



FACULTAD DE PSICOLOGÍA

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y MOTIVACIÓN EN LOS TRABAJADORES
DE UN CENTRO DE SALUD, LIMA 2023

Línea de investigación:

Psicología de los procesos básicos y Psicología educativa

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Psicología con
mención en psicología organizacional

Autor

Vargas Ayma, Nelida Flor

Asesor

Mendoza Huaman, Vicente

ORCID: 0000-0003-1946-6831

Jurado

Valdez Sena, Lucia E.

Carbonel Paredes, Elsa

Del Rosario Pacherres, Orlando

Lima - Perú

2025



GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y MOTIVACIÓN EN LOS TRABAJADORES DE UN CENTRO DE SALUD, LIMA 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

- | | | |
|---|---|-----|
| 1 | repository.ucv.edu.pe
Fuente de Internet | 8% |
| 2 | hdl.handle.net
Fuente de Internet | 7% |
| 3 | Submitted to Universidad Cesar Vallejo
Trabajo del estudiante | 2% |
| 4 | repository.une.edu.pe
Fuente de Internet | 1 % |
| 5 | Apaza Zapana, Ruth. "El clima organizacional y su desempeño laboral del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca región Puno periodo 2016 – 2017", Universidad Nacional del Altiplano de Puno (Peru)
Publicación | 1 % |
| 6 | Aníbal Edwin Minaya-Serna, Andrés Alberto Ruiz-Gómez, Manuel Alejandro Concha-Huarcaya, Manuel Antonio Alva-Olivos. "Gestión del talento humano y satisfacción laboral", Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía, 2024
Publicación | 1 % |

repository.upp.edu.pe



FACULTAD DE PSICOLOGÍA

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y MOTIVACIÓN EN LOS TRABAJADORES
DE UN CENTRO DE SALUD, LIMA 2023**

Línea de investigación:

Psicología de los procesos básicos y Psicología educativa

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Psicología con mención
en psicología organizacional

Autora:

Vargas Ayma, Nelida Flor

Asesor:

Mendoza Huamán, Vicente

ORCID: 0000-0003-1946-6831

Jurados:

Valdez Sena, Lucia E.

Carbonel Paredes, Elsa

Del Rosario Pacherres, Orlando

Lima- Perú

2025

Dedicatoria

A mi madre Sabina, por haberme forjado,
por su sacrificio y esfuerzo para yo
conseguir las cosas que he venido
alcanzando. Gracias por siempre creer en
mí y brindarme tu apoyo incondicional

Agradecimientos

A mi madre por acompañarme en esta etapa académica y ser mi más ferviente admiración.

A mis hermanos, que siempre me ayudaron y aconsejaron en esta etapa universitaria.

A mis queridos compañeros de estudio, por su apoyo, colaboración y amistad durante todo este camino universitario.

Índice

Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCION	1
1.1. Descripción y formulación del problema	1
1.2. Antecedentes	3
1.3. Objetivos	6
<i>1.3.1. Objetivo General</i>	6
<i>1.3.2. Objetivos Específicos</i>	6
1.4. Justificación	7
1.5. Hipótesis	8
II. MARCO TEORICO	10
2.1. Bases teóricas sobre el tema de Investigación	10
<i>2.1.1 Gestión del Talento Humano</i>	10
<i>2.1.2. Motivación</i>	12
III. METODO	16
3.1. Tipo de Investigación	16
3.2. Ámbito temporal y espacial	17
3.3. Variables	17
3.4. Población y muestra	18
3.5. Instrumentos	20
3.6. Procedimientos	23
3.7. Análisis de datos	24
3.8. Consideraciones éticas	24
IV. RESULTADOS	26

V. DISCUSION DE RESULTADOS	51
VI. CONCLUSIONES	55
VII. RECOMENDACIONES	57
VIII. REFERENCIAS	58
IX. ANEXOS	62

INDICE DE TABLA

Tabla 1	Distribución de la muestra.	19
Tabla 2	Ficha técnica del cuestionario de gestión de talento humano.	21
Tabla 3	Ficha técnica del cuestionario de motivación laboral.	23
Tabla 4	Coeficiente Alfa de Cronbach del cuestionario de gestión del talento humano.	26
Tabla 5	Validez del cuestionario de gestión del talento humano.	27
Tabla 6	Coeficiente Alfa de Cronbach del cuestionario de motivación	27
Tabla 7	Validez del cuestionario de motivación	28
Tabla 8	Niveles de la variable gestión del talento humano.	29
Tabla 9	Niveles de la dimensión admisión del personal.	30
Tabla 10	Niveles de la dimensión aplicación del personal	31
Tabla 11	Niveles de la dimensión compensación del personal.	32
Tabla 12	Niveles de la dimensión desarrollo del personal	34
Tabla 13	Niveles de la dimensión mantenimiento del personal.	35
Tabla 14	Niveles de la dimensión monitoreo del personal.	36
Tabla 15	Niveles de la variable motivación.	37
Tabla 16	Niveles de la dimensión motivación al logro.	38
Tabla 17	Niveles de la dimensión reconocimiento.	39
Tabla 18	Niveles de la dimensión interés en el trabajo.	41
Tabla 19	Niveles de la dimensión responsabilidad	42
Tabla 20	Niveles de la dimensión mejora	43
Tabla 21	Pruebas de normalidad.	44

Tabla 22	Relación entre la variable gestión del talento humano y motivación.	45
Tabla 23	Relación entre la variable gestión del talento humano y la dimensión motivación al logro.	46
Tabla 24	Relación entre la variable gestión del talento humano y la dimensión reconocimiento	47
Tabla 25	Relación entre la variable gestión del talento humano y la dimensión interés en el trabajo	48
Tabla 26	Relación entre la variable gestión del talento humano y la dimensión responsabilidad.	48
Tabla 27	Relación entre la variable gestión del talento humano y la dimensión mejora.	49

INDICE DE FIGURAS

Figura 1	Niveles de la variable gestión del talento humano	29
Figura 2	Niveles de la dimensión admisión del personal	30
Figura 3	Niveles de la dimensión aplicación del personal	31
Figura 4	Niveles de la dimensión compensación del personal	33
Figura 5	Niveles de la dimensión desarrollo del personal	34
Figura 6	Niveles de la dimensión mantenimiento del personal	35
Figura 7	Niveles de la dimensión monitoreo del personal	36
Figura 8	Niveles de la variable motivación	37
Figura 9	Niveles de la dimensión motivación al logro	37
Figura 10	Niveles de la dimensión reconocimiento	40
Figura 11	Niveles de la dimensión interés en el trabajo	41
Figura 12	Niveles de la dimensión responsabilidad	42
Figura 13	Niveles de la dimensión mejora	43

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre la gestión del talento humano y la motivación en los trabajadores de un centro de salud, Lima, 2023. La metodología correspondió a un enfoque cuantitativo, básica, no experimental, correlacional y de corte transversal, tomando dos cuestionarios como instrumentos de recolección de datos que fueron aplicados a 80 trabajadores del centro sanitario como médicos, enfermeras, personal administrativo (gerentes, secretarias) y personal de apoyo clínico (técnicos de laboratorio, técnicos de radiología). Los resultados demostraron una relación estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano y la motivación en los trabajadores, totalizando en un coeficiente de correlación de Spearman de 0.984 y una significancia bilateral de 0.000. Además, se determinó que, aunque la relación es muy alta, se recomienda continuar fortaleciendo esta conexión mediante la implementación de prácticas que refuerzen el compromiso laboral y el bienestar personal.

Palabras clave: Gestión del talento humano, motivación, reconocimiento, mejora, responsabilidad, centro de salud

ABSTRACT

The general objective of this research was to determine the relationship between human talent management and motivation in the workers of a health center, Lima, 2023. The methodology corresponded to a quantitative, basic, non-experimental, correlational and cross-sectional approach, taking two questionnaires as data collection instruments that were applied to 80 workers of the health center as doctors, nurses, administrative staff (managers, secretaries) and clinical support staff (laboratory technicians, radiology technicians). The results showed a statistically significant relationship between human talent management and worker motivation, with a Spearman correlation coefficient of 0.984 and a bilateral significance of 0.000. In addition, it was determined that although the relationship is very high, it is recommended to continue strengthening this connection through the implementation of practices that reinforce work commitment and personal well-being.

Keywords: Human talent management, motivation, recognition, improvement, responsibility, health center

I. INTRODUCCIÓN

1.1 . Descripción y formulación del problema

La gestión del talento humano es esencial para garantizar la motivación laboral, ya que influye en aspectos cruciales como la selección adecuada de personal, el desarrollo profesional, la comunicación efectiva y el reconocimiento de logros (Calle, 2022). Al reclutar y desarrollar empleados que se ajusten a la cultura y las metas de la empresa, ofrecerles oportunidades de crecimiento, mantener una comunicación abierta y reconocer su desempeño, se crea un entorno laboral propicio para mantener altos niveles de motivación, compromiso y satisfacción en el trabajo, lo que a su vez contribuye al éxito y la productividad de la organización (Bohórquez et al., 2020).

No obstante, en la actualidad se presencian múltiples deficiencias en la selección, búsqueda y retención de los trabajadores que ejercen sus labores en los centros de salud debido a las escasas recompensas profesionales, desorganización en los servicios, liderazgo autoritario y problemas interpersonales, ocasionando la desmotivación de los empleadores, bajo compromiso, evasión de tareas y la posterior deserción laboral, lo cual impacta en el ámbito psicológico y físico de los mismos (Cabezas & Brito, 2021). Al respecto, el 42% de los centros de salud presentan dificultades en la admisión, mantenimiento y monitoreo del personal, desencadenando desmotivación en el 57% de los colaboradores a nivel sanitario, administrativo y directivo (Espinoza, 2021).

Por su parte, la carga laboral, las condiciones de trabajo estresantes, la falta de reconocimiento y oportunidades de crecimiento, así como la rotación del personal, son algunos de los desafíos que podrían estar afectando negativamente la motivación y el compromiso de los trabajadores de la salud en este entorno (Bohórquez et al., 2020). Es así que en América

Latina y el Caribe reportan más deficiencias en la gestión del talento humano, destacando una selección injusta de profesionales (49%), baja remuneración económica (53%), rotaciones constantes e incumplimientos laborales (40%), poca integración con las instituciones (25%) y reducida valoración de las habilidades (46%), generando niveles bajos e intermedios de motivación en los trabajadores (58%), clima laboral inadecuado (56%) y escasa cultura colaborativa (32%) (Zayas, 2020).

A nivel nacional, el estudio de ambas variables resulta indispensable tras evidenciar una gestión del talento humano que se caracteriza por la falta de comunicación entre los trabajadores y personal directivo, baja promoción del talento interno, falta de capacitaciones constantes y métodos de selección poco eficientes (Rosas, 2019). Asimismo, la desmotivación se presenta en el 41% de los colaboradores como consecuencia del escaso reconocimiento, reducidas oportunidades de crecimiento, salarios insuficientes, autoritarismo, exceso de presión e inflexibilidad en las labores (Calle, 2022).

En el centro de salud en estudio, se visualiza que existen diversas problemáticas en la gestión del talento humano, lo cual disminuye los niveles de motivación del personal. En base a esto, la investigación tiene como propósito responder a la siguiente pregunta: ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la motivación en los trabajadores de un centro de salud, Lima 2023?.

1.2. Antecedentes

1.2.1. Antecedentes Nacionales

En los antecedentes nacionales se tiene la investigación ejecutada por Zelaya (2020) que mantuvo como objetivo general identificar la asociación entre la gestión del talento humano y la motivación en la Dirección Regional de Salud. Para ello, implementó una metodología aplicada, descriptiva, correlacional, explicativa y no experimental sobre una muestra conformada por 180 trabajadores, tomando el análisis documental, el cuestionario y la entrevista como instrumentos de recolección de datos. Los resultados demostraron que la gestión del talento humano abarcó niveles deficientes e intermedios en el 20% y 56%, respectivamente, confirmando el disminuido ascenso de los profesionales, la selección del personal inequitativa, los reducidos equipos de trabajo y la nula financiación de crecimiento profesional o capacitación constante. Con respecto a la segunda variable de estudio, denotaron niveles de motivación medios en el 38% de los trabajadores lo cual afectó considerablemente el cumplimiento de sus funciones laborales. En conclusión, existió una correlación moderada y positiva entre la gestión del talento humano y la motivación del personal.

Ognio (2019) desarrolló una investigación que tuvo como objetivo general determinar la asociación existente entre la gestión del talento humano y la motivación en el personal de enfermería que ejerce sus funciones en un centro de salud nacional. Para ello, empleó una metodología cuantitativa, no experimental, descriptiva, correlacional y transversal sobre una muestra conformada por 94 trabajadores, tomando dos cuestionarios como instrumentos de recolección de datos. Los resultados abarcaron que la gestión del talento humano fue intermedia con el 70%, así como también, la motivación se presenció en niveles medios en el 47% de los colaboradores coincidiendo con un índice de asociación Rho de Spearman de 0.442. En conclusión, existió una relación moderada y positiva entre las variables de estudio,

sugiriendo que al tener una gestión del talento eficaz los niveles de motivación en los profesionales aumentan.

Por último, Bonilla y Paz (2019) elaboraron un estudio que tuvo como objetivo identificar la asociación entre la gestión del talento humano y la motivación presente en los colaboradores de un centro hospitalario nacional. Para ello, emplearon una metodología cuantitativa, descriptiva, no experimental, correlacional y de corte transversal sobre una muestra constituida por 103 trabajadores, tomando dos cuestionarios como instrumentos de recolección de datos. Los resultados evidenciaron que el 68% de los profesionales afirmaron que el establecimiento de salud no realiza capacitaciones ni actualizaciones constantes, el 59% presenció rotaciones frecuentes y el 64% manifestó que no existen oportunidades de crecimiento, lo cual totalizó en una gestión del talento medianamente eficaz en el 52%. Además, el 46% de los participantes reflejaron desmotivación que se asoció con un bajo reconocimiento, salario insuficiente, clima laboral inadecuado e insatisfacción. En conclusión, existió una correlación estadísticamente significativa entre las variables de estudio.

1.2.2. Antecedentes Internacionales

Con respecto a los antecedentes internacionales, se tiene la investigación elaborada por Márquez (2022) en Ecuador que tuvo como objetivo valorar la motivación como una estrategia en la gestión del talento humano en trabajadores de establecimientos nacionales. Para ello, empleó una metodología basada en la revisión exhaustiva de la literatura, descriptiva y retrospectiva sobre una muestra conformada por 35 artículos científicos extraídos de revistas indexadas y repositorios universitarios. Los resultados demostraron que la gestión del talento humano fue deficiente en el 53% de las empresas, específicamente en países latinoamericanos, caracterizándose por la selección injusta de profesionales, baja retención del personal,

desorganización de los servicios y autoritarismo. Además, la motivación abarcó niveles medios en el 48% de los colaboradores, seguido de niveles bajos en el 27% y, por último, niveles altos en el 25%. En conclusión, existió una correlación moderada y positiva entre las variables de estudio, resaltando que la motivación es un factor indispensable para aumentar la calidad de la prestación de servicios, el rendimiento laboral y la productividad empresarial.

Fajardo et al. (2020) en Ecuador desarrollaron un estudio con el objetivo general de analizar la gestión del talento humano en los profesionales pertenecientes al sector salud en diversos centros nacionales. Para ello, emplearon una metodología descriptiva, cuantitativa y de diseño documental sobre una muestra conformada por 22 artículos científicos y tesis universitarias, tomando el análisis de contenido como técnica de recolección de datos. Los resultados evidenciaron que la gestión del talento humano se caracterizó por problemas de comunicación (35%), escaso trabajo en equipo (39%), baja identificación de los profesionales con el establecimiento (44%), políticas laborales inflexibles (52%), rotaciones constantes (31%) e ineficiencias en la selección y retención del personal (50%), lo cual desencadenó desmotivación, insatisfacción y deserción laboral. En conclusión, la gestión del talento humano representó una variable importante que debe ser tomada en cuenta en los centros de salud debido a que de ella depende la operatividad y la organización de los mismos.

Jaramillo et al. (2020) en Colombia realizaron un estudio que tuvo como objetivo general determinar la gestión del talento humano y su influencia sobre la motivación, el liderazgo y la toma de decisiones en los profesionales que ejercen sus labores en un centro de salud nacional. Para ello, emplearon una metodología descriptiva y cuantitativa basada en la revisión de literatura sobre una muestra constituida por 30 artículos científicos extraídos de diversas bases de datos como PubMed, Scielo, Redalyc, entre otros. Los resultados evidenciaron que las estrategias de gestión del talento humano fueron insuficientes en el 47%

de los establecimientos sanitarios, destacando múltiples deficiencias que generaron niveles de motivación bajos en el 26% e intermedios en el 51%, falta de autonomía en el 49%, liderazgo autoritario en el 57%, poca participación y capacidad de toma de decisiones en el 38%. En conclusión, representó una problemática sanitaria y social que debe ser abordada correctamente con la finalidad de aumentar los niveles de motivación, la colaboración, el trabajo en equipo de forma activa y la satisfacción laboral.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la motivación en los trabajadores de un centro de salud, Lima 2023.

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar las propiedades psicométricas de los instrumentos de recolección de datos que se aplican a los trabajadores de un centro de salud, Lima 2023.
- Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la motivación al logro en los trabajadores de un centro de salud, Lima 2023.
- Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el reconocimiento en los trabajadores de un centro de salud, Lima 2023.
- Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el interés en el trabajo en los trabajadores de un centro de salud, Lima 2023.
- Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la responsabilidad en los trabajadores de un centro de salud, Lima 2023.
- Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la mejora en los trabajadores de un centro de salud, Lima 2023.

1.4. Justificación

La elaboración del presente estudio se justifica teóricamente tras determinar la asociación entre las variables denominadas gestión del talento humano y motivación en los trabajadores de un centro de salud, así como también, sus respectivas dimensiones, agregando estadísticas actualizadas de la problemática, conceptualizaciones y basamentos científicos que sustentan la investigación.

Es así, como se identifica la teoría de la motivación y personalidad propuesta por Abraham Maslow quien describe que las necesidades humanas se organizan jerárquicamente en una pirámide, siendo las más básicas las fisiológicas (alimentos, descanso, recreación y otros aspectos básicos de supervivencia) y seguridad (protección contra el peligro, estabilidad y seguridad económica). Sin embargo, la autorrealización se ubica en el vértice de la pirámide mencionando que la motivación en el ámbito personal y laboral es un factor indispensable para el crecimiento de los individuos, lo cual se debe en gran parte a una gestión eficaz del talento humano en las organizaciones (Chávez, 2019).

Asimismo, es importante destacar la teoría de la gestión científica desarrollada por Frederick Taylor quien denota que la gestión del talento humano consiste en la selección adecuada y retención del personal a través de recompensas, factores motivacionales, incentivos, óptimas remuneraciones y clima laboral adecuado, aumentando la productividad de las instituciones y valorando a los trabajadores como seres humanos integrales y no como maquinarias de trabajo (Chávez, 2019).

En cuanto a la justificación metodológica, se emplean dos cuestionarios como instrumentos de recolección de datos, los cuales son válidos a nivel nacional y poseen la confiabilidad suficiente para garantizar el éxito de los resultados de la investigación.

Por otro lado, la justificación social recae en abordar aspectos críticos que impactan en la calidad de los servicios de salud, así como también, en el bienestar de los empleadores que laboran en los mismos. Su relevancia permite visualizar que la correcta gestión del talento humano aumenta la motivación y compromiso de los trabajadores, favorece la retención del personal a largo plazo y contribuye positivamente a la comunidad ya que, la prestación de servicios es más humana y efectiva, desencadenando la atención oportuna de accidentes y enfermedades, la promoción de la salud, la prevención de patologías y la educación poblacional.

Finalmente, la justificación práctica se basa en otorgar múltiples beneficios a los individuos involucrados, es decir, al personal directivo, profesionales de la salud y pacientes. Entre éstos beneficios se destacan la proporción de herramientas y estrategias que optimizan la gestión adecuada de los recursos humanos, el enfrentamiento asertivo de desafíos laborales, el logro de un equipo de trabajo cohesionado y motivado, el funcionamiento eficiente de los centros de salud, el establecimiento de un clima organizacional positivo, la disminución del agotamiento y estrés en los empleadores, la mejora en la calidad de los servicios prestados y el aumento de la satisfacción de los pacientes atendidos.

1.5. Hipótesis

1.5.1. Hipótesis General

Existe relación estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano y la motivación en los trabajadores de un centro de salud, Lima 2023.

1.5.2. Hipótesis específicas

- Las propiedades psicométricas son estadísticamente significativas y altas en los instrumentos de recolección de datos que se aplican a los trabajadores de un centro de salud, Lima 2023.
- Existe relación estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano y la motivación al logro en los trabajadores de un centro de salud, Lima 2023.
- Existe relación estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano y el reconocimiento en los trabajadores de un centro de salud, Lima 2023.
- Existe relación estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano y el interés en el trabajo en los trabajadores de un centro de salud, Lima 2023.
- Existe relación estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano y la responsabilidad en los trabajadores de un centro de salud, Lima 2023.
- Existe relación estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano y la mejora en los trabajadores de un centro de salud, Lima 2023.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Bases teóricas sobre el tema de investigación.

2.1.1. Gestión del talento humano

La gestión del talento humano es una conceptualización amplia que se basa en procesos institucionales para el desarrollo e involucramiento de los individuos, elevando las competencias de cada persona que labora en una organización. Es así, como se enfoca en la atracción, captación e incorporación de nuevos colaboradores, así como en la retención de los que ya son parte de la empresa (Núñez, 2020).

En la actualidad, corresponde a una variable sobre la cual apuestan la mayoría de las empresas, incluyendo centros de salud, debido a la garantía del éxito en las mismas. Es un factor clave al buscar el aumento de la competitividad y la rentabilidad de cualquier empresa (Silvestre, 2020).

Por otro lado, se caracteriza por aumentar el compromiso o el potencial de los empleados, evitar la desmotivación, lograr la captación, retención y optimización del talento, reconocer las habilidades de los profesionales de la salud, mantener la organización de los servicios, asegurar la transición eficaz de líderes y roles críticos dentro de la institución y crear una sinergia que concluye en un mejor rendimiento y una ventaja competitiva en el mercado sanitario (Guerrero & Callao, 2021).

2.1.1.1. Dimensiones de la gestión del talento humano. Las dimensiones de la gestión del talento humano se encuentran enfocadas en el beneficio de los colaboradores, así como también, en el rendimiento de los centros sanitarios. Entre ellas se encuentran:

- Admisión del personal: La admisión del personal se describe como la atracción y selección de candidatos calificados para un cargo que se encuentra libre en un

establecimiento sanitario. Es una dimensión relevante al facilitar la búsqueda de individuos adecuados para cada puesto, asegurando que coincidan las habilidades y competencias necesarias para desempeñar las funciones de manera efectiva (Huanca, 2020).

- Aplicación del personal: Hace referencia a los procedimientos empleados para diseñar, implementar y evaluar programas y políticas de recursos humanos que permitan a los establecimientos de salud atraer, seleccionar y retener a los colaboradores más competentes y motivados. Esta dimensión involucra diversas fases, siendo las más relevantes la entrevista laboral, la valoración de actitudes, la evaluación de los antecedentes de trabajo, experiencia profesional y la entrevista (Fajardo et al., 2020).
- Compensación del personal: Se describe como la remuneración que los profesionales de la salud reciben a cambio de su trabajo, incluyendo sueldos, salarios y prestaciones. La compensación es un elemento clave en la gestión del talento humano, ya que permite a las instituciones atraer y retener a los empleados. Por otro lado, incluye aspectos económicos como no económicos, como beneficios sociales, incentivos y reconocimientos.

La compensación del personal es un proceso que establece una estructura salarial justa, equitativa y competitiva (Durán, 2020).

- Desarrollo del personal: Esta dimensión considera un proceso continuo de aprendizaje y crecimiento que busca mejorar las habilidades, conocimientos y competencias de los colaboradores en los centros de salud. Además, involucra aspectos como las habilidades de liderazgo, comunicación, trabajo en equipo, resolución de problemas, entre otros.

Finalmente, el desarrollo del personal pretende aumentar la calidad de vida de los empleados, así como su satisfacción y compromiso (Vilchez, 2019).

- Mantenimiento del personal: Es definida como la gestión de los recursos humanos en el ámbito de la salud con el objetivo de garantizar la calidad de la atención sanitaria y el bienestar de los profesionales desde el punto de vista psicológico, físico y emocional. Para mantener al personal activo en los establecimientos de salud, es necesaria la planificación, organización, dirección y control de los recursos, abarcando la selección, contratación, capacitación, evaluación y retención del personal (Chávez, 2019).

Es un conglomerado de procesos complejos que requiere de una proyección cuidadosa y una gestión eficiente para garantizar la calidad de la prestación de servicios y la motivación de los empleadores (Vilchez, 2019).

- Monitoreo del personal: El monitoreo del personal es el seguimiento y evaluación del desempeño de los profesionales de la salud que ejercen sus labores en los establecimientos, siendo una dimensión fundamental ya que permite a las instituciones identificar áreas de mejora y oportunidades de crecimiento. Asimismo, es un proceso formal o informal que incluye programas de capacitación, mentorías, coaching, actualizaciones constantes, simposios, ejecución de congresos, entre otros (Bonilla & Paz, 2019).

2.1.2. Motivación

La motivación es un concepto amplio que se refiere a los procesos que impulsan a las personas a actuar de una determinada manera, definiéndose como el conjunto de factores internos y externos que influyen en el comportamiento humano y que determinan la dirección,

la intensidad y la persistencia de la conducta. Involucra factores tanto biológicos como psicológicos, siendo influenciado por factores sociales, culturales y ambientales (Estal, 2021).

Dentro de esos factores se ubica la personalidad, las necesidades, los valores, las expectativas, las metas, los objetivos, la cultura, la familia, los amigos y los compañeros de trabajo (Meléndez, 2019).

En los profesionales de la salud, es un tema clave en la gestión del talento humano que requiere el ofrecimiento de oportunidades de formación y desarrollo, reconocer y valorar el trabajo de los colaboradores, diseñar estrategias motivacionales basadas en teorías de la motivación, generar herramientas para realizar sondeos de satisfacción y conectar los planes de futuro académico y profesional con las oportunidades de ascenso en la institución (Moreno, 2019).

2.1.2.1. Dimensiones de la motivación. Existen múltiples dimensiones de la motivación en los trabajadores de la salud. Sin embargo, las que se encuentran principalmente relacionadas con la gestión del talento humano son las siguientes:

- Motivación al logro: La motivación al logro es un tipo de motivación personal que impulsa a las personas a adquirir hábitos, destrezas o habilidades para mejorar su estatus profesional y personal. Se refiere al deseo de los individuos de conseguir cumplir objetivos y superar desafíos, lo que les permite sentirse satisfechos y realizados (Moreno, 2019).

Se basa en la teoría de las tres necesidades de McClelland, que establece que las personas poseen tres necesidades básicas: la necesidad de logro, la necesidad de afiliación y la necesidad de poder (Calle, 2022).

- Reconocimiento: Es un término que se refiere a la acción de reconocer o reconocerse, y tiene diversos significados según el contexto en el que se utiliza. En general, el reconocimiento es la valoración, agradecimiento o identificación de algo o alguien.

Como dimensión de la motivación, describe la valoración del trabajo realizado por los profesionales de la salud, permitiendo mejorar la calidad de los empleadores y el desempeño. A su vez, puede ser intrínseco o extrínseco dependiendo de si la fuente de reconocimiento proviene del interior o del exterior de la persona como las recompensas, los incentivos y las sanciones (Díaz & Rojas, 2019).

- Interés en el trabajo: El interés en el trabajo es descrito como la motivación y el entusiasmo que siente un individuo por cumplir sus funciones laborales, asistir periódicamente a los espacios de trabajo y mantener las relaciones interpersonales en el mismo. Para incrementar el interés, es importante valorar el trabajo del personal, establecer metas y objetivos desafiantes y ofrecer retroalimentación constante sobre el desempeño. También es relevante aplicar técnicas neurocientíficas para reforzar el interés laboral, como la segregación de dopamina en el cerebro (Garzón, 2021).
- Responsabilidad: La responsabilidad se define como la cualidad de ser responsable y cumplir con las obligaciones y compromisos adquiridos en los establecimientos de salud, considerando el ser cuidadoso al tomar decisiones y asumir las consecuencias de los actos. Además, es la obligación de reparar y satisfacer, por sí o por otra persona, a consecuencia de un delito, de una culpa o de otra causa legal (Ognio, 2019).

En el ámbito de la salud, es un valor y una práctica ética que impacta en la vida familiar, académica, laboral y ciudadana (Morales, 2021).

- Mejora: La mejora del personal es una dimensión de la motivación que se refiere a la necesidad de los empleados de aumentar la eficacia de sus funciones, cumplir con los objetivos del establecimiento sanitario, prestar atención de calidad y elevar el desarrollo profesional en su trabajo, siendo esencial en la gestión del talento humano y en el compromiso con la institución (Márquez, 2022).

2.1.3. Teorías de las variables de estudio

El sustento teórico de las variables de estudio se basa en la denominada Teoría de la Equidad propuesta por John Stacy Adams en 1963 que se considera actualmente como el enfoque más fructífero para explicar la motivación de las personas en las organizaciones mediante la gestión del talento humano (Bohórquez et al., 2020).

Esta teoría establece que los trabajadores de la salud visualizan y comparan su situación con los demás compañeros del campo laboral evaluando la selección equitativa de personal, la retención de los empleadores, el otorgamiento de incentivos, los reconocimientos, las remuneraciones económicas y el crecimiento profesional, determinando si su situación es justa para así mantener los niveles de motivación. Por el contrario, si las condiciones laborales no son justas ni similares se disminuye la motivación y el compromiso con el centro asistencial, lo cual representa un deterioro de la calidad en la prestación de servicios y la insatisfacción de los pacientes (Blacido, 2020).

En el contexto de la gestión del talento humano, esto significa que los trabajadores deben percibir que su situación es justa en comparación con la de otros trabajadores de la misma área (Blacido, 2020).

III. MÉTODO

3.1. Tipo de investigación

Con respecto a la metodología del estudio que se realizó, considerando el enfoque, tipo, diseño y corte, dada la naturaleza de recolección de datos de la muestra y análisis de resultados. Tiene un enfoque cuantitativo debido a que permite la recolección de datos numéricos empleando técnicas estadísticas que logran la identificación de porcentajes, tendencias y relaciones significativas entre las variables (Pereyra, 2022).

Con respecto al tipo de investigación, es básica al enfocarse en la comprensión y aumento de los conocimientos sobre la gestión del talento humano y la motivación en los trabajadores de la salud sin necesidad de aplicar estrategias prácticas inmediatas. Asimismo, se caracteriza por originarse en un marco teórico que permite la documentación seria y rigurosa del fenómeno problemático (Arias & Covinos, 2021).

Possee un diseño no experimental, ya que el autor del estudio observa la gestión del talento humano y la motivación de los trabajadores en el contexto natural en el que ocurre, sin la manipulación deliberada de la data, basándose en un método hipotético – deductivo que admite la formulación de hipótesis en la temática (Pereyra, 2022).

Finalmente, es correlacional y de corte transversal porque establece la asociación entre las variables y la magnitud de la relación, dando a conocer la incidencia directa de la gestión de los recursos humanos sobre la motivación y el rendimiento de los empleados, centrándose en un período de tiempo específico en el presente (Arias & Covinos, 2021).

3.2. Ámbito temporal y espacial

Respecto al ámbito temporal, tuvo lugar en un período de tiempo comprendido entre septiembre y diciembre del año 2023. En cuanto al ámbito espacial fue en un centro de salud de Lima, donde participaron trabajadores de las distintas áreas.

3.3. Variables

3.3.1. Gestión del Talento

- **Definición conceptual**

Procesos institucionales para el desarrollo e involucramiento de los individuos que elevan las competencias de cada persona que labora en una organización. Se enfoca en la atracción, captación e incorporación de nuevos colaboradores, así como en la retención de los que ya son parte de la empresa (Núñez, 2020).

- **Definición operacional**

Se define operacionalmente a través de la puntuación total obtenida con el instrumento de recolección de datos denominado “Cuestionario de gestión del talento humano” elaborado por Santos (2018). Asimismo, se presenta la matriz de operacionalización de la variable en el Anexo 1.

Dimensiones: Admisión del personal, aplicación del personal, compensación del personal, desarrollo del personal, mantenimiento del personal, monitoreo del personal.

3.3.2. Motivación

- **Definición conceptual**

Conjunto de factores internos y externos que influyen en el comportamiento humano y que determinan la dirección, la intensidad y la persistencia de la conducta (Estal, 2021).

- **Definición operacional**

Se define operacionalmente mediante la puntuación total arrojada según el instrumento de recolección de datos llamado “Cuestionario de motivación laboral” desarrollado por Santos (2018). Además, se muestra la matriz de operacionalización de la variable en el Anexo 1.

Dimensiones: Motivación al logro, reconocimiento, interés en el trabajo, responsabilidad, mejora.

3.4. Población y muestra

La población de un estudio es definida como la totalidad de personas, animales o elementos cuyas características se analizan con fines científicos (Pereyra, 2022). Es así, como en la presente investigación está conformada por 100 trabajadores de centros de salud en Lima, donde se incluyen a aquellos trabajadores de diferentes áreas funcionales dentro del centro de salud, como médicos, enfermeras, personal administrativo (gerentes, secretarias) y personal de apoyo clínico (técnicos de laboratorio, técnicos de radiología).

En concordancia, para seleccionar la muestra representativa, se empleó la técnica probabilística basada en la siguiente ecuación estadística:

$$n = \frac{z^2(p*q)}{e^2 + (z^2(p*q))} / N$$

Donde:

n = Muestra.

N = Población.

z = Nivel de confianza (95%).

e = Porcentaje de error (5%).

p = Población con características relevantes.

q = Población sin características relevantes.

Posterior a la sustitución de los valores, se obtiene una muestra de 80 empleados, los cuales comprenden a aquellos trabajadores de diferentes áreas funcionales dentro del centro de salud, como **personal médico**, profesionales con formación universitaria en Medicina, encargados del diagnóstico, tratamiento y seguimiento de los pacientes; **personal de enfermería**, integrado por profesionales y técnicos especializados en el cuidado directo de los pacientes. Desarrollan funciones de atención hospitalaria y ambulatoria, manteniendo un contacto cercano y constante con los pacientes y sus familias; **personal administrativo** (gerentes, secretarias), Personal encargado de la gestión de trámites, procesos internos y soporte organizacional, Realizan labores de coordinación, documentación y atención al usuario; y **personal de apoyo clínico** (técnicos de laboratorio, técnicos de radiología), Incluye técnicos y auxiliares que colaboran en áreas como laboratorio, farmacia, imagenología, entre otros. Al respecto, la muestra es un pequeño subgrupo que se toma de la población con la finalidad de generalizar los resultados, los cuales deben reunir una serie de criterios de inclusión (Arias & Covinos, 2021). La distribución de la muestra de estudio se representa en la Tabla 1:

Tabla 1

Distribución de la muestra.

Personal médico:	20 participantes.
Personal de enfermería:	20 participantes.
Personal administrativo:	20 participantes.
Personal de apoyo clínico:	20 participantes.

3.4.1 Criterios de inclusión

- Trabajadores que ejerzan sus labores en el centro de salud en estudio.
- Trabajadores mayores de 18 años.
- Trabajadores de género femenino y masculino.
- Trabajadores que aceptan participar en la investigación a través del consentimiento informado.

3.4.2 Criterios de exclusión

- Trabajadores que ejerzan sus labores en otros centros de salud.
- Trabajadores que no deseen participar en la investigación.

3.5. Instrumentos

En el presente estudio se emplea como técnica la encuesta, definida como una herramienta organizada que posee múltiples enunciados para facilitar la recolección de datos en una determinada población. Asimismo, se utilizan dos cuestionarios como instrumentos de recolección de datos.

3.5.1. Gestión del Talento Humano

Para la primera variable denominada gestión del talento humano se considera el “Cuestionario de gestión de talento humano” desarrollado por Santos (2018) con el objetivo de evaluar la gestión de los recursos humanos en instituciones sanitarias a través de las siguientes dimensiones: Admisión del personal (ítems 1 – 4), aplicación del personal (ítems 5 – 10), compensación del personal (ítems 11 – 13), desarrollo del personal (ítems 14 – 19), mantenimiento del personal (ítems 20 – 25) y monitoreo del personal (ítems 26 – 30),

totalizando en 30 enunciados con opciones de respuesta en la escala de Likert, siendo 1 = nunca, 2 = casi nunca, 3 = a veces, 4 = casi siempre y 5 = siempre. La aplicación directa del instrumento de recolección tiene una duración aproximada de 30 minutos y, posteriormente, se procede a la sumatoria de las respuestas emitidas por los trabajadores otorgando calificaciones bajas (30 – 69 puntos), medias (70 – 109 puntos) o altas (110 – 150 puntos).

Con respecto a la validez, el autor del cuestionario ejecutó un juicio de expertos constituido por tres profesionales del área de la salud y metodología concluyendo en un 97% de aceptación, lo cual lo califica como un instrumento aplicable en el ámbito. Asimismo, la confiabilidad que obtuvo Santos (2018) fue de 0.863 según el coeficiente Alfa de Cronbach cuya interpretación es buena.

Debido a la antigüedad de la encuesta, se considera pertinente la obtención de propiedades psicométricas actualizadas. Es así, como se somete a un juicio de expertos conformado por tres profesionales de la Universidad Nacional Federico Villarreal, logrando como resultado el 92% de validez en la muestra de estudio. Además, se procede a la medición de la confiabilidad a través del coeficiente Alfa de Cronbach que concluye en un valor de 0.866 en los 30 ítems, interpretándose como una consistencia interna buena para cada enunciado.

Tabla 2

Ficha técnica del cuestionario de gestión de talento humano.

Nombre del instrumento:	Cuestionario de gestión de talento humano.
Autor:	Santos, J.
Año de elaboración:	2018.
Objetivo:	Evaluuar la gestión de los recursos humanos en instituciones sanitarias.
Número de ítems:	30 ítems.
Aplicación:	Directa.

Tiempo de administración:	30 minutos.
Población:	Trabajadores de centros de salud.
Propiedades psicométricas originales:	Validez = 97%. Confiabilidad = Coeficiente Alfa de Cronbach de 0.863.
Propiedades psicométricas actuales:	Validez = 92%. Confiabilidad = Coeficiente Alfa de Cronbach de 0.866.

3.5.2. Motivación

En la segunda variable de estudio llamada motivación se hace uso del “Cuestionario de motivación laboral” elaborado por Santos (2018) con el objetivo de determinar los niveles de motivación presentes en los trabajadores que laboran en el centro de salud tomando en cuenta las siguientes dimensiones: Motivación al logro (ítems 1 – 6), reconocimiento (ítems 7 – 12), interés en el trabajo (ítems 13 – 18), responsabilidad (ítems 19 – 24) y mejora (ítems 25 – 30), concluyendo en 30 interrogantes con opciones de respuesta en la escala de Likert, siendo éstas: 1 = nunca, 2 = casi nunca, 3 = a veces, 4 = casi siempre y 5 = siempre. La aplicación del instrumento tiene una duración de 30 minutos aproximadamente y posterior a ello se realiza la sumatoria total de las respuestas registradas para obtener puntuaciones que califican la motivación laboral en niveles bajos (30 – 69 puntos), medios (70 – 109 puntos) o altos (110 – 150 puntos).

En cuanto a la validez original de la encuesta, Santos (2018) la sometió a un juicio de expertos conformado por tres profesionales sanitarios y metodólogos que coincidieron en un 97% de aplicabilidad, resultando un instrumento de significancia investigativa. Además, la confiabilidad fue extraída a través del coeficiente Alfa de Cronbach que concluyó en un valor de 0.889, lo cual se interpreta como un cuestionario bueno.

Finalmente, las propiedades psicométricas actualizadas denotan una validez del 92% tras evaluar la suficiencia, relevancia y claridad de los ítems en un juicio de expertos constituido por tres profesionales pertenecientes a la Universidad Nacional Federico Villarreal. Con respecto a la confiabilidad, se obtiene un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.873 en los 30 ítems, mostrándose una consistencia interna buena entre los enunciados y la variable de estudio que califica al instrumento de recolección de datos como idóneo para ser aplicado en la población de trabajadores.

Tabla 3

Ficha técnica del cuestionario de motivación laboral.

Nombre del instrumento:	Cuestionario de motivación laboral.
Autor:	Santos, J.
Año de elaboración:	2018.
Objetivo:	Determinar los niveles de motivación presentes en los trabajadores sanitarios.
Número de ítems:	30 ítems.
Aplicación:	Directa.
Tiempo de administración:	30 minutos.
Población:	Trabajadores de centros de salud.
Propiedades psicométricas originales:	Validez = 97%. Confiabilidad = Coeficiente Alfa de Cronbach de 0.889.
Propiedades psicométricas actuales:	Validez = 92%. Confiabilidad = Coeficiente Alfa de Cronbach de 0.873.

3.6. Procedimientos

El procedimiento inicia con la recopilación de los datos, el cual es el primer paso y constituye a la obtención de información relevante para la investigación mediante los dos

cuestionarios. Seguidamente, se organizan en hojas de cálculo de Microsoft Excel para facilitar el análisis. Se continúa con la transformación de los datos brutos en información útil, incluyendo la eliminación de datos duplicados o irrelevantes, la corrección de errores y la codificación de los datos y dimensiones de la variable. Finalmente, se procede al análisis de datos que es el proceso de examinar los datos procesados para identificar patrones, tendencias y relaciones mediante el uso de técnicas estadísticas y de softwares especializados (SPSS versión 28).

3.7. Análisis de datos

El análisis de datos en la presente investigación es descriptivo e inferencial. El análisis descriptivo se enfoca en describir y resumir los datos obtenidos utilizando técnicas como medidas de tendencia central, medidas de dispersión y gráficos para resumir y visualizar los datos con el objetivo principal de comunicar los resultados (Arias & Covinos, 2021).

Por otro lado, el análisis inferencial se enfoca en hacer inferencias o generalizaciones sobre una población a partir de una muestra de datos. Para ello, se toman en cuenta técnicas como la estimación de parámetros, la prueba de hipótesis y la regresión, permitiendo determinar la relación entre la gestión del talento humano y la motivación en los trabajadores del centro de salud (Pereyra, 2022).

3.8. Consideraciones éticas

Las consideraciones éticas son fundamentales en cualquier estudio de investigación ya que garantizan la protección de los derechos de los participantes y la integridad de los datos. Es así, como se toman los siguientes principios:

- Consentimiento informado: Se proporciona el consentimiento informado a los trabajadores con la finalidad de informar los objetivos, procedimientos del estudio, riesgos y beneficios potenciales de participar en el mismo.
- Confidencialidad: Se garantiza la confidencialidad de la información obtenida durante la investigación, protegiendo la privacidad de los empleadores.
- Protección de los derechos de los participantes: Se respetan los derechos de los participantes, incluyendo la privacidad, la autonomía y la dignidad.
- Equidad: La participación en el estudio, así como también, la aplicación de los instrumentos de recolección de datos se realiza de forma justa y equitativa, sin que haya discriminación en la selección de los mismos (Solis, 2023).

IV. RESULTADOS

4.1 Propiedades psicométricas de los instrumentos de recolección de datos.

4.1.1 Confiabilidad del cuestionario de gestión del talento humano.

Tabla 4

Coeficiente Alfa de Cronbach del cuestionario de gestión del talento humano.

	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
Gestión del talento humano	0.866	30
Dimensión admisión del personal	0.812	4
Dimensión aplicación del personal	0.904	6
Dimensión compensación del personal	0.893	3
Dimensión desarrollo del personal	0.910	6
Dimensión mantenimiento del personal	0.875	6
Dimensión monitoreo del personal	0.820	5

De acuerdo con la Tabla 4, se evidenció que la confiabilidad del instrumento de la variable gestión del talento humano correspondió con un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.866. Asimismo, la dimensión con mayor índice de fiabilidad comprendió al desarrollo del personal con 0.910 mientras que, la dimensión de la admisión de los trabajadores obtuvo el menor coeficiente totalizando en 0.812. Al respecto, Pereyra (2022) indicó que, los valores entre 0.81-1.00 muestran un rango de confianza muy alto mientras que, valores entre 0.61-0.80 y 0.41-0.60 denotan una confianza alta y moderada, respectivamente. Es así, como se concluyó que los ítems del primer cuestionario presentaron una consistencia interna alta, relacionándose de forma coherente con la variable de estudio.

4.1.2 Validez del cuestionario de gestión del talento humano

Tabla 5

Validez del cuestionario de gestión del talento humano.

Validez	Validador	Resultado
Juicio de expertos.	Experto 1	90%
	Experto 2	90%
	Experto 3	95%
V de Aiken	0.92	

Con respecto a la validez del instrumento de recolección de datos, la Tabla 5 mostró que el cuestionario fue sometido a un juicio de expertos constituido por tres profesionales en metodología, arrojando un 90% de aceptabilidad para dos expertos y un 95% para un experto en el área. Asimismo, el coeficiente V de Aiken concluyó en 0.92 cuantificando la relevancia de cada ítem del instrumento con respecto al dominio del contenido. Para Cabezas y Brito (2021) una encuesta con esta validez asegura una correcta medición de las variables, siendo crucial para la interpretación de los resultados de la investigación.

4.1.3 Confiabilidad del cuestionario de motivación

Tabla 6

Coeficiente Alfa de Cronbach del cuestionario de motivación.

	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
Motivación	0.873	30
Dimensión motivación al logro	0.899	6
Dimensión reconocimiento	0.721	6
Dimensión interés en el trabajo	0.903	6
Dimensión responsabilidad	0.870	6
Dimensión mejora	0.846	6

Continuando con las propiedades psicométricas de los instrumentos de recolección de datos, la Tabla 6 evidenció que la confiabilidad del cuestionario totalizó en un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.873. En cuanto a las dimensiones, el interés en el trabajo resultó con mayor índice con 0.903 mientras que, la dimensión reconocimiento de los trabajadores obtuvo el menor coeficiente de fiabilidad con 0.721. La interpretación de este valor describió que, entre 0.81-1.00 es un rango de fiabilidad muy alto, entre 0.61-0.80 es alto y entre 0.41-0.60 es moderado. De esta manera, los ítems de la encuesta de motivación laboral presentaron una consistencia interna alta, siendo aplicable en la población de estudio (Pereyra, 2022).

4.1.4 Validez del cuestionario de motivación

Tabla 7

Validez del cuestionario de motivación.

Validez	Validador	Resultado
Juicio de expertos	Experto 1	90%
	Experto 2	90%
	Experto 3	95%
V de Aiken		0.92

La Tabla 7 denotó que el cuestionario de motivación laboral mantuvo una validez del 90% para dos expertos y un 95% para un experto a través del juicio conformado por tres metodólogos de la presente universidad. Con respecto a la cuantificación de la relevancia de los ítems del cuestionario, se obtuvo un coeficiente V de Aiken de 0.92. Esta propiedad psicométrica señaló una coincidencia total entre los expertos, la asociación entre los ítems, su propiedad investigativa y la variable, así como también, la importancia en el tema de estudio (Arias & Covinos, 2021).

4.2 Análisis descriptivo

4.2.1 Variable gestión del talento humano

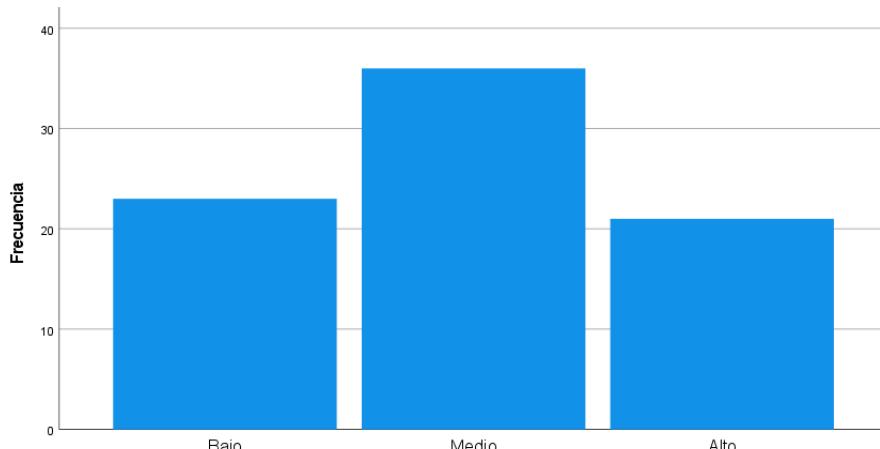
Tabla 8

Niveles de la variable gestión del talento humano.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	23	28.8	28.8	28.8
Medio	36	45.0	45.0	73.8
Alto	21	26.3	26.3	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Figura 1

Niveles de la variable gestión del talento humano.



De acuerdo con la Tabla 8 y Figura 1, el 45% de los encuestados indicó que el nivel de gestión del talento humano fue medio mientras que, el 28.8% y el 26.3% señaló que fue bajo y alto, respectivamente. En este sentido, se evidenció que existen áreas de mejora en la forma en la que se gestionan los recursos humanos en el centro de salud, traduciéndose en la falta de programas efectivos de desarrollo profesional, reconocimiento o comunicación dentro de la organización, la afectación de la motivación y el compromiso de los empleados. Además, el hecho de que un porcentaje considerable de encuestados (28.8%) haya reflejado niveles bajos

manifestó una problemática evidente en la gestión de recursos humanos, incluyendo la falta de políticas claras, liderazgo ineficaz o un clima laboral poco saludable. Por otro lado, el 26.3% que consideró un nivel alto alude que existió un grupo de empleadores satisfechos con las prácticas.

4.2.2 Dimensiones de la variable gestión del talento humano

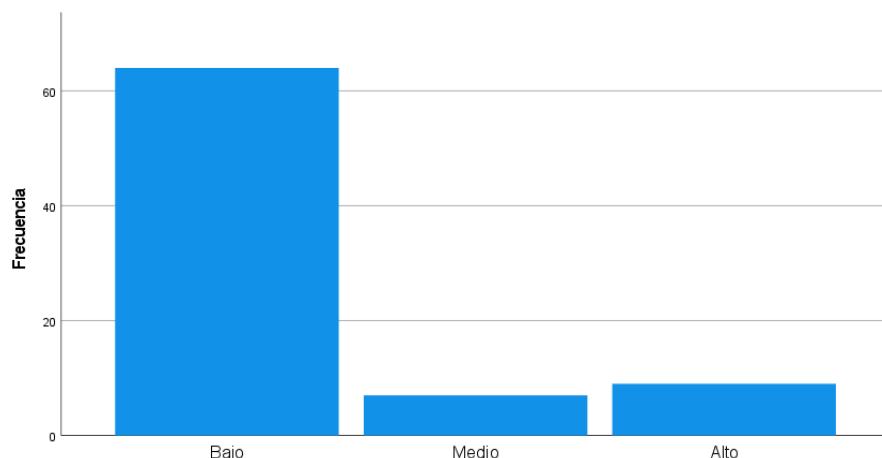
Tabla 9

Niveles de la dimensión admisión del personal.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	64	80.0	80.0	80.0
Medio	7	8.8	8.8	88.8
Alto	9	11.3	11.3	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Figura 2

Niveles de la dimensión admisión del personal.



En la Tabla 9 y Figura 2, el 80% de los trabajadores del centro de salud indicó que el nivel de admisión del personal fue bajo mientras que, el 11.3% y el 8.8% indicaron que es alto

y medio, respectivamente. Estos resultados evidenciaron que existe una preocupación significativa entre los empleadores acerca del proceso de selección y contratación de nuevo personal en el establecimiento sanitario, siendo evidente la presencia de deficiencias en la calidad de los candidatos seleccionados, falta de capacitación adecuada para el personal nuevo e incluso problemas relacionados con la cultura organizacional y el ambiente laboral generado por las contrataciones más actuales. Es así, como la percepción de niveles bajos por parte del 80% de encuestados manifestó un descontento generalizado con esta dimensión de la variable.

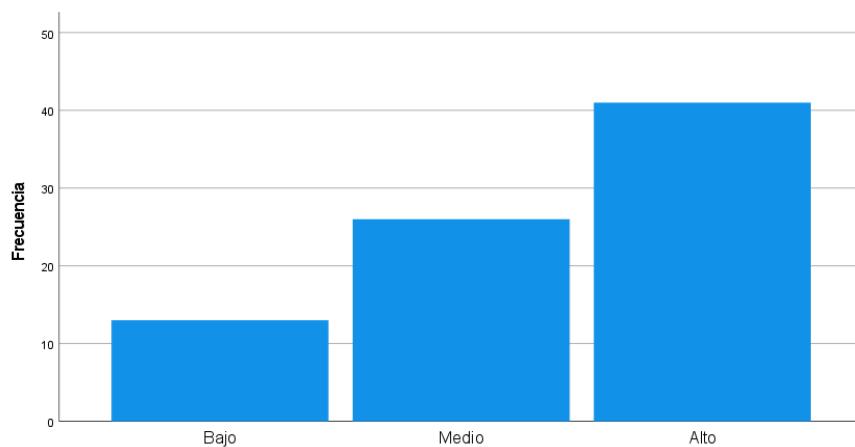
Tabla 10

Niveles de la dimensión aplicación del personal.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	13	16.3	16.3	16.3
Medio	26	32.5	32.5	48.8
Alto	41	51.3	51.3	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Figura 3

Niveles de la dimensión aplicación del personal.



En cuanto a la Tabla 10 y Figura 3, el 51.3% de los encuestados manifestaron que el nivel de aplicación del personal fue alto mientras que, el 32.5% y el 16.3% indicaron que fue medio y bajo, respectivamente. En base a esto, los trabajadores del centro de salud mostraron desempeñarse en niveles elevados en sus funciones y responsabilidades. Sin embargo, es importante destacar que existió un porcentaje significativo de encuestados (32.5%) que consideró que el nivel de aplicación del personal fue medio indicando que, aún existen áreas de mejora en términos de consistencia y calidad en la ejecución de las tareas asignadas. Además, el 16.3% que indicó que el nivel fue bajo sugiere que hay preocupaciones entre un segmento minoritario de los encuestados sobre el desempeño del personal en el establecimiento sanitario.

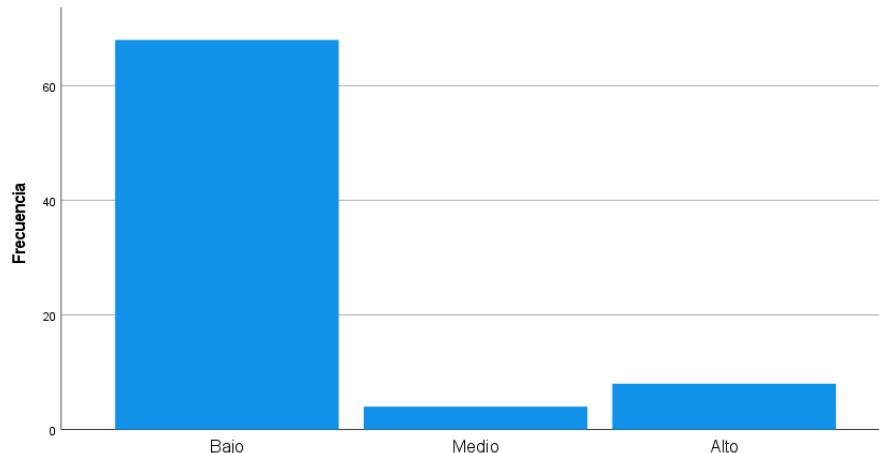
Tabla 11

Niveles de la dimensión compensación del personal.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	68	85.0	85.0	85.0
Medio	4	5.0	5.0	90.0
Alto	8	10.0	10.0	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Figura 4

Niveles de la dimensión compensación del personal.



Considerando la Tabla 11 y Figura 4, el 85% de los participantes indicó que el nivel de la dimensión compensación del personal fue bajo. Por su parte, el 10% y el 5% señaló que es alto y medio, respectivamente. Al respecto, se evidenció que el 85% sugirió que no se encuentran satisfechos con los niveles salariales y con los beneficios ofrecidos en el centro de salud, lo cual tiene un impacto negativo en la motivación de los trabajadores, así como en la capacidad del establecimiento sanitario para atraer y retener talento. Por otro lado, el 10% que consideró que el nivel de compensación fue alto incluye a aquellos empleados que recibieron salarios competitivos o que poseen acceso a beneficios y recompensas adicionales que satisfacen sus necesidades. Finalmente, el 5% restante hizo mención a una falta de claridad o información insuficiente sobre las políticas de compensación en el centro.

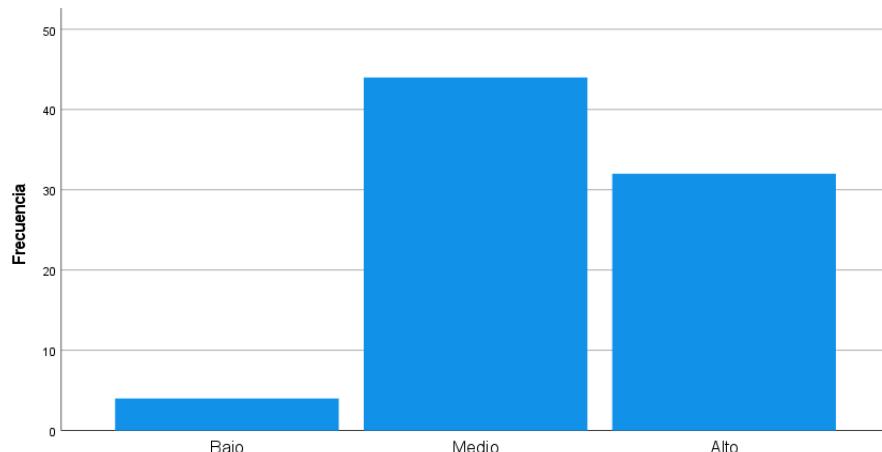
Tabla 12

Niveles de la dimensión desarrollo del personal.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	4	5.0	5.0	5.0
Medio	44	55.0	55.0	60.0
Alto	32	40.0	40.0	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Figura 5

Niveles de la dimensión desarrollo del personal.



Con respecto a la Tabla 12 y Figura 5, el 55% de encuestados indicaron que el nivel del desarrollo del personal fue medio. En contraparte, el 40% y 5% indicaron que fue alto y bajo, respectivamente. Los trabajadores no se encuentran recibiendo suficiente capacitación o apoyo para desarrollar las habilidades y avanzar en sus carreras dentro de la organización. Sin embargo, el 40% de los encuestados que consideró niveles altos manifiesta que existe una proporción significativa de empleadores que están satisfechos con las oportunidades de desarrollo profesional ofrecidas, sugiriendo que el centro de salud puede proporcionar programas efectivos de capacitación que favorecen a la población a adquirir nuevas habilidades.

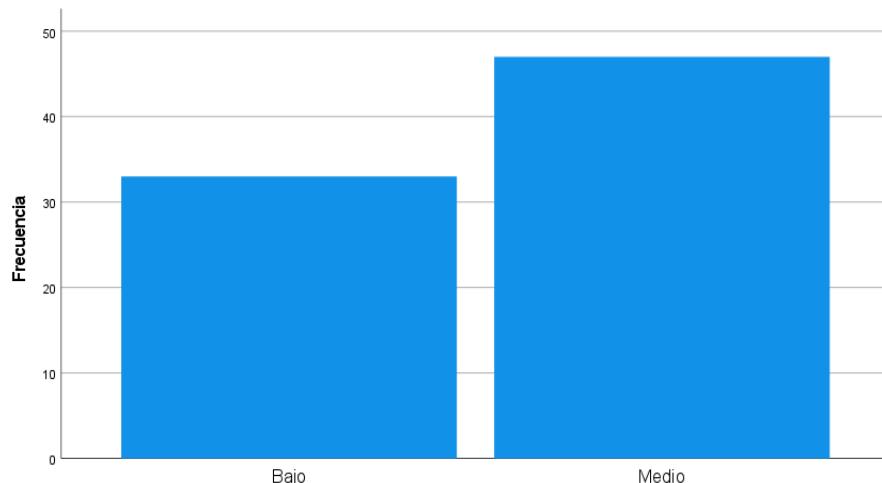
Tabla 13

Niveles de la dimensión mantenimiento del personal.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	33	41.3	41.3	41.3
Medio	47	58.8	58.8	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Figura 6

Niveles de la dimensión mantenimiento del personal.



De acuerdo con la Tabla 13 y Figura 6, el 58.8% de los encuestados indicó que el nivel de la dimensión mantenimiento del personal fue medio mientras que, el 41.3% señaló que fue bajo. Al respecto, se evidenció que existen problemas en la limpieza, el mantenimiento de equipos médicos, la gestión de suministros y otros aspectos relacionados con la infraestructura y los recursos del centro sanitario. Por otro lado, un porcentaje considerable de trabajadores percibió que el nivel de mantenimiento fue bajo, lo cual sugiere que existen preocupaciones graves sobre la calidad y el estado de las instalaciones, mal funcionamiento de equipos médicos debido a la falta de mantenimiento preventivo, deterioración de los edificios o la mala gestión de suministros médicos esenciales.

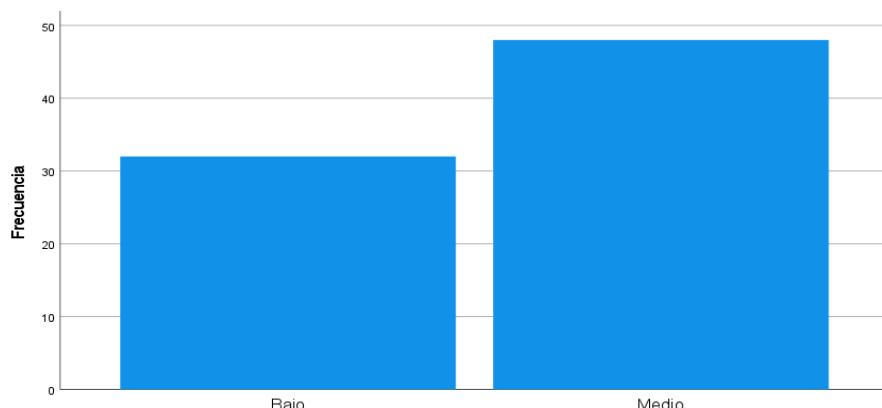
Tabla 14

Niveles de la dimensión monitoreo del personal.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	32	40.0	40.0	40.0
Medio	48	60.0	60.0	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Figura 7

Niveles de la dimensión monitoreo del personal.



En la Tabla 14 y Figura 7, el 60% de encuestados manifestaron que el nivel de monitoreo del personal fue medio mientras que, el 40% de ellos indicó que fue bajo. Estos resultados demostraron que existió una cantidad aceptable de supervisión y seguimiento del desempeño de los trabajadores. Sin embargo, el 40% de los encuestados consideró que el nivel de monitoreo fue bajo, lo cual reveló una preocupación significativa sobre la falta de supervisión efectiva del personal, existiendo deficiencias en los procesos de evaluación del desempeño, retroalimentación y seguimiento del progreso de los empleadores en sus tareas y responsabilidades. Además, indica una falta de claridad en cuanto a las expectativas y objetivos

individuales, así como la ausencia de mecanismos para identificar y abordar de manera proactiva cualquier problema.

4.2.3 Variable motivación

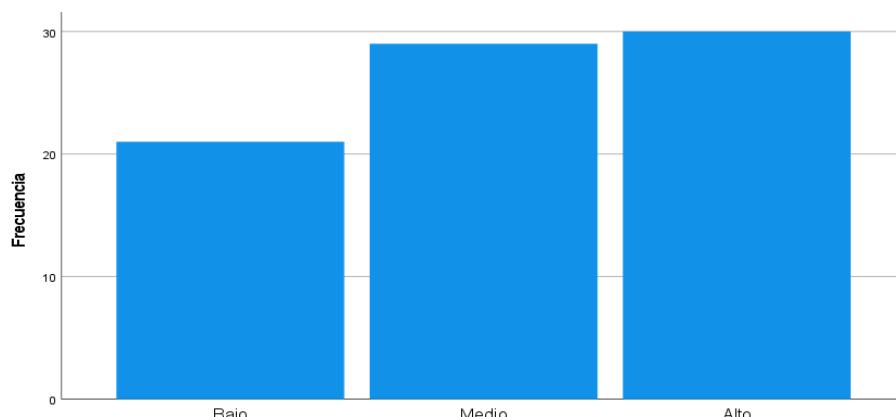
Tabla 15

Niveles de la variable motivación.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	21	26.3	26.3	26.3
Medio	29	36.3	36.3	62.5
Alto	30	37.5	37.5	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Figura 8

Niveles de la variable motivación.



Considerando la segunda variable de estudio denominada motivación, la Tabla 15 y Figura 8 se mostraron que el 36.3% de encuestados indicó que el nivel de motivación fue medio mientras que, el 37.5% y 26.3% manifestaron que fue alto y bajo, respectivamente. Al respecto, existió un problema real en términos de compromiso y entusiasmo en el trabajo donde los

empleadores con niveles bajos de motivación experimentaron falta de interés en sus tareas, lo que conllevó a una disminución en la productividad, un aumento en los errores y una menor satisfacción laboral. Por otro lado, aunque un porcentaje ligeramente mayor de encuestados percibió un nivel alto de motivación entre los trabajadores, todavía hubo una proporción significativa que consideró que la motivación fue solo moderada.

4.2.4 Dimensiones de la variable motivación

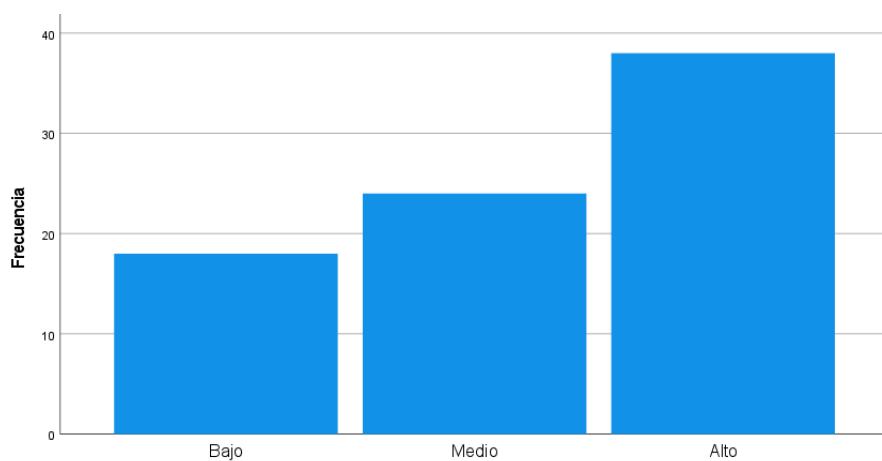
Tabla 16

Niveles de la dimensión motivación al logro.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	18	22.5	22.5	22.5
Medio	24	30.0	30.0	52.5
Alto	38	47.5	47.5	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Figura 9

Niveles de la dimensión motivación al logro.



En cuanto a la Tabla 16 y Figura 9, el 47.5% de encuestados indicó que el nivel de motivación al logro fue alto mientras que, el 30% y el 22.5% manifestaron que fue medio y bajo, respectivamente. Es así, como se evidenció que hay una cultura laboral en la que los empleados están altamente comprometidos y enfocados en alcanzar metas desafiantes. Este alto nivel de motivación al logro se reflejó en un ambiente donde se fomenta el crecimiento profesional, se establecen metas claras y se brinda apoyo para alcanzarlas. Sin embargo, el nivel de motivación al logro medio indicó una falta de claridad en cuanto a las metas organizacionales o una desconexión entre los objetivos individuales y los de la institución. Por otro lado, un nivel bajo expresado en los empleadores demostró la falta de reconocimiento por el trabajo bien hecho, falta de oportunidades de crecimiento o un ambiente laboral poco inspirador.

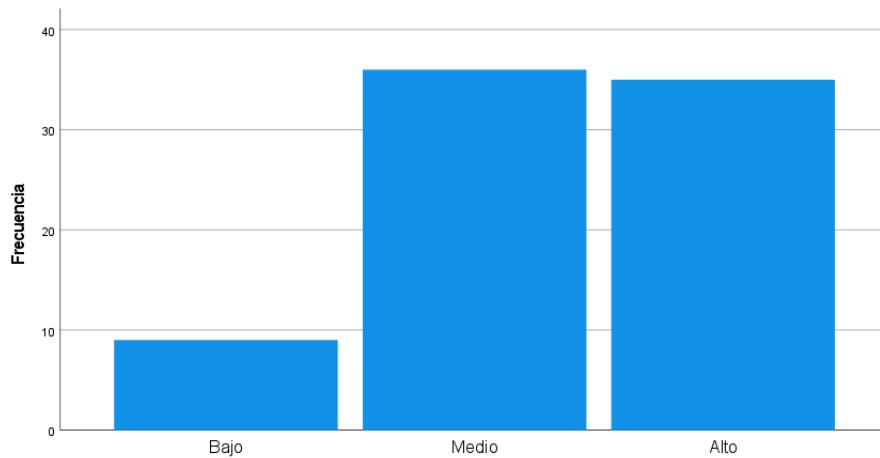
Tabla 17

Niveles de la dimensión reconocimiento.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	9	11.3	11.3	11.3
Medio	36	45.0	45.0	56.3
Alto	35	43.8	43.8	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Figura 10

Niveles de la dimensión reconocimiento.



En la Tabla 17 y Figura 10, el 45% de los encuestados indicaron que el nivel de reconocimiento fue medio mientras que, el 43.8% y 11.3% manifestaron que fue alto y bajo, respectivamente. De esta manera, aproximadamente la mitad de los trabajadores consideró que el nivel de reconocimiento fue medio, lo que sugiere una señal de que algunos empleadores sintieron que su trabajo fue reconocido adecuadamente mientras que, otros percibieron que hay margen para mejorar en este aspecto. Es decir, una parte significativa del personal de salud mantuvo valoración y aprecio por la organización, lo cual significó una cultura laboral positiva en la que se celebró el éxito y se reconoció el arduo trabajo de los empleados. Sin embargo, es preocupante que aproximadamente el 11% de los encuestados percibió que el nivel de reconocimiento es bajo, pues impacta de forma negativa en la moral y la motivación de los profesionales.

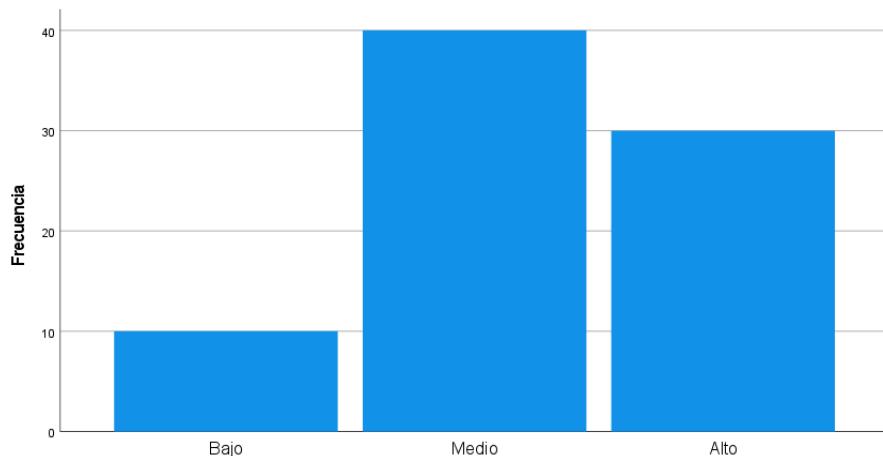
Tabla 18

Niveles de la dimensión interés en el trabajo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	10	12.5	12.5	12.5
Medio	40	50.0	50.0	62.5
Alto	30	37.5	37.5	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Figura 11

Niveles de la dimensión interés en el trabajo.



De acuerdo con la Tabla 18 y Figura 11, el 50% de encuestados indicaron que el nivel del interés en el trabajo fue medio mientras que, el 37.5% y 12.5% indicaron que fue alto y bajo, respectivamente. Los resultados sugieren que algunos trabajadores mostraron un nivel aceptable de interés en sus tareas, aunque otros experimentaron una falta de motivación o compromiso en sus funciones. Por otro lado, alrededor del 38% de los empleadores percibió un alto nivel de interés en el trabajo, lo cual permite visualizar que existe un ambiente laboral en el que se fomenta el crecimiento personal, se establecen metas desafiantes y se brinda apoyo para alcanzarlas. Sin embargo, la preocupación surge del 12.5% de los encuestados que

consideró que el nivel de interés en el trabajo fue bajo. Este bajo nivel de interés tiene efectos negativos en la productividad, la calidad del trabajo y el bienestar emocional de los mismos.

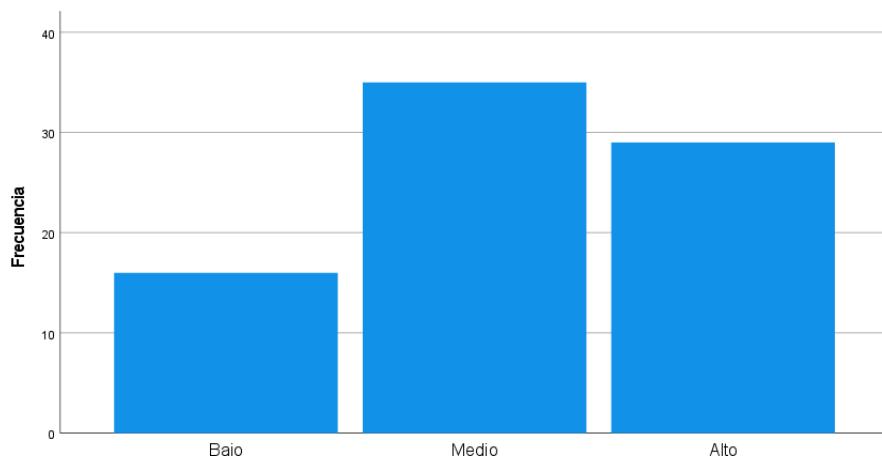
Tabla 19

Niveles de la dimensión responsabilidad.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	16	20.0	20.0	20.0
Medio	35	43.8	43.8	63.8
Alto	29	36.3	36.3	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Figura 12

Niveles de la dimensión responsabilidad.



Tomando en cuenta la Tabla 19 y Figura 12, el 43.8% de encuestados indicaron que el nivel de responsabilidad fue medio mientras que, el 36.3% y el 20% manifestaron que fue alto y bajo, respectivamente. Evidentemente, se mostró que algunos empleadores cumplen con sus responsabilidades de manera adecuada mientras que, otros experimentaron niveles más bajos de responsabilidad o compromiso. El 36.3% de los profesionales que consideró que el nivel de

responsabilidad fue alto indicó que la esta dimensión laboral es fundamental para el buen funcionamiento de cualquier organización y contribuye a la eficiencia y la calidad del trabajo. Sin embargo, el 20% de la población de estudio percibió que el nivel de responsabilidad fue bajo, estadística que resulta una problemática social importante.

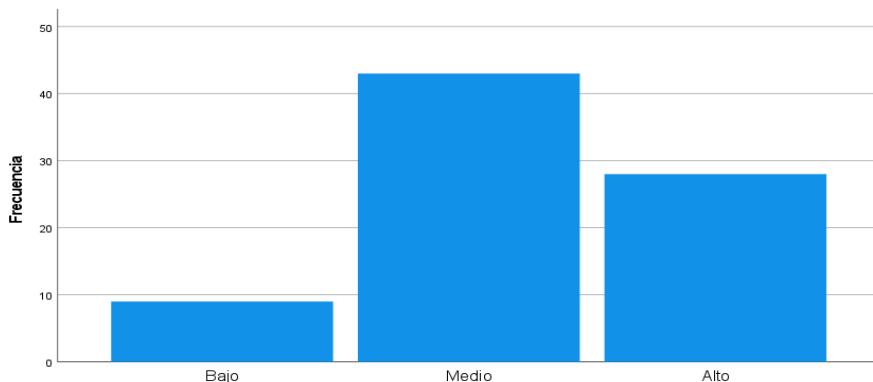
Tabla 20

Niveles de la dimensión mejora.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	9	11.3	11.3	11.3
Medio	43	53.8	53.8	65.0
Alto	28	35.0	35.0	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Figura 13

Niveles de la dimensión mejora.



Finalmente, la Tabla 20 y la Figura 13 evidenciaron que el 53.8% de los encuestados indicaron que el nivel de la mejora fue medio mientras que, el 35% y 11.3% manifestaron que fue alto y bajo, respectivamente. Aproximadamente la mitad de los trabajadores consideró que

el nivel de mejora fue medio, lo que indicó que existe cierta actividad y esfuerzos en curso para mejorar aspectos específicos dentro del centro sanitario. Sin embargo, una proporción significativa de encuestados percibió que el nivel de mejora es alto, lo que sugirió que existen áreas identificadas donde se realizan los avances significativos y cambios positivos.

4.3 Análisis correlacional

Tabla 21

Pruebas de normalidad.

Pruebas de normalidad			
	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del talento humano	0.164	80	0.000
Administración del personal	0.137	80	0.001
Aplicación del personal	0.266	80	0.000
Compensación del personal	0.236	80	0.000
Desarrollo del personal	0.260	80	0.000
Mantenimiento del personal	0.179	80	0.000
Monitoreo del personal	0.216	80	0.000
Motivación	0.137	80	0.001
Motivación al logro	0.210	80	0.000
Reconocimiento	0.168	80	0.000
Interés en el trabajo	0.125	80	0.003
Responsabilidad	0.221	80	0.000
Mejora	0.206	80	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors.

Con respecto al análisis correlacional, la Tabla 21 mostró los resultados obtenidos en la prueba de Kolmogórov-Smirnov para cada variable de estudio y sus respectivas dimensiones, presentando un p valor < 0.05, por lo que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis

alterna. De esta manera, los datos no siguieron una distribución normal y se procedió a analizar con la prueba paramétrica de correlación de Spearman.

Objetivo general: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la motivación en los trabajadores de un centro de salud, Lima 2023.

H1: Existe relación estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano y la motivación en los trabajadores de un centro de salud, Lima 2023.

H0: No existe relación estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano y la motivación en los trabajadores de un centro de salud, Lima 2023.

Tabla 22

Relación entre la variable gestión del talento humano y motivación.

				Motivación
Rho de	Gestión del	Coeficiente de		
Spearman	talento humano	correlación		,984**
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	80	

La Tabla 22 evidenció los resultados de la prueba paramétrica de correlación de Spearman, la cual presentó un nivel de significancia de 0.000, de tal manera que se confirmó que existió una relación significativa entre las variables de estudio. Por su parte, el coeficiente de correlación mostró un valor de 0.984, lo cual se interpretó como una relación muy alta.

Objetivo específico correlacional 1: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la motivación al logro en los trabajadores de un centro de salud, Lima 2023.

H1: Existe relación estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano y la motivación al logro en los trabajadores de un centro de salud, Lima 2023.

H0: No existe relación estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano y la motivación al logro en los trabajadores de un centro de salud, Lima 2023.

Tabla 23

Relación entre la variable gestión del talento humano y la dimensión motivación al logro.

		Motivación al logro	
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	,836**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	80

En cuanto al primer objetivo específico correlacional, la Tabla 23 evidenció los resultados de la prueba paramétrica de correlación de Spearman, la cual presentó un nivel de significancia de 0.000, confirmando que existió una relación significativa entre la gestión del talento humano y la motivación al logro. Asimismo, el coeficiente de correlación fue de 0.836, lo cual significó que la relación es alta.

Objetivo específico correlacional 2: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el reconocimiento en los trabajadores de un centro de salud, Lima 2023.

H1: Existe relación estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano y el reconocimiento en los trabajadores de un centro de salud, Lima 2023.

H0: No existe relación estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano y el reconocimiento en los trabajadores de un centro de salud, Lima 2023.

Tabla 24

Relación entre la variable gestión del talento humano y la dimensión reconocimiento.

		Reconocimiento	
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	,709**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	80

En la Tabla 24 se denotaron los resultados de la prueba paramétrica de correlación de Spearman, la cual presentó un nivel de significancia de 0.000, de tal manera que se confirmó que existe una relación significativa entre la variable gestión del talento humano y la dimensión reconocimiento del personal. Además, el coeficiente de correlación muestra un valor de 0.709, lo cual significó que la relación es alta.

Objetivo específico correlacional 3: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el interés en el trabajo en los trabajadores de un centro de salud, Lima 2023.

H1: Existe relación estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano y el interés en el trabajo en los trabajadores de un centro de salud, Lima 2023.

H0: No existe relación estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano y el interés en el trabajo en los trabajadores de un centro de salud, Lima 2023.

Tabla 25

Relación entre la variable gestión del talento humano y la dimensión interés en el trabajo.

		Interés en el trabajo	
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,623** 0.000
		N	80

Los resultados de la prueba paramétrica de correlación de Spearman del objetivo específico 3 se evidenciaron en la Tabla 25, la cual presentó un nivel de significancia de 0.000, de tal manera que se confirmó que existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y el interés en el trabajo de los empleadores. Por su parte, el coeficiente de correlación mostró un valor de 0.623, lo cual significó que la relación es moderada.

Objetivo específico correlacional 4: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la responsabilidad en los trabajadores de un centro de salud, Lima 2023.

H1: Existe relación estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano y la responsabilidad en los trabajadores de un centro de salud, Lima 2023.

H0: No existe relación estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano y la responsabilidad en los trabajadores de un centro de salud, Lima 2023.

Tabla 26

Relación entre la variable gestión del talento humano y la dimensión responsabilidad.

		Responsabilidad	
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	,738**

	Sig.	0.000
	(bilateral)	
	N	80

La Tabla 26 permitió visualizar los resultados de la prueba paramétrica de correlación de Spearman, la cual presentó un nivel de significancia de 0.000, de tal manera que se confirmó que existió una relación significativa entre la variable gestión del talento humano y la dimensión responsabilidad. Es así, como el coeficiente de correlación mostró un valor de 0.738, lo cual significó que la relación es alta.

Objetivo específico correlacional 5: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la mejora en los trabajadores de un centro de salud, Lima 2023.

H1: Existe relación estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano y la mejora en los trabajadores de un centro de salud, Lima 2023.

H0: No existe relación estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano y la mejora en los trabajadores de un centro de salud, Lima 2023.

Tabla 27

Relación entre la variable gestión del talento humano y la dimensión mejora.

			Mejora
Rho de	Gestión del	Coeficiente de correlación	,724**
Spearman	talento humano	Sig. (bilateral)	0.000
		N	80

Finalmente, la Tabla 27 posicionó los resultados de la prueba paramétrica de correlación de Spearman, la cual presentó un nivel de significancia de 0.000, de tal manera que

se confirmó que existió una relación significativa entre la variable gestión del talento humano y la dimensión mejora en los trabajadores del centro de salud. Además, el coeficiente de correlación mostró un valor de 0.724, lo cual significó que la relación es alta.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Con respecto al objetivo general, se determinó que, con un coeficiente de correlación de 0.984, existe una relación muy alta y estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano y la motivación en los trabajadores de un centro de salud, Lima 2023. Estos resultados coincidieron con la investigación de Zelaya (2020) quien concluyó en una asociación positiva y elevada entre las variables, lo cual se debe principalmente a que ambos estudios toman en cuenta las dimensiones correspondientes a la admisión del personal, el reconocimiento, la compensación económica, la motivación al logro y las condiciones laborales. Márquez (2022) indicó que, el abordaje de estas dimensiones en los empleados del área de la salud favorece el compromiso con sus labores, proporciona una atención de mayor calidad y mejora la experiencia del paciente. Además, denotó que la gestión efectiva del talento humano tiene un impacto significativo en la retención del personal, pues cuando los trabajadores se sienten valorados, es más probable que permanezcan en los puestos de trabajo a largo plazo.

Tomando en cuenta el objetivo específico 1, se obtuvo una validez de contenido del 92% para ambos instrumentos de recolección de datos, considerando que los ítems fueron representativos para valorar las variables de estudio y las dimensiones a medir. Asimismo, la confiabilidad para el cuestionario de gestión del talento humano fue de 0.866 y para la encuesta de motivación laboral fue de 0.873 según el coeficiente Alfa de Cronbach, cuyos valores indicaron un nivel aceptable de consistencia interna. Estos resultados fueron similares a la investigación de Santos (2018) quien describió una validez del 97% y un coeficiente de confiabilidad de 0.863 para gestión del talento humano y 0.889 para motivación laboral, considerando que ambos estudios emplearon un juicio de expertos constituido por profesionales en metodología, el coeficiente V de Aiken y Alfa de Cronbach para garantizar la

relevancia, claridad y fiabilidad de los ítems. Para Blacido (2020) estas propiedades psicométricas son indispensables, ya que sugieren la coherencia de los constructos, su aplicabilidad en el centro de salud y la garantía de que capturan la información que se pretende recolectar.

Seguidamente, el objetivo específico 2 determinó que, con un coeficiente de correlación de 0.836, existe una relación alta y estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano y la motivación al logro en los trabajadores de un centro de salud, Lima 2023. Estos resultados difieren de la investigación realizada por Ognio (2019) quien denotó que la dimensión motivación al logro mantuvo el índice de asociación más bajo con respecto a la gestión del talento humano, existiendo una correlación moderada, lo cual se debe a que enfocó su estudio en una población pequeña constituida únicamente por el personal de enfermería. Por otro lado, Fajardo et al. (2020) indicaron que los enfermeros, médicos, personal administrativo y de apoyo clínico enfrentan desafíos complejos de forma constante que impactan en su motivación, por lo cual la gestión de los trabajadores debe enfocarse en mejorar las condiciones laborales y compensación para retenerlos, manteniendo las habilidades sobresalientes y la motivación intrínseca para alcanzar las metas profesionales de cada individuo y del centro sanitario.

En el objetivo específico 3 se denotó que, con un coeficiente de correlación de 0.709, existe una relación alta y estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano y el reconocimiento en los trabajadores de un centro de salud, Lima 2023. Estos resultados coincidieron con lo expresado por Márquez (2022) quien consiguió una asociación alta y positiva entre la gestión del talento humano y la totalidad de las dimensiones correspondientes a la motivación, lo cual se debe a que su investigación abordó una amplia población conformada por profesionales de la salud, así como también, empleó instrumentos de recolección que involucraron las dimensiones del presente estudio. Asimismo, Jaramillo et al.

(2020) agregó que, cuando los empleados sienten que su arduo trabajo y dedicación son valorados y reconocidos por la organización, están más inclinados a continuar dando lo mejor de sí mismos en sus funciones, traduciéndose en una mejor calidad de atención para los pacientes. Asimismo, aquellos trabajadores que recibieron reconocimiento por su labor se sienten más satisfechos en sus roles y más comprometidos con la misión y los valores de la institución.

Por otro lado, el objetivo específico 4 valoró que, con un coeficiente de correlación de 0.623, existe una relación moderada y estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano y el interés en el trabajo en los trabajadores de un centro de salud, Lima 2023. Los resultados coincidieron con el estudio de Durán (2020) quien obtuvo una correlación elevada entre la dimensión y la gestión del talento humano debido a que enfatizó su investigación en el compromiso de los empleados, la participación activa en la toma de decisiones, la iniciativa de mejorar el centro de salud, entre otras características. En concordancia, Zelaya (2020) manifestó que el interés y la pasión por el trabajo en el ámbito de la salud son cruciales para garantizar la calidad y la eficacia de la atención brindada a los pacientes. De esta manera, cuando los trabajadores se encuentran interesados en su labor, están más motivados para ofrecer un servicio excepcional, comprometiéndose con los estándares más altos de profesionalismo.

El objetivo específico 5 permitió visualizar un coeficiente de correlación de 0.738, que se interpretó como una relación alta y estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano y la responsabilidad en los trabajadores de un centro de salud, Lima 2023. Estos resultados concordaron con la investigación propuesta por Estal (2021) quien determinó una asociación alta y positiva entre las variables, así como también, un aumento de la responsabilidad de los empleados tras una gestión del talento eficiente que se acompañó de una compensación adecuada, capacitaciones constantes, descansos en los horarios laborales y

ambiente de trabajo formidable. En este sentido, Ognio (2019) agregó que al tener empleados responsables de sus acciones, se fomenta un sentido de confianza y respeto mutuo dentro del equipo, lo cual facilita la comunicación abierta, la colaboración efectiva, la cohesión y la efectividad del grupo. Ambas investigaciones coincidieron en que cuando los trabajadores asumen la responsabilidad de sus acciones y decisiones, están más inclinados a trabajar de manera diligente y proactiva para cumplir con los objetivos organizacionales.

Por último, en el objetivo específico 6 se determinó que, con un coeficiente de correlación de 0.724, existe una relación alta y estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano y la mejora en los trabajadores de un centro de salud, Lima 2023. Los resultados concordaron con lo descrito por Cabezas y Brito (2021) quienes denotaron una asociación elevada entre la dimensión y la variable, la cual se debe a que una gestión eficaz que considere la opinión y los derechos de los profesionales de la salud fomenta la mejora de las condiciones laborales, aumenta la motivación y la calidad de los servicios sanitarios. Es así, como Bonilla y Paz (2019) aseguraron que éstos aspectos son esenciales para garantizar la seguridad de la atención médica, promover una cultura organizacional orientada hacia la mejora continua y fomentar un ambiente laboral positivo. Al invertir en el desarrollo y la capacitación del personal, los centros de salud pueden mejorar significativamente su capacidad para satisfacer las necesidades de los pacientes de manera efectiva.

VI. CONCLUSIONES

6.1. De acuerdo con el objetivo general, se determinó una relación estadísticamente significativa entre las variables gestión del talento humano y la motivación en los trabajadores del centro de salud, totalizando en un coeficiente de correlación de Spearman de 0.984 y una significancia bilateral de 0.000, es decir, una relación muy alta.

6.2. Con respecto al objetivo específico 1, la validez de contenido de ambos instrumentos de recolección de datos fue de 0.92 según el coeficiente V de Aiken. Asimismo, la confiabilidad del cuestionario de gestión del talento humano fue de 0.866 y de la encuesta de motivación laboral fue de 0.873 según el coeficiente Alfa de Cronbach, demostrando ser herramientas fiables, con claridad y coherencia entre los ítems y las variables de estudio.

6.3. En el objetivo específico 2, se denotó que existió una relación estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano y la motivación al logro en los trabajadores encuestados del centro de salud, concluyendo en un coeficiente de Spearman de 0.836 y una significancia de 0.000, lo cual se interpretó como una relación alta.

6.4. Del mismo modo, en el objetivo específico 3 se visualizó que existió una relación estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano y la dimensión del reconocimiento en los trabajadores del centro de salud, tras concluir en un coeficiente de correlación de 0.709 y una significancia bilateral de 0.000, lo cual representó una relación alta.

6.5. Seguidamente, el objetivo específico 4 evaluó que existió una relación estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano y el interés en el trabajo de los empleadores encuestados en el centro sanitario, logrando un coeficiente de correlación de Spearman de 0.623 y una significancia de 0.000, es decir, se halló una asociación moderada.

6.6 En el objetivo específico 5, se determinó que existió relación estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano y la responsabilidad de los trabajadores del centro de salud. Al respecto, el coeficiente de correlación fue de 0.738 y una significancia bilateral de 0.000, concluyendo en una relación alta.

7.7.Finalmente, en el objetivo específico 6 se observó que existió una relación estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano y la mejora en los trabajadores del centro sanitario, concluyendo en un coeficiente de Spearman de 0.724 y una significancia bilateral de 0.000, siendo una relación alta.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1 . Implementar estrategias para una correcta gestión del talento humano, priorizando la comunicación efectiva y el desarrollo profesional con la finalidad de aumentar la motivación en los trabajadores y lograr la prestación de servicios sanitarios de calidad.
- 7.2 Elaborar nuevos instrumentos de recolección de datos en la temática, así como también, el sometimiento de los mismos a procesos de validación y confiabilidad en pruebas piloto para identificar sesgos investigativos, dificultades en la comprensión de los ítems y garantizar el recojo de la data de forma eficiente.
- 7.3 Crear programas de incentivos y recompensas para lograr la motivación al logro en los trabajadores, incluyendo la valoración de logros individuales, el establecimiento de remuneraciones por desempeño y la promoción de oportunidades laborales.
- 7.4 Desarrollar políticas de gestión del talento humano que promuevan un sistema de reconocimiento efectivo y transparente para todos los empleados.
- 7.5 Realizar el mantenimiento de un enfoque integral en la gestión del talento humano encargado de priorizar la identificación y satisfacción de los intereses de los empleados a través de encuestas periódicas, actividades laborales y creación de espacios de participación colectiva.
- 7.6 Ejecutar programas de formación que fortalezcan habilidades relacionadas con la responsabilidad, así como también, la creación de un sistema de evaluación del desempeño que reconozca y recompense a aquellos profesionales que demuestran un alto nivel de compromiso.
- 7.7 Aplicar estrategias y programas que fomenten un entorno de mejora continua y desarrollo profesional, abarcando la creación de programas de capacitación, actualización y prácticas de retroalimentación constructiva.

VIII. REFERENCIAS

Arias, J., y Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación. Enfoques Consulting.*

Blacido, G. (2020). *La equidad laboral y su influencia en el clima organizacional de Financiera Confianza en Chiclayo.*

Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., y Benavides Rodríguez, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad, 12(3)*, 385-392.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385

Bonilla, J., y Paz, M. (2018). *La gestión del talento humano basado en competencias y la motivación de los trabajadores del Hospital II Luis Heysen Inchaustegui de la Ciudad de Pimentel.* <https://acortar.link/WZggP3>

Cabezas, E., y Brito, J. (2021). La gestión del talento humano para un rendimiento laboral efectivo. *Polo del Conocimiento, 6(12)*, 438-453.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8219331>

Calle Terrones, M. P. (2021). *La motivación del talento humano y la atención al ciudadano: el caso de la Municipalidad de Santiago de Surco, 2017* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio Institucional Cybertesis. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/17281>

Chávez Toledo, L.E. (2018). La gestión del talento humano como estrategia empresarial. *Revista Perspectiva, 19(4)*, 553-558. <https://acortar.link/xkMnt9>

Díaz Pezo, E., y Rojas Casique, G. S. (2020). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en los colaboradores de la Red Asistencial de EsSalud, Tarapoto-2019* [Tesis de grado,

<https://hdl.handle.net/20.500.12840/3283>

Durán-Solórzano, S. A., y Martínez-Minda, H. A. (2020). Capacitación del talento humano y la gestión de la calidad en instituciones del sector salud: Artículo de revisión. *Revista Científica Arbitrada en Investigaciones de la Salud GESTAR*, 3(6), 2–15.
<https://journalgestar.org/index.php/gestar/article/view/19>

Espinoza Polo, F. A. (2021). La motivación y su repercusión en el desempeño laboral de la red de salud Virgen de Cocharcas, Chincheros. *Diálogo*, (48).
<https://doi.org/10.18316/dialogo.v0i48.6526>

Estal- García, M.C. (2021). Motivación por el servicio público de los profesionales de los centros de atención primaria: ¿qué es más importante el entorno o el apoyo directivo? *Revista de Atención Primaria*, 53(4), 1-10.
<https://doi.org/10.1016/j.aprim.2021.102102>

Fajardo, T., Fajardo, H., y Pinto, L. (2020). Gestión estratégica del talento humano en el sector salud de Ecuador. *Orbis: Revista de Ciencias Humanas*, 16(47), 107–117.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7673072>

Garzón, I (2021). Liderazgo en salud, motivación e inteligencia emocional. *Revista Infodir*, 34(1), 1-10. <https://acortar.link/MjTJVX>

Guerrero Valladolid, A. Y., y Callao Alarcón, M. (2021). Gestión del talento humano para la calidad de atención en los servicios de la salud COVID-19. *Salud & Vida Sipanense*, 8(1), 100–108. <https://doi.org/10.26495/svs.v8i1.1602>

- Huanca, G. (2020). *Gestión del capital humano y la productividad laboral del personal asistencial del centro de salud Clas Juan Pablo II, Manchay 2019.*
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41079>
- Jaramillo, M., Quinchia, D., y Sotter, 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.*
<https://repository.ces.edu.co/server/api/core/bitstreams/e3554357-2b30-4ac4-8156-ac882dc86b70/content>
- Márquez, M. (2022). *La Motivación Como Una Estrategia De Gestión De Talento Humano En Las Empresas.* <https://repositorio.pucese.edu.ec/handle/123456789/3137>
- Meléndez, L. (2019). *Propuesta de estrategias motivacionales para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la red de salud Chachapoyas 2018.*
<https://repositorio.untrm.edu.pe/handle/20.500.14077/1845>
- Morales, M. (2021). La motivación como estrategia facilitadora para el aumento de la productividad. *Revista de Gerencia Libre*, 7(2), 15-27.
https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/gerencia_libre/article/view/9518
- Moreno, S. (2019). *La motivación y satisfacción laboral en relación con la productividad en una institución prestadora de servicios de salud.*
<https://repositorio.esan.edu.pe/handle/20.500.12640/1782>
- Núñez, O. (2020). *Gestión del talento humano y desempeño laboral de los profesionales del Centro de Salud “Los Licenciados”, Ayacucho 2019.*
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/43165>
- Ognio, C. (2019). *Gestión del talento humano y motivación laboral de los colaboradores de enfermería en un Instituto de Salud, Lima-2019.*
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/39348>

- Pereyra, L. (2022). *Metodología de la investigación*. Klik soluciones.
- Rosas, E. (2019). *Gestión del talento humano y motivación laboral: caso gobierno regional Pasco – 2017*. <http://45.177.23.200/handle/undac/823>
- Rueda, Y., Silva, C., y Suárez, A. (2020). La gestión del talento humano en las instituciones prestadoras de Salud - IPS. *Revista de Investigación en Educación, Empresa y Sociedad*, 7(23), 179-196.
https://www.academia.edu/67059332/IX_La_gesti%C3%B3n_del_talento_humano_en_las_instituciones_prestadoras_de_Salud_IPS
- Santos, J. (2018). *Gestión del talento humano y motivación laboral en trabajadores de la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de Salud, Lima 2017*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23862/Santos_LJM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Silvestre Orihuela, L. S. (2020). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del centro de salud Mariscal Castilla distrito del Rímac – 2019* [Tesis de licenciatura, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH.
<http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/2470>
- Solis, G. (2023). Ética en investigación: de los principios a los aspectos prácticos. *Anales de Pediatría*, 99(3), 195-202. <https://doi.org/10.1016/j.anpedi.2023.06.005>

VIII. ANEXOS

Anexo A. Matriz de operacionalización de variables.

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM	ESCALA VALORATIV
	A					
Gestión del talento humano.	Procesos institucionales para el desarrollo e involucramiento de los individuos que elevan las competencias de cada persona que labora en una organización (Núñez, 2020).	Se define operacionalmente a través de la puntuación obtenida con el instrumento de recolección de datos	Admisión del personal.	Habilidades, competencias.	1 – 4.	
			Aplicación del personal.	Liderazgo, relaciones interpersonales.	5 – 10.	Bajo (30 – 69 puntos).
			Compensación del personal.	Recompensas e incentivos.	11 – 13.	Medio (70 – 109 puntos).
			Desarrollo del personal.	Integración, desarrollo, crecimiento profesional.	14 – 19.	Alto (110 – 150 puntos).
			Mantenimiento del personal.	Organización, reconocimiento laboral.	20 – 25.	

		Monitoreo del personal.	Retención, auditorías.	
Motivación.	Conjunto de factores internos y externos que influyen en el comportamiento humano y que determinan la intensidad y la persistencia de la conducta (Estal, 2021).	Se define operacionalmente mediante la puntuación total que arrojada según el instrumento de dirección, la recolección de datos intensidad y la llamada “Cuestionario de motivación laboral” desarrollado por Santos (2018).	Motivación al logro. Reconocimiento. Interés en el trabajo. Responsabilidad.	Logro laboral, incentivos, motivadores extrínsecos. Reconocimiento y valor al trabajo realizado. Compromiso, participación. Cumplimiento de tareas. Mejora, desarrollo personal, crecimiento laboral.
				26 – 30. 1 – 6. 7 – 12. 13 – 18. 19 – 24. 25 – 30.
				Bajo (30 – 69 puntos). Medio (70 – 109 puntos). Alto (110 – 150 puntos).

Anexo B. Matriz de consistencia.

Título: Gestión del talento humano y motivación en los trabajadores de un centro de salud, Lima 2023.					
Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico	
Problema general: ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la motivación en los trabajadores de un centro de salud, Lima 2023?	Objetivo general: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la motivación en los trabajadores de un centro de salud, Lima 2023.	Hipótesis general: Existe relación estadística entre la gestión del talento humano y la motivación en los trabajadores de un centro de salud, Lima 2023.	Variable 1: Gestión del talento humano.	Tipos:	
				Población:	100 trabajadores.
Problemas específicos: ¿Cuáles son las propiedades psicométricas de los instrumentos de recolección de datos que se aplican a los trabajadores de un centro de salud, Lima 2023?	Objetivos específicos: Determinar las propiedades psicométricas de los instrumentos de recolección de datos que se aplican a los trabajadores de un centro de salud, Lima 2023.	Hipótesis específicas: Las propiedades psicométricas son estadísticamente significativas y altas en los instrumentos de recolección de datos que se aplican a los trabajadores de un centro de salud, Lima 2023.		Muestra:	80 trabajadores.

motivación al logro en los trabajadores de un centro de salud, Lima 2023?

¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el reconocimiento en los trabajadores de un centro de salud, Lima 2023?

¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el interés en el trabajo en los trabajadores de un centro de salud, Lima 2023?

¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la responsabilidad en los trabajadores de un centro de salud, Lima 2023?

del talento humano y la motivación al logro en los trabajadores de un centro de salud, Lima 2023.

Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el reconocimiento en los trabajadores de un centro de salud, Lima 2023.

Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el interés en el trabajo en los trabajadores de un centro de salud, Lima 2023.

Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la responsabilidad en los

Existe relación estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano y la motivación al logro en los trabajadores de un centro de salud, Lima 2023.

Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el reconocimiento en los trabajadores de un centro de salud, Lima 2023.

Existe relación estadísticamente significativa entre la

gestión del talento humano y el interés en el trabajo en los

¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la mejora en los trabajadores de un centro de salud, Lima 2023?

trabajadores de un centro de salud, Lima 2023.

Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la mejora en los trabajadores de un centro de salud, Lima 2023.

trabajadores de un centro de salud, Lima 2023.

Existe relación estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano y la responsabilidad en los trabajadores de un centro de salud, Lima 2023.

Existe relación estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano y la mejora en los trabajadores de un centro de salud, Lima 2023.

Anexo C. Instrumentos de recolección de datos.

Gestión del talento humano y motivación en los trabajadores de un centro de salud, Lima 2023.

Instrucciones: Estimado trabajador(a). A continuación, se presentan una serie de enunciados con la finalidad de evaluar la gestión del talento humano y la motivación. Por favor, marque con una “X” la respuesta que considera correcta.

I. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Enunciados	Siempre (5)	Casi siempre (4)	A veces (3)	Casi Nunca (2)	Nunca (1)
DIMENSIÓN 1: ADMISIÓN DE PERSONAL.					
Considera usted, que para contratar a un trabajador, se debe tener en cuenta las competencias, habilidades y capacidades del postulante.					
Considera usted, que antes de convocar a un concurso para un puesto de jefatura; deberían evaluar el legajo de los trabajadores de dicha Área.					
Considera usted, que cuando se selecciona un personal el empleador adquiere la responsabilidad de su formación y desarrollo.					
Considera usted, que es necesario evaluar la carga laborar a fin de admitir nuevo personal.					
DIMENSIÓN 2: APLICACIÓN DE PERSONAL.					
Considera usted, que las responsabilidades del puesto que desempeña están claramente definidas.					
Considera usted, que en la Entidad donde trabaja se debe aplicar las evaluaciones de desempeño.					
Considera usted, que la evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar las tareas a desarrollar.					
Considera usted, que los jefes de áreas expresan el reconocimiento por los logros obtenidos					

Considera usted, que si le asignan una función, lo asume con mucha responsabilidad.				
Considera usted, que los objetivos del trabajo que desempeña guardan relación con la visión de la Entidad.				
DIMENSIÓN 3: COMPENSACIÓN DE PERSONAL.				
Considera usted, que la remuneración que percibe es atractiva en comparación con la de otras entidades.				
Considera usted, que la remuneración que percibe, está de acuerdo al desempeño de sus funciones.				
Considera usted, que la remuneración que percibe, satisface sus necesidades.				
DIMENSIÓN 3: DESARROLLO DE PERSONAL.				
Considera usted, que los jefes, solicitan las capacitaciones según las necesidades del Área donde labora.				
Considera usted, que la capacitación al personal, ayudara a incrementar la producción de su oficina.				
Considera usted, que le resulta fácil tomar la iniciativa, asumiendo nuevos retos.				
Considera usted, que el cargo que desempeña es una buena opción para alcanzar sus objetivos laborales.				
Considera usted, que cuando tiene la responsabilidad sobre otras personas, sabe ejerce la autoridad necesaria.				
Considera usted, que si tiene que solucionar algún problema, pide la opinión de los demás.				
DIMENSIÓN 4: MANTENIMIENTO DE PERSONAL.				
Considera usted, que el ambiente de trabajo, es sano, cómodo, con iluminación y temperatura adecuada.				
Considera usted, que la comunicación fluye adecuadamente				
Considera usted, que es muy adecuado, mantener buenas relaciones con sus compañeros de trabajo.				
Considera usted, que sus compañeros de trabajo, cooperan entre sí.				

Considera usted, que con sus compañeros de trabajo, existe una relación armoniosa.					
DIMENSIÓN 5: MONITOREO DE PERSONAL.					
Considera usted, que cuentan con una base de datos necesaria para cumplir con el trabajo asignado.					
Considera usted, que se dispone de tecnología que facilita el desarrollo de su trabajo.					
Considera usted, que en su área de trabajo, se generan ideas creativas e innovadoras.					
Considera usted, que si implementan un nuevo sistema de trabajo le interesa aprenderlo.					
Considera usted, que dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades encomendadas.					

II. MOTIVACIÓN

Enunciados	Siempre (5)	Casi siempre (4)	A veces (3)	Casi Nunca (2)	Nunca (1)
DIMENSIÓN 1: MOTIVACION AL LOGRO.					
Considera usted, que su trabajo contribuye directamente al alcance de los objetivos.					
Considera usted, que los beneficios que le ofrecen en su trabajo son los adecuados.					
Considera usted, que se siente a gusto de formar parte de la Institución.					
Considera usted, que el trabajo que realiza le permite desarrollar al máximo todas sus capacidades.					
Considera usted, que las tareas que desempeña corresponden a sus funciones.					
Considera usted, que las actividades que realiza en su trabajo están de acorde a su talento.					

DIMENSIÓN 2: RECONOCIMIENTO.				
Considera usted, que en su Institución reconocen habitualmente la buena labor que realiza.				
Considera usted, que los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa y equitativa.				
Considera usted, que el trabajo que realiza es valorado por su jefe inmediato.				
Considera usted, que ha recibido de la Institución o jefe algún reconocimiento (carta de felicitación u otro), en los 2 últimos años.				
Considera usted, que los resultados de su trabajo le dan la oportunidad de deducir cuan bien lo está realizando.				
Considera usted, que el trabajo que realiza lo motiva a mejorar continuamente como profesional.				
DIMENSIÓN 3: INTERÉS EN EL TRABAJO.				
Considera usted, que le interesa el desarrollo de su Institución.				
Considera usted, que está comprometido con su Institución y con el área donde labora.				
Considera usted que participa activamente en las acciones programadas en el área donde labora.				
Considera usted, que cumple con su tarea asignada de principio a fin.				
Considera usted, que realiza contribuciones importantes con los resultados de su trabajo.				
Considera usted, que su trabajo es muy importante para la Institución.				
DIMENSIÓN 4: RESPONSABILIDAD.				
Considera usted, que los resultados de su trabajo afectan significativamente la vida o bienestar de las personas.				
Considera usted, que asume con responsabilidad las tareas asignadas por el jefe inmediato o jefe superior.				
Considera usted, que tiene libertad de decidir cómo desempeñar mejor su trabajo.				

Considera usted, que sus compañeros valoran el trabajo que realiza.				
Considera usted, que su trabajo le da la oportunidad de concluir si lo está haciendo bien.				
Considera usted, que su trabajo le da la oportunidad de participar en la toma de decisiones.				
DIMENSIÓN 5: MEJORA.				
Considera usted, que la Institución lo motiva para poder alcanzar un puesto mejor al que tiene.				
Considera usted, que en su centro de trabajo la supervisión es constante.				
Considera usted, que su trabajo está bien organizado de modo que lo realiza según lo programado.				
Considera usted, que tiene la oportunidad de usar sus habilidades para la mejor de su desempeño en el trabajo.				
Considera usted, que los resultados de su esfuerzo son claramente visibles e identificables.				
Considera usted, que la distribución física del área donde laboro le permite trabajar cómodamente.				

Anexo D. Formatos de validez

UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: *Pacorino Uffo, Edgardo*
 1.2. Cargo e institución donde labora: *Docente-Te UNFV*
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Cuestionario de Gestión de Talento Humano

Nº	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente Inf. de 79	Regular 80 - 85	Bueno 86 - 90	Muy bueno 91 - 95	Excelente 96-100
1	Claridad y precisión	Los temas están redactados en forma clara y precisa, sin ambigüedades.			X		
2	Coherencia	Los temas guardan relación con los indicadores, las dimensiones, las variables e hipótesis.			X		
3	Valididad	Los temas han sido redactados teniendo en cuenta la validez de contenido y de criterio.			X		
4	Organización	La estructura es adecuada, contiene de manera coherente todos los elementos de un instrumento de medición.				X	
5	Confiabilidad	El instrumento es confiable porque está de acuerdo a la capacidad de respuesta de los sujetos de investigación.			X		
6	Control de sesgo	Presenta preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas.			X		
7	Consistencia	En su conjunto, el instrumento responde a los objetivos de la investigación.				X	
8	Marco de referencia	Los temas han sido redactados de acuerdo al marco de referencia del evaluado: lenguaje, nivel de instrucción, cultura.				X	
9	Extensión	El número de ítems son suficientes para lograr el objetivo de la investigación.			X		
10	Inocuidad	Los temas no constituyen ningún riesgo para el sujeto evaluado.			X		

II. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

90

III OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Considero que el instrumento es válido y aplicable

Lima, 22 de agosto de 2024

Nombre completo
DNI: 09418729

UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: MÉDINA CALIZADO, ANTONIO BENÍTEZ
 1.2 Cargo e institución donde labora: DOCENTE / UNIV
 1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: Cuestionario de Motivación Laboral

Nº	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente Inf. de 79	Regular 80 - 85	Bueno 86 - 90	Muy bueno 91 - 95	Excelente 96-100
1	Claridad y precisión	Los temas están redactados en forma clara y precisa, sin ambigüedades.			X		
2	Cohesión	Los temas guardan relación con los indicadores, las dimensiones, las variables e hipótesis.			X		
3	Valididad	Los temas han sido redactados teniendo en cuenta la validez de contenido y de criterio.			X		
4	Organización	La estructura es adecuada, contiene de manera coherente todos los elementos de un instrumento de medición.				X	
5	Confiabilidad	El instrumento es confiable porque está de acuerdo a la capacidad de respuesta de los sujetos de investigación.			X		
6	Control de sesgo	Presenta preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas.			X		
7	Consistencia	En su conjunto, el instrumento responde a los objetivos de la investigación.				X	
8	Marco de referencia	Los temas han sido redactados de acuerdo al marco de referencia del evaluado: lenguaje, nivel de instrucción, cultura.				X	
9	Extensión	El número de ítems son suficientes para lograr el objetivo de la investigación.			X		
10	Inocuidad	Los temas no constituyen ningún riesgo para el sujeto evaluado.			X		

II. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

90

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Considero que el instrumento es válido y aplicable.

Lima, 22 de agosto de 2024.


 Nombre completo
 DNI: 40828039

UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: MÉDINA CALIZADO, ANTONIO BENÍTEZ
 1.2 Cargo e institución donde labora: DOCENTE / UNIV
 1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: Cuestionario de Motivación Laboral

Nº	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente Inf. de 79	Regular 80 - 85	Bueno 86 - 90	Muy bueno 91 - 95	Excelente 96-100
1	Claridad y precisión	Los temas están redactados en forma clara y precisa, sin ambigüedades.			X		
2	Cohesión	Los temas guardan relación con los indicadores, las dimensiones, las variables e hipótesis.			X		
3	Valididad	Los temas han sido redactados teniendo en cuenta la validez de contenido y de criterio.			X		
4	Organización	La estructura es adecuada, contiene de manera coherente todos los elementos de un instrumento de medición.				X	
5	Confiabilidad	El instrumento es confiable porque está de acuerdo a la capacidad de respuesta de los sujetos de investigación.			X		
6	Control de sesgo	Presenta preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas.			X		
7	Consistencia	En su conjunto, el instrumento responde a los objetivos de la investigación.				X	
8	Marco de referencia	Los temas han sido redactados de acuerdo al marco de referencia del evaluado: lenguaje, nivel de instrucción, cultura.				X	
9	Extensión	El número de ítems son suficientes para lograr el objetivo de la investigación.			X		
10	Inocuidad	Los temas no constituyen ningún riesgo para el sujeto evaluado.			X		

II. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

90

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Considero que el instrumento es válido y aplicable.

Lima, 22 de agosto de 2024.


 Nombre completo
 DNI: 40828039