (2016). *Strategic direction in health institutions of first level of care in Bogotá through the Balanced Scorecard*. (Magister Thesis). National University of Colombia. Obtained from: <http://www.bdigital.zunal.edu.co/57413/1/1032443857.2017.pdf>
- Hernández. (2018). *Metodología de la investigación científica*.

- Jaramillo Mesa, M., Quinchia Villa, D., & Sotter Arrieta, J. de J. (2020). *Estrategias gerenciales para la gestión del talento humano en salud para la promoción de la motivación, el liderazgo y la toma de decisiones en el personal de enfermería. Especialización en gerencia de IPS. Universidad CES Colombia.*  
<https://repository.ces.edu.co/handle/10946/4890>
- Korsgard. (2018). *Strategic Direction*. doi:DOI:10.1108/SD-06-2015-0092
- Kovacevic. (2021). *Razones porque falla la dirección estratégica en una empresa*. doi:<https://n9.cl/uhpced>.
- Liu, Y., Wang, H., Chen, J., Zhang, X., Yue, X., Ke, J., . . . Peng, C. (2020). *Emergency management of nursing human resources and supplies to respond to coronavirus disease 2019 epidemic*. Obtenido de *International Journal of Nursing Sciences*: <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2020.03.011>
- Mallma. (2018). *Dirección estratégica y el talento humano en la empresa Studio Benessere SAC, La Molina*. doi:  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/25677>
- Mata. (2019). *Investigación científica y metodológica*.
- Miguel, N. y Verastegui, W. (2018) *Las habilidades gerenciales y la gestión del talento humano del personal administrativo en la Municipalidad Provincial de Huancavelica – año 2017. Huancavelica – Perú. 2018. Tesis de maestría.*  
 Universidad Nacional de Huancavelica.  
[https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/unh/2266/tesis-admi-2018\\_miguel%20y%20verastegui.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/unh/2266/tesis-admi-2018_miguel%20y%20verastegui.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Miranda, D. (2016). *Motivación del talento humano: La clave del éxito de una empresa*. Obtenido de *Revista Investigación y Negocios*, 9(13), 20-27.:  
[http://www.scielo.org.bo/pdf/riyn/v9n13/v9n13\\_a05.pdf](http://www.scielo.org.bo/pdf/riyn/v9n13/v9n13_a05.pdf)
- Negokal. (2019). *el talento humano, características, tendencias y procesos*. Obtenido de <https://n9.cl/p1nap>
- Olalde. (2018). *Administración del diseño*. Obtenido de <http://www.evaluacion.azc.uam.mx/assets/conceptos>
- Orellana. (2018). *Dirección estratégica*. Obtenido de <https://n9.cl/j7ve7>

- Pérez. (2021). *Qué es talento humano en*. Obtenido de <https://n9.cl/yg2kl4>
- Phoccohuanca, C., Flores, W., Taxa, J., Porras, R., & Núñez, L. (2020). *Governance: Environmental Factors Associated with the Management of Human Talent in a Public Body*. Retrieved from *Revista Inclusiones- Journal of Humanities and Social Sciences*. V (7): <https://https://bit.ly/2JulFjt>
- Ramírez et al. (2021). *Gestión estratégica del talento humano en las PYMES*. doi: <https://orcid.org/0000-0002-5976-932X>
- Romero. (2020). *Strategic planning and its relationship with human talent*. Obtenido de <https://n9.cl/bwmze>
- Salas. (2019). *Metodología de la investigación científica*.
- Salazar, D., & Angles, A. (2018). *El diseño institucional de la corrupción: vacíos regulatorios en contrataciones públicas con el Estado. Análisis del Programa*. Lima.
- Sánchez. (2018). *Metodos científicos de investigación*.
- Santiesteban. (2019). *Metodología científica y de la investigación*. Arvezala.
- Silberman. (2020). *Human talent planning and management policies of the Ministry*. Obtenido de [file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/ldiaz,+IS\\_Silberman\\_e11.pdf](file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/ldiaz,+IS_Silberman_e11.pdf)
- Silva et al. (2018). *Planificación estratégica en las empresas*. doi:<https://doi.org/10.18601/01233734.n29.02>.
- Strategic Planning. (2022). *Office of Planning and Performance Management*. doi:<DOI Strategic Plan - FY 2018-2022>
- Sumarán. (2018). *Dirección estratégica y talento humano en la Dirección Regional de Salud, Ucayali -2018*. doi:<oai:repositorio.ucv.edu.pe:20.500.12692/26427>
- Uribe. (2018). *Análisis estratégico en salud y gestión a través de la escucha*. doi: <Doi: 10.747/9788575415429>
- Valderrama. (2019). *Investigación científica. Desarrollo de la tesis*.
- Velasco et al. (2019). *Strategic direction aligned with information*. *Journal of Physics: Conference Series*. Obtenido de <https://n9.cl/irvqi>
- Walkins. (2018). *Gestión del talento humano*.

Yataco. (2018). *Dirección Estratégica en Recursos Humanos y Calidad de Atención en el Hospital Regional, Ayacucho*. doi: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/28792>.

Zurita. (2016). *Model of Strategic Management and Administrative Management in the Boutique "Auntenti'k" in the city of Santo Domingo*. (Bachelor's Thesis). Regional Autonomous University of the Andes Units. Obtained from. <http://186.3.45.37/bitstream/123456789/5131/1/TUSDADM055-2016.pdf>

## **ANEXOS**

**Anexo 1. Matriz de consistencia.**

**TÍTULO: Dirección estratégica y talento humano de la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Nivel III, Lima, 2022.**

| PROBLEMA  | OBJETIVOS   | HIPÓTESIS  | VARIABLES/<br>DIMENSIONES  | DISEÑO<br>METODOLÓGICO   |
|---|---|--|--|--|
| <p><b>Problema general</b></p> <p>¿Cómo se relaciona la dirección estratégica con el talento humano de la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Nivel III, Lima 2022?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>¿Cómo se relaciona la dirección estratégica con el conocimiento del talento humano de la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Nivel III, Lima 2022?</p> | <p><b>Objetivo General</b></p> <p>Establecer el nivel de relación entre la dirección estratégica y el talento humano de la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Nivel III, Lima 2022.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Establecer el nivel de relación de la dirección estratégica y el conocimiento de la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Nivel III, Lima 2022.</p> | <p><b>Hipótesis General</b></p> <p>La dirección estratégica se relaciona significativamente con el talento humano de la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Nivel III, Lima 2022.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>La dirección estratégica se relaciona significativamente con el conocimiento del talento humano de la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Nivel III, Lima 2022.</p> | <p><b>Variable independiente</b></p> <p>Dirección estratégica</p> <p><b>Dimensiones</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Planeación</li> <li>• Organización</li> <li>• Dirección</li> <li>• Control</li> </ul> <p><b>Variable dependiente</b></p> <p>Talento Humano</p> <p><b>Dimensiones</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimiento</li> <li>• Habilidad</li> <li>• Motivación</li> <li>• Aptitud</li> </ul> | <p><b>Tipo de investigación</b><br/>Básica</p> <p><b>Diseño de investigación:</b><br/>No experimental, transversal, descriptivo, correlacional.</p> <p><b>Población</b><br/>280 trabajadores de la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Nivel III, Lima</p> <p><b>Muestra</b><br/>Con Z al 95%, margen de error del 5%, se tiene una muestra de 162 trabajadores de la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Nivel III, Lima.</p> <p><b>Técnica</b><br/>Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b><br/>Cuestionario</p> |

|   |  |  |  |   |
|---|--|--|--|---|
| <p>¿Cómo se relaciona la dirección estratégica con la habilidad del talento humano de la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Nivel III, Lima 2022?</p>  | <p>Establecer el nivel de relación de la dirección estratégica y la habilidad del talento humano de la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Nivel III, Lima 2022.</p>   | <p>La dirección estratégica se relaciona significativamente con la habilidad del talento humano de la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Nivel III, Lima 2022.</p>  |  | <p><b>Análisis de datos</b><br/>Para procesar la información se tendrá en cuenta la estadística descriptiva y la estadística inferencial, los datos se presentarán en tablas con frecuencia y porcentajes. Se realizará la prueba de hipótesis.</p> |
| <p>¿Cómo se relaciona la dirección estratégica con la motivación del talento humano de la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Nivel III, Lima 2022?</p> | <p>Establecer el nivel de relación de la dirección estratégica en la motivación del talento humano de la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Nivel III, Lima 2022.</p> | <p>La dirección estratégica se relaciona significativamente con la motivación del talento humano de la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Nivel III, Lima 2022.</p> |  |   |
| <p>¿Cómo se relaciona la dirección estratégica con la aptitud del talento humano de la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Nivel III, Lima 2022?</p>    | <p>Establecer el nivel de relación de la dirección estratégica en la aptitud del talento humano de la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Nivel III, Lima 2022.</p>    | <p>La dirección estratégica se relaciona significativamente con la aptitud del talento humano de la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Nivel III, Lima 2022.</p>    |  |   |



## Anexo 2. Operacionalización de la variable dirección estratégica

| Dimensiones         | Indicadores  | Ítems          | Escala y valoración  | Categorización   |
|---------------------|--|----------------|--|--|
| <b>Planeación</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Continuidad.</li> <li>• Precisión.</li> <li>• Toma de decisiones,</li> <li>• Establecimiento de objetivos.</li> </ul>   | <b>1 - 4</b>   | <b>Escala:</b> ordinal<br><b>Valoración</b><br>Siempre (5)<br>Casi siempre (4)<br>A veces (3)<br>Casi nunca (2)<br>Nunca (1) | Bueno ( 15 – 20 )<br>Regular ( 10 – 14 )<br>Malo ( 4 – 9 ) |
| <b>Organización</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Presentación de los organigramas.</li> <li>• Previsión de actividades</li> <li>• Establecimiento de metas</li> <li>• Promoción del personal</li> </ul>                                      | <b>5 - 8</b>   | <b>Escala:</b> ordinal<br><b>Valoración</b><br>Siempre (5)<br>Casi siempre (4)<br>A veces (3)<br>Casi nunca (2)<br>Nunca (1) | Bueno ( 15 – 20 )<br>Regular ( 10 – 14 )<br>Malo ( 4 – 9 ) |
| <b>Dirección</b>    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Guía el trabajo del personal.</li> <li>• Motiva el desempeño del personal.</li> <li>• Comprende el sentimiento de los subordinados.</li> <li>• Se comunica de manera horizontal.</li> </ul> | <b>9 - 12</b>  | <b>Escala:</b> ordinal<br><b>Valoración</b><br>Siempre (5)<br>Casi siempre (4)<br>A veces (3)<br>Casi nunca (2)<br>Nunca (1) | Bueno ( 15 – 20 )<br>Regular ( 10 – 14 )<br>Malo ( 4 – 9 ) |
| <b>Control</b>      | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Brinda oportunidades</li> <li>• Actúa con flexibilidad</li> <li>• Toma en cuenta las acciones correctivas.</li> <li>• Utiliza acciones razonables.</li> </ul>                               | <b>13 - 16</b> | <b>Escala:</b> ordinal<br><b>Valoración</b><br>Siempre (5)<br>Casi siempre (4)<br>A veces (3)<br>Casi nunca (2)<br>Nunca (1) | Bueno ( 15 – 20 )<br>Regular ( 10 – 14 )<br>Malo ( 4 – 9 ) |

### Operacionalización de la variable talento humano

| Dimensiones         | Indicadores   | Ítems          | Escala y valoración  | Categorización   |
|---------------------|---|----------------|--|--|
| <b>Conocimiento</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidad de aprender.</li> <li>• Capacidad de desaprender.</li> <li>• Trasmite a través de la comunicación.</li> <li>• Socializa la nueva información.</li> </ul>   | <b>1 - 4</b>   | <b>Escala:</b> ordinal<br><b>Valoración</b><br>Siempre (5)<br>Casi siempre (4)<br>A veces (3)<br>Casi nunca (2)<br>Nunca (1) | Bueno ( 15 – 20 )<br>Regular ( 10 – 14 )<br>Malo ( 4 – 9 ) |
| <b>Habilidad</b>    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Muestra pensamiento creativo</li> <li>• Se comunica asertivamente.</li> <li>• Se desempeñan correctamente.</li> <li>• Maneja sus emociones.</li> </ul>   | <b>5 - 8</b>   | <b>Escala:</b> ordinal<br><b>Valoración</b><br>Siempre (5)<br>Casi siempre (4)<br>A veces (3)<br>Casi nunca (2)<br>Nunca (1) | Bueno ( 15 – 20 )<br>Regular ( 10 – 14 )<br>Malo ( 4 – 9 ) |
| <b>Motivación</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Muestra una motivación interna.</li> <li>• Se muestra activo frente a sus compañeros.</li> <li>• Mejora su autoestima.</li> <li>• Toma en cuenta los factores de motivación.</li> </ul>  | <b>9 - 12</b>  | <b>Escala:</b> ordinal<br><b>Valoración</b><br>Siempre (5)<br>Casi siempre (4)<br>A veces (3)<br>Casi nunca (2)<br>Nunca (1) | Bueno ( 15 – 20 )<br>Regular ( 10 – 14 )<br>Malo ( 4 – 9 ) |
| <b>Aptitud</b>      | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Su desempeño es pertinente a sus compromisos.</li> <li>• Se muestra idóneo frente a las responsabilidades.</li> <li>• Cumple con las expectativas establecidas.</li> <li>• Demuestra resistencia para cumplir sus obligaciones.</li> </ul> | <b>13 - 16</b> | <b>Escala:</b> ordinal<br><b>Valoración</b><br>Siempre (5)<br>Casi siempre (4)<br>A veces (3)<br>Casi nunca (2)<br>Nunca (1) | Bueno ( 15 – 20 )<br>Regular ( 10 – 14 )<br>Malo ( 4 – 9 ) |



**CUESTIONARIO**

Estimado (a) trabajador (a) de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de Nivel III:

El presente cuestionario tiene la finalidad de recoger información relevante sobre “Dirección estratégica y talento humano de la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Nivel III”. Su aporte será de mucha relevancia porque servirá para procesar los datos obtenidos en base a los objetivos previstos en el estudio. Marque con una (X) la respuesta que vea por conveniente, no existen respuestas correctas ni incorrectas. La valoración es el siguiente:

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

**VARIABLE 1: Dirección estratégica**

| Nro | Dimensión: Planeación  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----|--|---|---|---|---|---|
| 1   | ¿En la institución se da continuidad a las actividades previstas en UCI?                             |   |   |   |   |   |
| 2   | ¿En la institución se actúa con frente a las acciones que se presentan en UCI?                       |   |   |   |   |   |
| 3   | ¿En la institución se toman decisiones oportunas frente a situaciones urgentes en UCI?               |   |   |   |   |   |
| 4   | ¿A nivel institucional, se establecen los objetivos de manera precisa para UCI?                      |   |   |   |   |   |
|     | <b>Dimensión: Organization</b>   |   |   |   |   |   |
| 5   | ¿En la institución se socializan los organigramas considerando a UCI?                                |   |   |   |   |   |
| 6   | ¿En la institución se toman previsiones respecto a las actividades previstas en UCI?                 |   |   |   |   |   |
| 7   | ¿A nivel institucional se establecen metas de atención para UCI?                                     |   |   |   |   |   |
| 8   | ¿A nivel institucional se promociona al personal que presta servicios en UCI?                        |   |   |   |   |   |
|     | <b>Dimensión: Dirección</b>  |   |   |   |   |   |
| 9   | ¿En la institución se toma en cuenta la guía de trabajo del personal en UCI?                         |   |   |   |   |   |
| 10  | ¿En la institución se motiva el desempeño del personal de UCI?                                       |   |   |   |   |   |
| 11  | ¿A nivel institucional se comprende el sentimiento de los subordinados que prestan servicios en UCI? |   |   |   |   |   |
| 12  | ¿En la institución se promueve una comunicación horizontal a nivel de UCI?                           |   |   |   |   |   |
|     | <b>Dimensión: Control</b>  |   |   |   |   |   |

|                                   |  |  |  |  |  |  |
|-----------------------------------|--|--|--|--|--|--|
| 13                                | ¿A los trabajadores de UCI se les brinda mejores oportunidades laborales?                          |  |  |  |  |  |
| 14                                | ¿En la institución se actúa con flexibilidad con el personal de UCI?                               |  |  |  |  |  |
| 15                                | ¿En la institución se toma en cuenta las acciones correctivas a nivel de UCI?                      |  |  |  |  |  |
| 16                                | ¿En la institución se actúa razonablemente con el personal de UCI?                                 |  |  |  |  |  |
| <b>VARIABLE 2: Talento humano</b> |  |  |  |  |  |  |
| <b>Dimensión: Conocimiento</b>    |  |  |  |  |  |  |
| 17                                | ¿El personal de UCI demuestra capacidad para aprender?   |  |  |  |  |  |
| 18                                | ¿El personal de UCI demuestra capacidad para desaprender?  |  |  |  |  |  |
| 19                                | ¿El personal de UCI transmite sus necesidades a través de la comunicación directa?                 |  |  |  |  |  |
| 20                                | ¿El personal de UCI socializa la nueva información que adquiere?                                   |  |  |  |  |  |
| <b>Dimensión: Habilidad</b>       |  |  |  |  |  |  |
| 21                                | ¿El personal de UCI muestra pensamiento creativo cuando cumple con sus funciones?                  |  |  |  |  |  |
| 22                                | ¿El personal de UCI se comunica asertivamente con sus pares y usuarios?                            |  |  |  |  |  |
| 23                                | ¿El personal de UCI se desempeña correctamente al cumplir sus funciones?                           |  |  |  |  |  |
| 24                                | ¿El personal de UCI maneja sus emociones cuando cumple sus funciones?                              |  |  |  |  |  |
| <b>Dimensión: Motivación</b>      |  |  |  |  |  |  |
| 25                                | ¿El personal de UCI se muestra motivado internamente cuando cumple sus funciones?                  |  |  |  |  |  |
| 26                                | ¿El personal de UCI se muestra activo frente a sus compañeros de trabajo?                          |  |  |  |  |  |
| 27                                | ¿El personal de UCI se preocupa por mejorar su autoestima?   |  |  |  |  |  |
| 28                                | ¿El personal de UCI toma en cuenta los factores de motivación que se promueven institucionalmente? |  |  |  |  |  |
| <b>Dimensión: Aptitud</b>         |  |  |  |  |  |  |
| 29                                | ¿El personal de UCI se desempeña de forma pertinente frente a sus compromisos adquiridos?          |  |  |  |  |  |
| 30                                | ¿El personal de UCI se muestra idóneo frente a las responsabilidades asignadas?                    |  |  |  |  |  |
| 31                                | ¿El personal de UCI Cumple con las expectativas establecidas?                                      |  |  |  |  |  |
| 32                                | ¿El personal de UCI en algunas ocasiones demuestra resistencia para cumplir sus obligaciones?      |  |  |  |  |  |

**Gracias por su atención**

### Anexo 3. Validación de instrumento.

#### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DIRECCIÓN ESTRATÉGICA

| Nº                               | DIMENSIONES / ítems  | Pertinencia <sup>1</sup> |    | Relevancia <sup>2</sup> |    | Claridad <sup>3</sup> |    | Sugerencias |
|----------------------------------|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
|                                  |  | Si                       | No | Si                      | No | Si                    | No |             |
| <b>DIMENSIÓN 1: Planeación</b>   |  |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 1                                | ¿En la institución se da continuidad a las actividades previstas en UCI?                             | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 2                                | ¿En la institución se actúa con frente a las acciones que se presentan en UCI?                       | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 3                                | ¿En la institución se toman decisiones oportunas frente a situaciones urgentes en UCI?               | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 4                                | ¿A nivel institucional, se establecen los objetivos de manera precisa para UCI?                      | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| <b>DIMENSIÓN 2: Organización</b> |  |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 5                                | ¿En la institución se socializan los organigramas considerando a UCI?                                | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 6                                | ¿En la institución se toman previsiones respecto a las actividades previstas en UCI?                 | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 7                                | ¿A nivel institucional se establecen metas de atención para UCI?                                     | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 8                                | ¿A nivel institucional se promociona al personal que presta servicios en UCI?                        | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| <b>DIMENSIÓN 3: Dirección</b>    |  |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 9                                | ¿En la institución se toma en cuenta la guía de trabajo del personal en UCI?                         | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 10                               | ¿En la institución se motiva el desempeño del personal de UCI?                                       | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 11                               | ¿A nivel institucional se comprende el sentimiento de los subordinados que prestan servicios en UCI? | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 12                               | ¿En la institución se promueve una comunicación horizontal a nivel de UCI?                           | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| <b>DIMENSIÓN 4: Control</b>      |  |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 13                               | ¿A los trabajadores de UCI se les brinda mejores oportunidades laborales?                            | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 14                               | ¿En la institución se actúa con flexibilidad con el personal de UCI?                                 | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 15                               | ¿En la institución se toma en cuenta las acciones correctivas a nivel de UCI?                        | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 16                               | ¿En la institución se actúa razonablemente con el personal de UCI?                                   | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): .....

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Mg. ORLANDO AMELIO NUÑEZ RIVAS    DNI: 40393484

Especialidad del validador: Docente de Humanidades en la UCV.

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

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

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

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

02 de mayo del 2022



MG. ORLANDO A.  
NUÑEZ RIVAS

-----  
Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE TALENTO HUMANO**

| Nº                               | DIMENSIONES / ítems  | Pertinencia <sup>a1</sup> |    | Relevancia <sup>a2</sup> |    | Claridad <sup>a3</sup> |    | Sugerencias |
|----------------------------------|--|---------------------------|----|--------------------------|----|------------------------|----|-------------|
|                                  |  | Si                        | No | Si                       | No | Si                     | No |             |
| <b>DIMENSIÓN 1: Conocimiento</b> |  |                           |    |                          |    |                        |    |             |
| 1                                | ¿El personal de UCI demuestra capacidad para aprender?   | /                         |    | /                        |    | /                      |    |             |
| 2                                | ¿El personal de UCI demuestra capacidad para desaprender?  | /                         |    | /                        |    | /                      |    |             |
| 3                                | ¿El personal de UCI trasmite sus necesidades a través de la comunicación directa?                  | /                         |    | /                        |    | /                      |    |             |
| 4                                | ¿El personal de UCI socializa la nueva información que adquiere?                                   | /                         |    | /                        |    | /                      |    |             |
| <b>DIMENSIÓN 2: Habilidad</b>    |  |                           |    |                          |    |                        |    |             |
| 5                                | ¿El personal de UCI muestra pensamiento creativo cuando cumple con sus funciones?                  | /                         |    | /                        |    | /                      |    |             |
| 6                                | ¿El personal de UCI se comunica asertivamente con sus pares y usuarios?                            | /                         |    | /                        |    | /                      |    |             |
| 7                                | ¿El personal de UCI se desempeña correctamente al cumplir sus funciones?                           | /                         |    | /                        |    | /                      |    |             |
| 8                                | ¿El personal de UCI maneja sus emociones cuando cumple sus funciones?                              | /                         |    | /                        |    | /                      |    |             |
| <b>DIMENSIÓN 3: Motivación</b>   |  |                           |    |                          |    |                        |    |             |
| 1                                | ¿El personal de UCI se muestra motivado internamente cuando cumple sus funciones?                  | /                         |    | /                        |    | /                      |    |             |
| 9                                | ¿El personal de UCI se muestra activo frente a sus compañeros de trabajo?                          | /                         |    | /                        |    | /                      |    |             |
| 2                                | ¿El personal de UCI se preocupa por mejorar su autoestima?   | /                         |    | /                        |    | /                      |    |             |
| 1                                | ¿El personal de UCI toma en cuenta los factores de motivación que se promueven institucionalmente? | /                         |    | /                        |    | /                      |    |             |
| 2                                | ¿El personal de UCI se desempeña de forma pertinente frente a sus compromisos adquiridos?          | /                         |    | /                        |    | /                      |    |             |
| 3                                | ¿El personal de UCI se muestra idóneo frente a las responsabilidades asignadas?                    | /                         |    | /                        |    | /                      |    |             |
| 2                                | ¿El personal de UCI Cumple con las expectativas establecidas.                                      | /                         |    | /                        |    | /                      |    |             |
| 4                                |  |                           |    |                          |    |                        |    |             |
| 5                                |  |                           |    |                          |    |                        |    |             |

Certificado de validación de experto 2

Observaciones (precisar si hay suficiencia): .....

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Mg. ORLANDO AMBROSIO NUÑEZ RIVAS    DNI: 40393484

Especialidad del validador: Docente de Humanidades en la UCV.

02 de mayo del 2022

- <sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



MG. ORLANDO A.  
NUÑEZ RIVAS

Firma del Experto Informante.



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DIRECCIÓN ESTRATÉGICA**

| Nº                               | DIMENSIONES / items  | Pertinencia <sup>1</sup> |    | Relevancia <sup>2</sup> |    | Claridad <sup>3</sup> |    | Sugerencias |
|----------------------------------|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
|                                  |  | Si                       | No | Si                      | No | Si                    | No |             |
| <b>DIMENSIÓN 1: Planeación</b>   |  |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 1                                | ¿En la institución se da continuidad a las actividades previstas en UCI?                             | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 2                                | ¿En la institución se actúa con frente a las acciones que se presentan en UCI?                       | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 3                                | ¿En la institución se toman decisiones oportunas frente a situaciones urgentes en UCI?               | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 4                                | ¿A nivel institucional, se establecen los objetivos de manera precisa para UCI?                      | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| <b>DIMENSIÓN 2: Organización</b> |  |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 5                                | ¿En la institución se socializan los organigramas considerando a UCI?                                | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 6                                | ¿En la institución se toman previsiones respecto a las actividades previstas en UCI?                 | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 7                                | ¿A nivel institucional se establecen metas de atención para UCI?                                     | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 8                                | ¿A nivel institucional se promociona al personal que presta servicios en UCI?                        | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| <b>DIMENSIÓN 3: Dirección</b>    |  |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 9                                | ¿En la institución se toma en cuenta la guía de trabajo del personal en UCI?                         | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 10                               | ¿En la institución se motiva el desempeño del personal de UCI?                                       | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 11                               | ¿A nivel institucional se comprende el sentimiento de los subordinados que prestan servicios en UCI? | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 12                               | ¿En la institución se promueve una comunicación horizontal a nivel de UCI?                           | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| <b>DIMENSIÓN 4: Control</b>      |  |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 13                               | ¿A los trabajadores de UCI se les brinda mejores oportunidades laborales?                            | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 14                               | ¿En la institución se actúa con flexibilidad con el personal de UCI?                                 | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 15                               | ¿En la institución se toma en cuenta las acciones correctivas a nivel de UCI?                        | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 16                               | ¿En la institución se actúa razonablemente con el personal de UCI?                                   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *el instrumento es aplicable*

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: *Laine Pampa Patricia Magros* DNI: *70584062*

Especialidad del validador: *Magister Gestión de los Servicios de la Salud*

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

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

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

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

06 de mayo del 2022

  
.....  
Mg. Patricia M. Laine Pampa  
MAGISTER GESTIÓN DE  
LOS SERVICIOS DE LA SALUD  
.....  
Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE TALENTO HUMANO**

| Nº                               | DIMENSIONES / items  | Pertinencia <sub>1</sub> |    | Relevancia <sub>2</sub> |    | Claridad <sup>3</sup> |    | Sugerencias |
|----------------------------------|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
|                                  |  | Si                       | No | Si                      | No | Si                    | No |             |
| <b>DIMENSIÓN 1: Conocimiento</b> |  |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 1                                | ¿El personal de UCI demuestra capacidad para aprender?   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 2                                | ¿El personal de UCI demuestra capacidad para desaprender?  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 3                                | ¿El personal de UCI trasmite sus necesidades a través de la comunicación directa?                  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 4                                | ¿El personal de UCI socializa la nueva información que adquiere?                                   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| <b>DIMENSIÓN 2: Habilidad</b>    |  |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 5                                | ¿El personal de UCI muestra pensamiento creativo cuando cumple con sus funciones?                  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 6                                | ¿El personal de UCI se comunica asertivamente con sus pares y usuarios?                            | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 7                                | ¿El personal de UCI se desempeña correctamente al cumplir sus funciones?                           | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 8                                | ¿El personal de UCI maneja sus emociones cuando cumple sus funciones?                              | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| <b>DIMENSIÓN 3: Motivación</b>   |  |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 19                               | ¿El personal de UCI se muestra motivado internamente cuando cumple sus funciones?                  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 20                               | ¿El personal de UCI se muestra activo frente a sus compañeros de trabajo?                          | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 21                               | ¿El personal de UCI se preocupa por mejorar su autoestima?   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 22                               | ¿El personal de UCI toma en cuenta los factores de motivación que se promueven institucionalmente? | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| <b>DIMENSIÓN 4: Aptitud</b>      |  |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 23                               | ¿El personal de UCI se desempeña de forma pertinente frente a sus compromisos adquiridos?          | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 24                               | ¿El personal de UCI se muestra idóneo frente a las responsabilidades asignadas?                    | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 25                               | ¿El personal de UCI Cumple con las expectativas establecidas.                                      | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 26                               | ¿El personal de UCI en algunas ocasiones demuestra resistencia para cumplir sus obligaciones?      | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *el instrumento es aplicable*

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: *Laine Pampa Patricia Milagros*      DNI: *70584062*

Especialidad del validador: *Magister Gestión de los Servicios de la Salud*

06 de mayo del 2022

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

*[Firma]*  
Mg. Patricia M. Laine Pampa  
MAGISTER GESTIÓN DE  
LOS SERVICIOS DE LA SALUD  
70584062  
Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DIRECCIÓN ESTRATÉGICA**

| Nº                               | DIMENSIONES / Items  | Pertinencia <sup>1</sup> |    | Relevancia <sup>2</sup> |    | Claridad <sup>3</sup> |    | Sugerencias |
|----------------------------------|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
|                                  |  | Si                       | No | Si                      | No | Si                    | No |             |
| <b>DIMENSIÓN 1: Planeación</b>   |  |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 1                                | ¿En la institución se da continuidad a las actividades previstas en UCI?                             | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 2                                | ¿En la institución se actúa con frente a las acciones que se presentan en UCI?                       | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 3                                | ¿En la institución se toman decisiones oportunas frente a situaciones urgentes en UCI?               | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 4                                | ¿A nivel institucional, se establecen los objetivos de manera precisa para UCI?                      | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| <b>DIMENSIÓN 2: Organización</b> |  |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 5                                | ¿En la institución se socializan los organigramas considerando a UCI?                                | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 6                                | ¿En la institución se toman previsiones respecto a las actividades previstas en UCI?                 | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 7                                | ¿A nivel institucional se establecen metas de atención para UCI?                                     | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 8                                | ¿A nivel institucional se promociona al personal que presta servicios en UCI?                        | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| <b>DIMENSIÓN 3: Dirección</b>    |  |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 9                                | ¿En la institución se toma en cuenta la guía de trabajo del personal en UCI?                         | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 10                               | ¿En la institución se motiva el desempeño del personal de UCI?                                       | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 11                               | ¿A nivel institucional se comprende el sentimiento de los subordinados que prestan servicios en UCI? | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 12                               | ¿En la institución se promueve una comunicación horizontal a nivel de UCI?                           | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| <b>DIMENSIÓN 4: Control</b>      |  |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 13                               | ¿A los trabajadores de UCI se les brinda mejores oportunidades laborales?                            | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 14                               | ¿En la institución se actúa con flexibilidad con el personal de UCI?                                 | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 15                               | ¿En la institución se toma en cuenta las acciones correctivas a nivel de UCI?                        | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 16                               | ¿En la institución se actúa razonablemente con el personal de UCI?                                   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |

### Certificado de validación de experto 3

Observaciones (precisar si hay suficiencia): .....

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: ANITA CHÁVEZ FRANCO   DNI: 08384950

Especialidad del validador:

06 de mayo del 2022

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

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

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

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

  
-----  
Mg. ANITA CHÁVEZ FRANCO  
ENFERMERA SUPERVISORA  
CEP N° 10088

-----  
Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE TALENTO HUMANO

| Nº                               | DIMENSIONES / ítems  | Pertinencia <sub>1</sub> |    | Relevancia <sub>2</sub> |    | Claridad <sup>3</sup> |    | Sugerencias |
|----------------------------------|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
|                                  |  | Si                       | No | Si                      | No | Si                    | No |             |
| <b>DIMENSIÓN 1: Conocimiento</b> |  |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 1                                | ¿El personal de UCI demuestra capacidad para aprender?   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 2                                | ¿El personal de UCI demuestra capacidad para desaprender?  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 3                                | ¿El personal de UCI trasmite sus necesidades a través de la comunicación directa?                  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 4                                | ¿El personal de UCI socializa la nueva información que adquiere?                                   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| <b>DIMENSIÓN 2: Habilidad</b>    |  |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 5                                | ¿El personal de UCI muestra pensamiento creativo cuando cumple con sus funciones?                  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 6                                | ¿El personal de UCI se comunica asertivamente con sus pares y usuarios?                            | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 7                                | ¿El personal de UCI se desempeña correctamente al cumplir sus funciones?                           | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 8                                | ¿El personal de UCI maneja sus emociones cuando cumple sus funciones?                              | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| <b>DIMENSIÓN 3: Motivación</b>   |  |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 19                               | ¿El personal de UCI se muestra motivado internamente cuando cumple sus funciones?                  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 20                               | ¿El personal de UCI se muestra activo frente a sus compañeros de trabajo?                          | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 21                               | ¿El personal de UCI se preocupa por mejorar su autoestima?   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 22                               | ¿El personal de UCI toma en cuenta los factores de motivación que se promueven institucionalmente? | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| <b>DIMENSIÓN 4: Aptitud</b>      |  |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 23                               | ¿El personal de UCI se desempeña de forma pertinente frente a sus compromisos adquiridos?          | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 24                               | ¿El personal de UCI se muestra idóneo frente a las responsabilidades asignadas?                    | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 25                               | ¿El personal de UCI Cumple con las expectativas establecidas.                                      | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 26                               | ¿El personal de UCI en algunas ocasiones demuestra resistencia para cumplir sus obligaciones?      | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): .....

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: ANITA CHAVEZ FRANCO   DNI: 08384950

Especialidad del validador:

06 de mayo del 2022

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

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

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

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

  
-----  
Mg. ANITA CHAVEZ FRANCO  
ENFERMERA SUPERVISORA  
CEP N° 10088  
-----

Firma del Experto Informante.



## Constancia de SUNEDU de expertos

REGISTRO NACIONAL DE  
**GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Aplicativo Guía

(\*\*) Si existe alguna observación en tu nombre o DNI [haz clic aquí.](#)

Resultado

| GRADUADO                                     | GRADO O TÍTULO   | INSTITUCIÓN   |
|--|--|---|
| NUÑEZ RIVAS, ORLANDO AMERICO<br>DNI 40393484 | LICENCIADO EN EDUCACION SECUNDARIA<br>ESPECIALIDAD HISTORIA Y GEOGRAFIA<br>Fecha de diploma: 20/05/2008<br>Modalidad de estudios: -  | UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL<br><i>PERU</i> |
| NUÑEZ RIVAS, ORLANDO AMERICO<br>DNI 40393484 | BACHILLER EN EDUCACION<br>Fecha de diploma: 18/09/2006<br>Modalidad de estudios: -<br><br>Fecha matrícula: Sin información (***)<br>Fecha egreso: Sin información (***)                                | UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL<br><i>PERU</i> |
| NUÑEZ RIVAS, ORLANDO AMERICO<br>DNI 40393484 | MAGISTER EN EDUCACION<br>CON MENCION EN DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA<br>Fecha de diploma: 28/06/16<br>Modalidad de estudios: PRESENCIAL<br><br>Fecha matrícula: 09/07/2014<br>Fecha egreso: 30/08/2014 | UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO<br><i>PERU</i>        |

(\*\*\*) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlinea.sunedu.gob.pe/>



**PERÚ**

**Ministerio de Educación**

**Superintendencia Nacional de  
Educación Superior Universitaria**

**Dirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos**

**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

| <b>Graduado</b>                                | <b>Grado o Título</b>   | <b>Institución</b>                              |
|--|---|---|
| LAIME PAMPA, PATRICIA MILAGROS<br>DNI 70584062 | BACHILLER EN ENFERMERIA<br>Fecha de diploma: 23/04/2014<br>Modalidad de estudios: -<br><br>Fecha matricula: Sin información (***)<br>Fecha egreso: Sin información (***)          | UNIVERSIDAD RICARDO PALMA<br><i>PERU</i>        |
| LAIME PAMPA, PATRICIA MILAGROS<br>DNI 70584062 | LICENCIADA EN ENFERMERIA<br>Fecha de diploma: 25/06/2014<br>Modalidad de estudios: -  | UNIVERSIDAD RICARDO PALMA<br><i>PERU</i>        |
| LAIME PAMPA, PATRICIA MILAGROS<br>DNI 70584062 | MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD<br>Fecha de diploma: 10/11/21<br>Modalidad de estudios: PRESENCIAL<br><br>Fecha matricula: 03/09/2019<br>Fecha egreso: 08/08/2021 | UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.<br><i>PERU</i> |

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

| Graduada   | Grado o Título  | Institución   |
|--|---|---|
| CHAVEZ FRANCO, ANITA FLOR DE MARIA<br>DNI 08384950 | LICENCIADA EN ENFERMERIA<br>Fecha de diploma: 29/06/2004<br>Modalidad de estudios: -  | UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL<br><i>PERU</i> |
| CHAVEZ FRANCO, ANITA FLOR DE MARIA<br>DNI 08384950 | BACHILLER EN ENFERMERIA<br>Fecha de diploma: 22/07/2003<br>Modalidad de estudios: -<br><br>Fecha matricula: Sin información (***)<br>Fecha egreso: Sin información (***)                                | UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL<br><i>PERU</i> |
| CHAVEZ FRANCO, ANITA FLOR DE MARIA<br>DNI 08384950 | ESPECIALISTA EN ENFERMERIA EN ADMINISTRACION Y GESTION<br>Fecha de diploma: 12/07/2012<br>Modalidad de estudios: -<br><br>Fecha matricula: Sin información (***)<br>Fecha egreso: Sin información (***) | UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL<br><i>PERU</i> |
| CHAVEZ FRANCO, ANITA FLOR DE MARIA<br>DNI 08384950 | MAGISTER EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD<br>Fecha de diploma: 28/06/16<br>Modalidad de estudios: PRESENCIAL<br><br>Fecha matricula: 26/06/2014<br>Fecha egreso: 30/04/2015                      | UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO<br><i>PERU</i>        |

## Anexo 4. Confiabilidad de los instrumentos.

### Prueba de confiabilidad

#### Variable 1

##### Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de<br>Cronbach | N de<br>elementos |
|---------------------|-------------------|
| ,931                | 16                |

##### Estadísticas de total de elemento

|     | Media de<br>escala si el<br>elemento se<br>ha<br>suprimido | Varianza de<br>escala si el<br>elemento se<br>ha<br>suprimido | Correlación<br>total de<br>elementos<br>corregida | Alfa de<br>Cronbach si<br>el elemento<br>se ha<br>suprimido |
|-----|--|---|---|---|
| P1  | 50,48  | 82,562  | ,913  | ,919  |
| P2  | 50,76  | 96,590  | ,276  | ,934  |
| P3  | 50,29  | 91,614  | ,427  | ,932  |
| P4  | 50,38  | 92,448  | ,537  | ,929  |
| P5  | 50,90  | 87,490  | ,519  | ,932  |
| P6  | 50,48  | 91,662  | ,590  | ,928  |
| P7  | 50,48  | 82,562  | ,913  | ,919  |
| P8  | 50,95  | 86,548  | ,578  | ,929  |
| P9  | 50,48  | 82,562  | ,913  | ,919  |
| P10 | 50,76  | 91,590  | ,379  | ,934  |
| P11 | 50,81  | 93,762  | ,487  | ,930  |
| P12 | 50,76  | 91,690  | ,511  | ,930  |
| P13 | 51,05  | 91,148  | ,642  | ,927  |
| P14 | 50,48  | 82,562  | ,913  | ,919  |
| P15 | 50,48  | 82,562  | ,913  | ,919  |
| P16 | 50,48  | 82,562  | ,913  | ,919  |

## Variable 2

### Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de<br>Cronbach | N de<br>elementos |
|---------------------|-------------------|
| ,855                | 16                |

### Estadísticas de total de elemento

|     | Media de<br>escala si el<br>elemento se<br>ha<br>suprimido | Varianza de<br>escala si el<br>elemento se<br>ha<br>suprimido | Correlación<br>total de<br>elementos<br>corregida | Alfa de<br>Cronbach si<br>el elemento<br>se ha<br>suprimido |
|-----|--|---|---|---|
| P17 | 54,95  | 46,448  | ,635  | ,838  |
| P18 | 54,90  | 45,190  | ,842  | ,826  |
| P19 | 54,90  | 45,190  | ,842  | ,826  |
| P20 | 54,90  | 45,190  | ,842  | ,826  |
| P21 | 55,05  | 51,948  | ,356  | ,852  |
| P22 | 54,57  | 46,957  | ,759  | ,832  |
| P23 | 54,67  | 51,033  | ,431  | ,849  |
| P24 | 54,52  | 49,462  | ,610  | ,841  |
| P25 | 55,14  | 49,029  | ,539  | ,844  |
| P26 | 55,10  | 52,590  | ,216  | ,861  |
| P27 | 54,67  | 56,133  | -,025   | ,867  |
| P28 | 54,86  | 51,329  | ,439  | ,849  |
| P29 | 55,05  | 54,648  | ,104  | ,863  |
| P30 | 54,81  | 51,862  | ,397  | ,850  |
| P31 | 54,86  | 49,029  | ,612  | ,840  |
| P32 | 55,62  | 54,148  | ,088  | ,869  |

## Todo el cuestionario

### Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,937             | 32             |

### Estadísticas de total de elemento

|     | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|-----|--|---|--|---|
| P1  | 109,05   | 233,648   | ,779                                     | ,932  |
| P2  | 109,33   | 251,333   | ,371                                     | ,936  |
| P3  | 108,86   | 246,129   | ,389                                     | ,936  |
| P4  | 108,95   | 247,248   | ,488                                     | ,935  |
| P5  | 109,48   | 237,762   | ,540                                     | ,935  |
| P6  | 109,05   | 242,348   | ,716                                     | ,933  |
| P7  | 109,05   | 233,648   | ,779                                     | ,932  |
| P8  | 109,52   | 235,562   | ,617                                     | ,934  |
| P9  | 109,05   | 233,648   | ,779                                     | ,932  |
| P10 | 109,33   | 240,933   | ,519                                     | ,935  |
| P11 | 109,38   | 246,848   | ,569                                     | ,935  |
| P12 | 109,33   | 243,333   | ,585                                     | ,934  |
| P13 | 109,62   | 245,248   | ,585                                     | ,935  |
| P14 | 109,05   | 233,648   | ,779                                     | ,932  |
| P15 | 109,05   | 233,648   | ,779                                     | ,932  |
| P16 | 109,05   | 233,648   | ,779                                     | ,932  |
| P17 | 108,95   | 240,448   | ,519                                     | ,935  |
| P18 | 108,90   | 236,090   | ,750                                     | ,932  |
| P19 | 108,90   | 236,090   | ,750                                     | ,932  |
| P20 | 108,90   | 236,090   | ,750                                     | ,932  |
| P21 | 109,05   | 254,948   | ,102                                     | ,939  |
| P22 | 108,57   | 241,157   | ,620                                     | ,934  |
| P23 | 108,67   | 244,233   | ,547                                     | ,935  |
| P24 | 108,52   | 242,962   | ,626                                     | ,934  |
| P25 | 109,14   | 243,529   | ,503                                     | ,935  |
| P26 | 109,10   | 246,790   | ,353                                     | ,937  |
| P27 | 108,67   | 257,333   | ,006                                     | ,939  |
| P28 | 108,86   | 248,529   | ,394                                     | ,936  |
| P29 | 109,05   | 251,648   | ,242                                     | ,938  |
| P30 | 108,81   | 248,362   | ,412                                     | ,936  |
| P31 | 108,86   | 241,329   | ,658                                     | ,934  |
| P32 | 109,62   | 254,448   | ,082                                     | ,940  |

## Anexo 5. Cálculo de tamaño de muestra

### Cálculo de la muestra de investigación

El cálculo correspondiente es el siguiente:

$$n = \frac{Z^2 \times p \times q \times N}{(N - 1) \times e^2 + Z^2 \times p \times q}$$
$$n = \frac{(1,96)^2 \times (0,5) \times (0,5) \times 280}{(280 - 1) \times (0,05)^2 + (1,96)^2 \times (0,5) \times (0,5)}$$
$$n = \frac{268,91}{0,69 + 0,96}$$
$$n = \frac{268,91}{1,65}$$
$$n = 162$$

Dónde:

N=población

n=muestra

e=margen de error

p=Hecho favorable

q=Hecho desfavorable

Z=Nivel de confianza

## Anexo 6. Tabla de validez

*Validación de expertos de los cuestionarios para dirección estratégica y talento humano*

| Autores                    | Resultado final       |
|----------------------------|-----------------------|
| Mg. Orlando A. Nuñez Rivas | Procede su aplicación |
| Mg. Patricia Layme Pampa   | Procede su aplicación |
| Mg. Anita Chávez Franco    | Procede su aplicación |

Nota. Proviene de la aplicación de juicio de expertos

**Anexo 7. Tabla de confiabilidad estadística para el cuestionario de la variable dirección estratégica**

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,931             | 16             |

Nota. Datos obtenidos de la prueba piloto

**Anexo 8. Tabla de confiabilidad estadística para el cuestionario de la variable talento humano**

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,855             | 16             |

Nota. Datos obtenidos de la prueba piloto

**Anexo 9. Prueba de normalidad**

*Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov*

|                       |         | Kolmogorov-Smirnov |     |      |
|-----------------------|---------|--------------------|-----|------|
| Talento humano        |         | Estadístico        | gl  | Sig. |
| Dirección estratégica | Regular | ,540               | 113 | ,000 |
|                       | Bueno   | ,485               | 43  | ,000 |

H<sub>0</sub>: Los datos están considerados como normales

H<sub>1</sub>: Los datos no tienen distribución normal

Nivel de significancia = 0,05

Regla de decisión. Si p valor < 0,05 se rechaza la H<sub>0</sub> ; Si p valor > 0,05 se acepta la H<sub>0</sub>



En la tabla, se muestran los resultados de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov. Para la variable calidad dirección estratégica y talento humano. En ambos casos se ha obtenido que el P valor es  $0,000 < \alpha = 0,05$  lo que implica rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, vale decir que los datos no tienen distribución normal lo que nos conduce a concluir que corresponde a una prueba no paramétrica y se utilizará el coeficiente de correlación de Rho de Spearman.

**Anexo 9. Consentimiento informado para participantes de la investigación.**

**CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES DE LA INVESTIGACIÓN**

La presente investigación titulada **Dirección estratégico y talento humano de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de Nivel III, Lima 2022**”, es desarrollada por Yeny Corazao Pacheco, investigadora del programa académico de Maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo del estudio es analizar la relación que existe entre la Dirección estratégica y talento humano en el Servicio UCI del Hospital de Nivel, III, Lima 2022.

En caso de acceder a participar en este estudio, se le pedirá responder un cuestionario de preguntas objetivas. El cuestionario tomará 30 minutos aproximadamente. La participación en este estudio es voluntaria. La información que se recolecta será confidencial. Además, no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas a los correos de contacto. Desde ya se agradece su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, ya he sido informado (a) sobre el objetivo del estudio. Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento.

Fecha: .....

Firma de participante.....

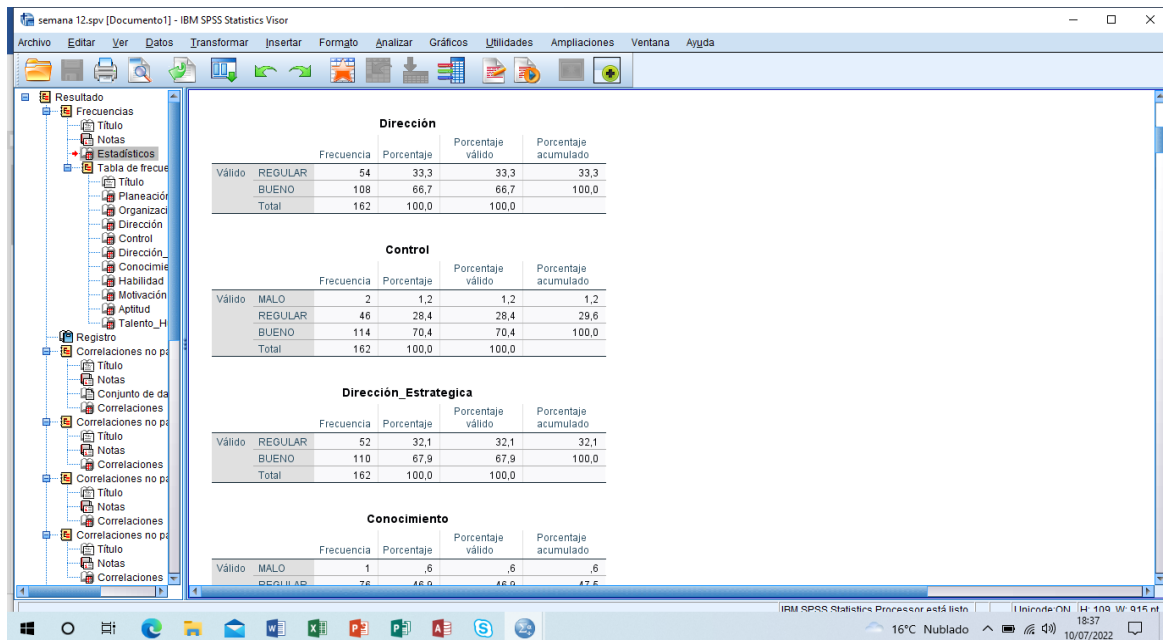
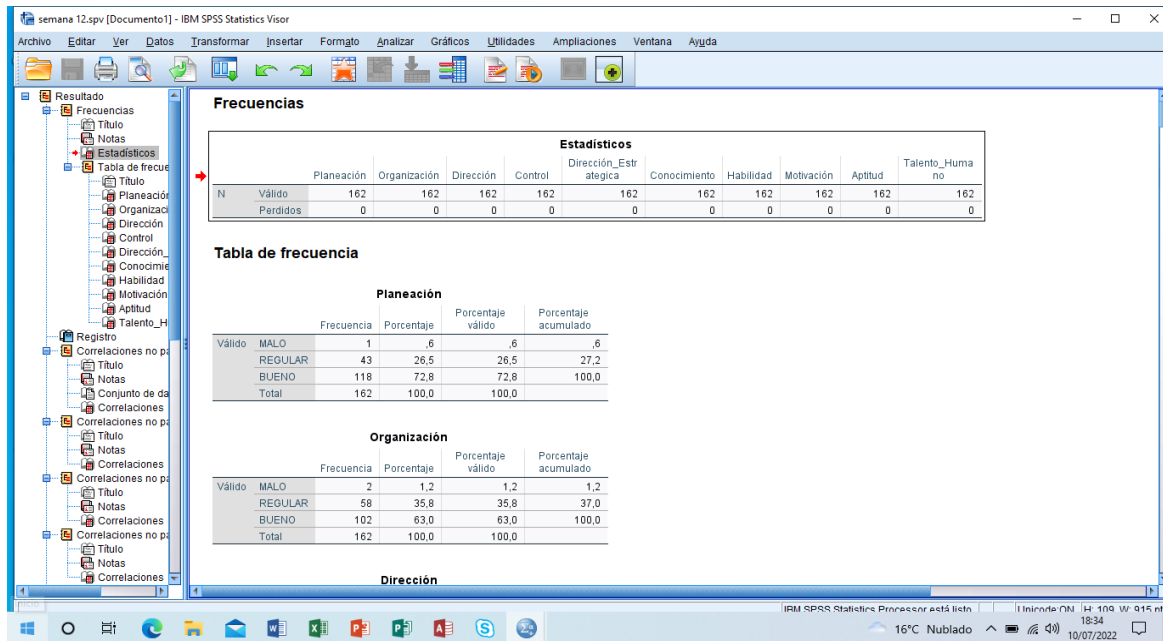


|     | B   | C | D | E | F | G  | H | I | J | K  | L | M | N | O  | P  | Q | R | S | T  | U  | V  | W | X | Y | Z  | AA | AB | AC | AD | AE | AF | AG | AH | AI | AJ | AK | AL | AM | AN | AO | AP | AQ | AR | AS | AT |    |    |  |  |  |  |  |  |  |
|-----|-----|---|---|---|---|----|---|---|---|----|---|---|---|----|----|---|---|---|----|----|----|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|--|--|--|--|--|--|--|
| 75  | 70  | 4 | 4 | 3 | 4 | 15 | 4 | 3 | 3 | 13 | 3 | 4 | 3 | 4  | 14 | 3 | 4 | 5 | 4  | 16 | 58 | 4 | 3 | 3 | 4  | 14 | 4  | 3  | 4  | 15 | 3  | 5  | 5  | 4  | 17 | 4  | 4  | 4  | 16 | 62 |    |    |    |    |    |    |    |  |  |  |  |  |  |  |
| 76  | 71  | 3 | 3 | 4 | 3 | 13 | 3 | 4 | 3 | 13 | 4 | 2 | 3 | 4  | 13 | 4 | 3 | 4 | 14 | 53 | 3  | 2 | 3 | 4 | 12 | 3  | 4  | 4  | 5  | 16 | 4  | 4  | 4  | 3  | 15 | 4  | 4  | 4  | 3  | 17 | 4  | 4  | 3  | 13 | 56 |    |    |  |  |  |  |  |  |  |
| 77  | 72  | 4 | 3 | 3 | 4 | 14 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3 | 3 | 3 | 3  | 12 | 4 | 4 | 4 | 4  | 16 | 54 | 3 | 3 | 2 | 4  | 12 | 4  | 4  | 5  | 5  | 18 | 4  | 5  | 4  | 4  | 17 | 5  | 3  | 4  | 3  | 15 | 62 |    |    |    |    |    |  |  |  |  |  |  |  |
| 78  | 73  | 4 | 3 | 4 | 4 | 15 | 3 | 3 | 4 | 13 | 4 | 3 | 4 | 4  | 15 | 3 | 4 | 4 | 4  | 14 | 57 | 3 | 2 | 3 | 5  | 13 | 4  | 4  | 4  | 4  | 16 | 3  | 4  | 3  | 3  | 13 | 4  | 4  | 3  | 13 | 4  | 4  | 3  | 14 | 56 |    |    |  |  |  |  |  |  |  |
| 79  | 74  | 4 | 3 | 3 | 3 | 13 | 3 | 4 | 4 | 14 | 4 | 4 | 4 | 4  | 15 | 3 | 4 | 4 | 4  | 15 | 57 | 3 | 3 | 4 | 3  | 13 | 3  | 3  | 4  | 5  | 15 | 4  | 3  | 4  | 5  | 16 | 4  | 4  | 3  | 4  | 15 | 59 |    |    |    |    |    |  |  |  |  |  |  |  |
| 80  | 75  | 3 | 4 | 3 | 4 | 14 | 3 | 3 | 4 | 13 | 4 | 3 | 4 | 4  | 15 | 3 | 4 | 4 | 4  | 14 | 56 | 3 | 3 | 4 | 3  | 13 | 3  | 3  | 4  | 4  | 13 | 4  | 3  | 5  | 4  | 16 | 4  | 3  | 3  | 13 | 55 |    |    |    |    |    |    |  |  |  |  |  |  |  |
| 81  | 76  | 4 | 4 | 3 | 3 | 14 | 3 | 3 | 3 | 13 | 4 | 3 | 4 | 4  | 15 | 3 | 3 | 3 | 4  | 13 | 55 | 3 | 1 | 3 | 3  | 10 | 3  | 3  | 4  | 4  | 14 | 3  | 4  | 4  | 4  | 15 | 3  | 4  | 4  | 3  | 14 | 53 |    |    |    |    |    |  |  |  |  |  |  |  |
| 82  | 77  | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 | 3 | 3 | 4 | 14 | 4 | 2 | 4 | 3  | 13 | 3 | 4 | 4 | 4  | 14 | 56 | 4 | 3 | 4 | 3  | 14 | 4  | 3  | 3  | 4  | 14 | 3  | 4  | 5  | 3  | 15 | 4  | 4  | 4  | 3  | 15 | 4  | 4  | 3  | 15 | 58 |    |  |  |  |  |  |  |  |
| 83  | 78  | 4 | 3 | 3 | 4 | 15 | 4 | 3 | 3 | 14 | 4 | 4 | 4 | 4  | 15 | 3 | 3 | 4 | 4  | 13 | 57 | 4 | 3 | 3 | 3  | 13 | 3  | 3  | 4  | 4  | 14 | 3  | 5  | 4  | 4  | 16 | 4  | 4  | 4  | 4  | 16 | 4  | 4  | 4  | 16 | 59 |    |  |  |  |  |  |  |  |
| 84  | 79  | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 | 4 | 3 | 3 | 14 | 4 | 3 | 4 | 3  | 14 | 3 | 4 | 4 | 4  | 15 | 58 | 4 | 3 | 1 | 4  | 12 | 4  | 3  | 3  | 3  | 13 | 3  | 4  | 4  | 3  | 14 | 3  | 4  | 4  | 3  | 14 | 3  | 4  | 3  | 14 | 53 |    |  |  |  |  |  |  |  |
| 85  | 80  | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 4 | 4 | 4 | 15 | 4 | 4 | 3 | 4  | 15 | 3 | 3 | 3 | 4  | 13 | 55 | 4 | 2 | 3 | 4  | 13 | 3  | 3  | 4  | 4  | 14 | 3  | 5  | 4  | 3  | 15 | 3  | 4  | 4  | 3  | 15 | 3  | 4  | 4  | 3  | 14 | 56 |  |  |  |  |  |  |  |
| 86  | 81  | 3 | 4 | 4 | 3 | 14 | 4 | 4 | 3 | 14 | 4 | 3 | 4 | 3  | 14 | 3 | 4 | 4 | 4  | 15 | 57 | 4 | 3 | 3 | 4  | 14 | 4  | 4  | 4  | 4  | 15 | 4  | 4  | 5  | 4  | 17 | 4  | 4  | 4  | 4  | 17 | 4  | 4  | 4  | 3  | 15 | 61 |  |  |  |  |  |  |  |
| 87  | 82  | 4 | 3 | 4 | 4 | 15 | 4 | 3 | 3 | 13 | 4 | 3 | 3 | 4  | 14 | 3 | 3 | 4 | 4  | 13 | 55 | 4 | 4 | 3 | 4  | 15 | 4  | 3  | 4  | 3  | 14 | 4  | 4  | 5  | 4  | 17 | 4  | 4  | 4  | 4  | 17 | 4  | 4  | 4  | 4  | 16 | 62 |  |  |  |  |  |  |  |
| 88  | 83  | 4 | 3 | 3 | 3 | 13 | 4 | 4 | 3 | 14 | 4 | 5 | 3 | 4  | 16 | 4 | 3 | 4 | 4  | 15 | 58 | 4 | 3 | 3 | 3  | 13 | 4  | 3  | 4  | 3  | 14 | 4  | 4  | 4  | 3  | 15 | 3  | 4  | 5  | 3  | 15 | 3  | 4  | 5  | 3  | 15 | 67 |  |  |  |  |  |  |  |
| 89  | 84  | 4 | 3 | 4 | 4 | 15 | 3 | 3 | 3 | 12 | 4 | 3 | 3 | 4  | 14 | 3 | 3 | 4 | 4  | 14 | 55 | 4 | 3 | 4 | 4  | 15 | 4  | 5  | 4  | 4  | 17 | 3  | 4  | 5  | 3  | 15 | 3  | 5  | 4  | 4  | 16 | 63 |    |    |    |    |    |  |  |  |  |  |  |  |
| 90  | 85  | 4 | 3 | 3 | 4 | 14 | 4 | 3 | 4 | 14 | 3 | 3 | 4 | 4  | 14 | 4 | 3 | 4 | 4  | 15 | 57 | 5 | 4 | 3 | 4  | 16 | 5  | 3  | 4  | 4  | 16 | 3  | 4  | 4  | 15 | 3  | 4  | 4  | 15 | 3  | 4  | 4  | 15 | 61 |    |    |    |  |  |  |  |  |  |  |
| 91  | 86  | 3 | 4 | 3 | 3 | 13 | 4 | 4 | 4 | 14 | 4 | 3 | 4 | 5  | 16 | 3 | 3 | 5 | 5  | 16 | 59 | 4 | 3 | 2 | 4  | 13 | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 5  | 17 | 3  | 5  | 4  | 4  | 16 | 4  | 4  | 4  | 16 | 60 |    |    |    |  |  |  |  |  |  |  |
| 92  | 87  | 4 | 3 | 2 | 3 | 12 | 4 | 3 | 3 | 13 | 3 | 3 | 3 | 3  | 12 | 4 | 4 | 4 | 4  | 16 | 59 | 4 | 2 | 3 | 3  | 12 | 4  | 4  | 4  | 5  | 17 | 4  | 4  | 4  | 4  | 16 | 3  | 4  | 5  | 4  | 16 | 61 |    |    |    |    |    |  |  |  |  |  |  |  |
| 93  | 88  | 3 | 3 | 4 | 3 | 13 | 3 | 4 | 4 | 14 | 4 | 3 | 4 | 3  | 14 | 3 | 4 | 4 | 4  | 15 | 56 | 4 | 3 | 3 | 3  | 13 | 4  | 4  | 3  | 4  | 15 | 3  | 4  | 3  | 13 | 4  | 5  | 4  | 4  | 16 | 4  | 5  | 4  | 4  | 17 | 58 |    |  |  |  |  |  |  |  |
| 94  | 89  | 3 | 4 | 4 | 3 | 14 | 4 | 4 | 4 | 14 | 3 | 3 | 3 | 3  | 12 | 3 | 4 | 4 | 4  | 15 | 55 | 4 | 4 | 4 | 4  | 16 | 3  | 3  | 4  | 4  | 14 | 4  | 4  | 3  | 13 | 4  | 5  | 4  | 4  | 16 | 4  | 5  | 3  | 17 | 63 |    |    |  |  |  |  |  |  |  |
| 95  | 90  | 4 | 3 | 3 | 3 | 13 | 3 | 4 | 4 | 14 | 3 | 2 | 3 | 4  | 12 | 3 | 4 | 5 | 4  | 16 | 55 | 4 | 3 | 4 | 4  | 15 | 4  | 4  | 3  | 3  | 14 | 3  | 4  | 4  | 3  | 14 | 4  | 5  | 4  | 16 | 59 |    |    |    |    |    |    |  |  |  |  |  |  |  |
| 96  | 91  | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 | 3 | 4 | 4 | 14 | 3 | 3 | 4 | 4  | 14 | 3 | 4 | 4 | 3  | 14 | 57 | 3 | 2 | 3 | 3  | 11 | 3  | 3  | 4  | 4  | 14 | 3  | 4  | 4  | 3  | 14 | 4  | 4  | 4  | 15 | 3  | 4  | 5  | 3  | 16 | 55 |    |  |  |  |  |  |  |  |
| 97  | 92  | 4 | 4 | 4 | 4 | 15 | 3 | 4 | 3 | 13 | 4 | 3 | 5 | 4  | 16 | 3 | 3 | 4 | 4  | 14 | 58 | 3 | 3 | 3 | 4  | 13 | 3  | 4  | 4  | 4  | 15 | 3  | 5  | 4  | 4  | 16 | 5  | 5  | 3  | 17 | 61 |    |    |    |    |    |    |  |  |  |  |  |  |  |
| 98  | 93  | 4 | 3 | 3 | 3 | 13 | 4 | 3 | 5 | 15 | 4 | 4 | 4 | 3  | 15 | 3 | 3 | 4 | 4  | 14 | 57 | 4 | 1 | 4 | 3  | 12 | 3  | 3  | 5  | 3  | 14 | 3  | 4  | 5  | 3  | 15 | 4  | 4  | 4  | 16 | 5  | 4  | 4  | 3  | 14 | 56 |    |  |  |  |  |  |  |  |
| 99  | 94  | 2 | 4 | 3 | 4 | 13 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3 | 3 | 3 | 3  | 12 | 3 | 4 | 5 | 3  | 15 | 52 | 4 | 3 | 4 | 4  | 15 | 3  | 4  | 4  | 3  | 14 | 3  | 5  | 4  | 4  | 17 | 4  | 4  | 4  | 4  | 16 | 62 |    |    |    |    |    |  |  |  |  |  |  |  |
| 100 | 95  | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 4 | 5 | 3 | 15 | 3 | 3 | 2 | 4  | 12 | 3 | 3 | 4 | 3  | 13 | 52 | 4 | 3 | 3 | 4  | 14 | 3  | 3  | 4  | 3  | 13 | 3  | 5  | 3  | 17 | 4  | 4  | 4  | 4  | 15 | 57 |    |    |    |    |    |    |  |  |  |  |  |  |  |
| 101 | 96  | 4 | 3 | 4 | 4 | 15 | 3 | 3 | 4 | 13 | 3 | 3 | 3 | 3  | 12 | 3 | 4 | 4 | 3  | 14 | 54 | 4 | 4 | 3 | 4  | 15 | 4  | 3  | 3  | 4  | 14 | 3  | 4  | 4  | 4  | 15 | 3  | 4  | 4  | 14 | 5  | 4  | 4  | 17 | 60 |    |    |  |  |  |  |  |  |  |
| 102 | 97  | 3 | 4 | 3 | 4 | 14 | 3 | 3 | 4 | 13 | 3 | 4 | 3 | 3  | 13 | 3 | 4 | 4 | 3  | 13 | 53 | 4 | 3 | 1 | 4  | 12 | 4  | 3  | 4  | 4  | 15 | 3  | 4  | 4  | 3  | 14 | 3  | 4  | 4  | 14 | 3  | 4  | 4  | 15 | 56 |    |    |  |  |  |  |  |  |  |
| 103 | 98  | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 3 | 4 | 4 | 14 | 3 | 4 | 3 | 4  | 14 | 3 | 4 | 4 | 4  | 15 | 59 | 3 | 3 | 3 | 4  | 13 | 4  | 4  | 4  | 4  | 15 | 3  | 4  | 3  | 14 | 4  | 3  | 4  | 4  | 14 | 3  | 3  | 4  | 14 | 56 |    |    |  |  |  |  |  |  |  |
| 104 | 99  | 3 | 4 | 3 | 4 | 14 | 3 | 3 | 4 | 13 | 4 | 3 | 4 | 4  | 14 | 3 | 3 | 4 | 4  | 14 | 56 | 4 | 3 | 3 | 5  | 17 | 4  | 3  | 3  | 5  | 15 | 4  | 5  | 4  | 4  | 17 | 4  | 4  | 4  | 4  | 17 | 4  | 4  | 3  | 15 | 64 |    |  |  |  |  |  |  |  |
| 105 | 100 | 3 | 4 | 3 | 3 | 14 | 4 | 4 | 4 | 15 | 4 | 3 | 3 | 4  | 14 | 3 | 3 | 4 | 4  | 14 | 57 | 4 | 3 | 3 | 4  | 14 | 4  | 3  | 4  | 4  | 14 | 4  | 4  | 4  | 3  | 14 | 3  | 4  | 4  | 4  | 15 | 67 |    |    |    |    |    |  |  |  |  |  |  |  |
| 106 | 101 | 3 | 4 | 3 | 3 | 13 | 3 | 4 | 4 | 15 | 4 | 3 | 4 | 4  | 15 | 3 | 2 | 4 | 4  | 15 | 56 | 3 | 3 | 4 | 4  | 14 | 4  | 3  | 4  | 4  | 15 | 4  | 3  | 4  | 4  | 16 | 4  | 5  | 4  | 16 | 4  | 5  | 4  | 16 | 60 |    |    |  |  |  |  |  |  |  |
| 107 | 102 | 3 | 5 | 4 | 3 | 15 | 3 | 4 | 4 | 15 | 3 | 3 | 5 | 14 | 3  | 5 | 5 | 4 | 17 | 61 | 3  | 3 | 4 | 3 | 13 | 5  | 3  | 4  | 4  | 16 | 3  | 4  | 5  | 4  | 16 | 4  | 4  | 4  | 16 | 4  | 3  | 5  | 16 | 61 |    |    |    |  |  |  |  |  |  |  |
| 108 | 103 | 4 | 3 | 3 | 4 | 14 | 3 | 4 | 4 | 14 | 4 | 2 | 3 | 3  | 12 | 4 | 4 | 3 | 5  | 16 | 56 | 4 | 4 | 4 | 4  | 16 | 4  | 4  | 4  | 5  | 16 | 4  | 5  | 4  | 4  | 17 | 4  | 4  | 4  | 4  | 16 | 65 |    |    |    |    |    |  |  |  |  |  |  |  |
| 109 | 104 | 4 | 4 | 3 | 3 | 14 | 3 | 4 | 3 | 13 | 3 | 5 | 4 | 3  | 15 | 3 | 4 | 3 | 3  | 13 | 55 | 3 | 4 | 3 | 3  | 13 | 4  | 4  | 4  | 4  | 16 | 3  | 4  | 5  | 17 | 3  | 3  | 4  | 4  | 16 | 4  | 4  | 4  | 16 | 60 |    |    |  |  |  |  |  |  |  |
| 110 | 105 | 3 | 4 | 3 | 4 | 14 | 4 | 4 | 3 | 14 | 3 | 3 | 4 | 3  | 13 | 2 | 3 | 4 | 4  | 13 | 54 | 4 | 2 | 3 | 4  | 13 | 3  | 3  | 4  | 13 | 2  | 4  | 4  | 4  | 14 | 4  | 4  | 4  | 4  | 16 | 56 |    |    |    |    |    |    |  |  |  |  |  |  |  |

|     | B   | C | D | E | F | G  | H | I | J | K  | L | M | N | O | P  | Q | R | S   | T | U | V | W | X | Y | Z | AA | AB | AC | AD | AE | AF | AG | AH | AI | AJ | AK | AL | AM | AN | AO | AP | AQ | AR | AS | AT |  |
|-----|-----|---|---|---|---|----|---|---|---|----|---|---|---|---|----|---|---|-----|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|--|
| 111 | 106 | 3 | 4 | 4 | 3 | 14 | 3 | 4 | 3 | 12 | 3 | 3 | 4 | 3 | 13 | 3 | 3 | 4</ |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |  |



# Anexo 11. Resultados SPSS



semana 12.spv [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

Frecuencias

Estadísticos

Tabla de frecuencias

Conocimiento

|             | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido MALO | 1          | ,6         | ,6                | ,6                   |
| REGULAR     | 76         | 46,9       | 46,9              | 47,5                 |
| BUENO       | 85         | 52,5       | 52,5              | 100,0                |
| Total       | 162        | 100,0      | 100,0             |                      |

Habilidad

|                | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido REGULAR | 24         | 14,8       | 14,8              | 14,8                 |
| BUENO          | 138        | 85,2       | 85,2              | 100,0                |
| Total          | 162        | 100,0      | 100,0             |                      |

Motivación

|                | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido REGULAR | 37         | 22,8       | 22,8              | 22,8                 |
| BUENO          | 125        | 77,2       | 77,2              | 100,0                |
| Total          | 162        | 100,0      | 100,0             |                      |

Aptitud

|                | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido REGULAR | 37         | 22,8       | 22,8              | 22,8                 |
| BUENO          | 125        | 77,2       | 77,2              | 100,0                |
| Total          | 162        | 100,0      | 100,0             |                      |

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unironda ON | H: 10:01 W: 015 m | 18:38 | 16°C Nublado | 10/07/2022

semana 12.spv [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

Frecuencias

Estadísticos

Tabla de frecuencias

Aptitud

|                | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido REGULAR | 35         | 21,6       | 21,6              | 21,6                 |
| BUENO          | 127        | 78,4       | 78,4              | 100,0                |
| Total          | 162        | 100,0      | 100,0             |                      |

Talento\_Humano

|                | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido REGULAR | 47         | 29,0       | 29,0              | 29,0                 |
| BUENO          | 115        | 71,0       | 71,0              | 100,0                |
| Total          | 162        | 100,0      | 100,0             |                      |

>Número de advertencia 67. Nombre de comando : GET FILE  
 >El documento ya está siendo utilizado por otro usuario o proceso. Si realiza  
 >cambios en el documento, éstos pueden sobrescribir cambios realizados por  
 >otros y viceversa.  
 >Archivo abierto C:\Users\DOLITUS\Desktop\YENI\SPSS YENI.sav

Correlaciones no paramétricas

[ConjuntoDatos1] C:\Users\DOLITUS\Desktop\YENI\SPSS YENI.sav

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unironda ON | H: 10:01 W: 015 m | 18:38 | 16°C Nublado | 10/07/2022





YENY TRABAJO (4).spv [Documento13] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado N 162 162

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

### Correlaciones no paramétricas

#### Correlaciones

| Rho de Spearman | Dirección_Estrategica | Coefficiente de correlación | Dirección_Estrategica | Motivación |
|-----------------|-----------------------|-----------------------------|-----------------------|------------|
|                 |                       |                             | 1,000                 | ,634**     |
|                 |                       | Sig. (bilateral)            | .                     | ,000       |
|                 |                       | N                           | 162                   | 162        |
|                 | Motivación            | Coefficiente de correlación | ,634**                | 1,000      |
|                 |                       | Sig. (bilateral)            | ,000                  | .          |
|                 |                       | N                           | 162                   | 162        |

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

### Correlaciones no paramétricas

#### Correlaciones

| Rho de Spearman | Dirección_Estrategica | Coefficiente de correlación | Dirección_Estrategica | Aptitud |
|-----------------|-----------------------|-----------------------------|-----------------------|---------|
|                 |                       |                             | 1,000                 | ,603**  |
|                 |                       | Sig. (bilateral)            | .                     | ,000    |
|                 |                       | N                           | 162                   | 162     |
|                 | Aptitud               | Coefficiente de correlación | ,603**                | 1,000   |
|                 |                       | Sig. (bilateral)            | ,000                  | .       |
|                 |                       | N                           | 162                   | 162     |

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

YENY TRABAJO (4).spv [Documento13] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

### Correlaciones no paramétricas

#### Correlaciones

| Rho de Spearman | Dirección_Estrategica | Coefficiente de correlación | Dirección_Estrategica | Conocimiento |
|-----------------|-----------------------|-----------------------------|-----------------------|--------------|
|                 |                       |                             | 1,000                 | ,541**       |
|                 |                       | Sig. (bilateral)            | .                     | ,000         |
|                 |                       | N                           | 162                   | 162          |
|                 | Conocimiento          | Coefficiente de correlación | ,541**                | 1,000        |
|                 |                       | Sig. (bilateral)            | ,000                  | .            |
|                 |                       | N                           | 162                   | 162          |

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

### Explorar

[ConjuntoDatos1] C:\Users\DOLITUS\Desktop\YENY\SPSS YENY.sav

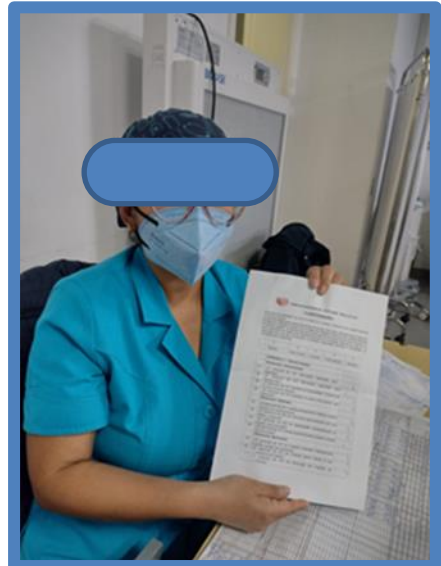
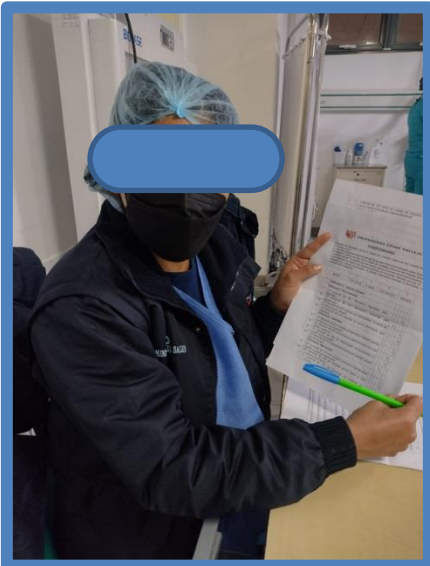
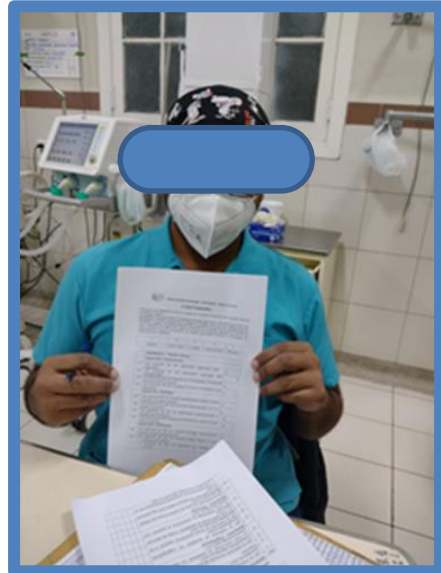
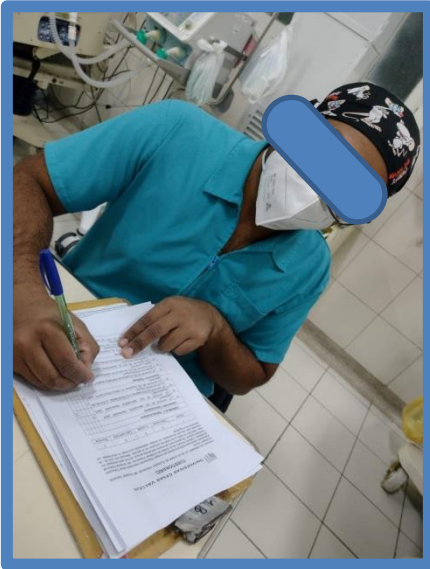
#### Resumen de procesamiento de casos

|                       | Válido |            | Casos Perdidos |            | Total |            |
|-----------------------|--------|------------|----------------|------------|-------|------------|
|                       | N      | Porcentaje | N              | Porcentaje | N     | Porcentaje |
| Dirección_Estrategica | 162    | 100,0%     | 0              | 0,0%       | 162   | 100,0%     |
| Talento_Humano        | 162    | 100,0%     | 0              | 0,0%       | 162   | 100,0%     |

#### Descriptivos

|                               | Estadístico | Error estándar |
|-------------------------------|-------------|----------------|
| Dirección_Estrategica - Media | 3,60        | ,637           |

## Anexo 12. Evidencia fotográfica





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

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, RAMIREZ HUERTA VALIENTE PANTALEON, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Dirección estratégica y talento humano de la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Nivel III, Lima, 2022.", cuyo autor es CORAZAO PACHECO YENY, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 30 de Julio del 2022

| <b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>  | <b>Firma</b>   |
|---|--|
| RAMIREZ HUERTA VALIENTE PANTALEON<br><b>DNI:</b> 31678241<br><b>ORCID</b> 0000-0002-9297-056x | Firmado digitalmente por:<br>VPRAMIREZH el 01-08-<br>2022 08:51:43 |

Código documento Trilce: TRI - 0382067