



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA

(Creada por Ley N° 25265)



**ESCUELA DE POSGRADO
FACULTAD DE ENFERMERÍA
UNIDAD DE POSGRADO**

TESIS

**Gestión del talento humano y captación de donantes de
sangre en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas
del Centro 2023**

Línea de investigación: Gestión de procesos.

PRESENTADO POR:

Bach Jose Luis HURTADO BALDEON

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
CIENCIAS DE LA SALUD**

Mención en

Administración y Gerencia en los Servicios de Salud.

HUANCAVELICA, PERÚ

2024



“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En sesión ordinaria presencial, en las instalaciones del auditorio de la Facultad de Enfermería, los integrantes miembros de jurado evaluador, conformado por:

PRESIDENTE : Dr. César Cipriano Zea Montesinos
<https://orcid.org/0000-0003-1109-5458>
DNI N° 01208102

SECRETARIO : Dra. Yda Flor Camposano Córdova
<https://orcid.org/0000-0001-8685-117X>
DNI N° 19835422

VOCAL : Mg. Edwin Jony Toral Santillán
<https://orcid.org/0000-0001-7366-8472>
DNI N° 23272401

ASESOR : Mg. Mirian Carrillo Cayllahua
<https://orcid.org/0000-0003-4150-9877>
DNI N° 42474097

De conformidad al Reglamento Único de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado mediante Resolución N° 0330-2019-CU-UNH y ratificado con Resolución N° 679-2023-CU-UNH, asimismo,

El candidato al GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN CIENCIAS DE LA SALUD MENCIÓN ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EN SERVICIOS DE SALUD.

Don: HURTADO BALDEÓN, Jose Luis, identificado con DNI N° 45329162; procedió a sustentar su trabajo de investigación titulado: Gestión del talento humano y captación de donantes de sangre en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Centro 2023.

Luego de haber absuelto las preguntas que le fueron formulados por los miembros del jurado, se dió por concluido al ACTO de sustentación, realizándose la deliberación y calificación, resultando:

Con el calificado: **APROBADO POR UNANIMIDAD**

Y para la constancia se extiende el ACTA de sustentación de manera presencial, a los dieciocho días del mes de marzo del 2024.



Dr. Cesar Cipriano Zea Montesinos



Dra. Yda Flor Camposano Córdova



MG. Edwin Jony Toral Santillán

Con esfuerzo dedicación: En primer lugar, quiero dedicar, este logro a nuestro querido Dios por su bendición que he recibido para llegar hasta donde estoy, también dedicar este logro a mis padres que me ha dado todo lo que soy como persona, los valores, principios, la perseverancia y el empeño, y todo ello con una gran dosis de amor y sin pedir nunca nada a cambio.

A todos mis hermanos que me dieron el apoyo incondicional y a una persona especial que desde el cielo

me llena de fortalezas para cumplir todas mis metas gracias mi hermano querido Elvis H. B.

Al colectivo de profesores que han hecho posible que hayamos ascendidos por la escalera del saber.

A todos de corazón muchas gracias.

José Luis Hurtado Baldeon.

Asesor

Mg. Mirian Carrillo Cayllahua

Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-4150-9877>

DNI: 42474097

Resumen

La tesis tuvo como objetivo general determinar la relación entre la gestión del talento humano y la captación de donantes de sangre en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Centro 2023. Metodológicamente empleó el tipo de investigación básica, correlacional; con el método de análisis y síntesis, con diseño no experimental, transversal, tuvo una muestra de 29 trabajadores de la unidad de banco de sangre. Resultados: 48.3% (14) trabajadores quienes cuentan con gestión del talento humano en su dimensión productividad del personal regular y desarrollan la captación de donantes de cantidad media; 48.3% (14) trabajadores quienes cuentan con gestión del talento humano en su dimensión eficacia del personal regular y desarrollan la captación de donantes de cantidad media; 31.0% (09) trabajadores quienes cuentan con gestión del talento humano en su dimensión eficiencia del personal regular y desarrollan la captación de donantes de cantidad media; 51.7% (15) trabajadores quienes cuentan con gestión del talento humano en su dimensión liderazgo del personal regular y desarrollan la captación de donantes de cantidad media; 44.8% (15) trabajadores quienes cuentan con gestión del talento humano regular y desarrollan la captación de donantes en su dimensión promoción de donantes en cantidad media; 41.4% (12) trabajadores quienes cuentan con gestión del talento humano bueno y desarrollan la captación de donantes en su dimensión selección de donantes en cantidad media; 44.8% (13) trabajadores quienes cuentan con gestión del talento humano bueno y desarrollan la captación de donantes de cantidad media; 20.7% (06) trabajadores cuentan con gestión del talento humano regular y desarrollan la captación de donantes de cantidad media y un 10.3% (03) trabajadores cuentan con gestión del talento humano malo y desarrollan la captación de donantes en cantidad media. Conclusión: Existe relación entre la gestión del talento humano y la captación de donantes de sangre en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Centro 2023 con un valor de Tau b de Kendall de 0.346 y un p valor de 0.049.

Palabras clave: Donantes, gestión, talento humano.

Abstract

The general objective of the thesis was to determine the relationship between the management of human talent and the recruitment of blood donors at the Regional Institute of Neoplastic Diseases of the 2023 Center. Methodologically, it used the type of basic, correlational research; with the method of analysis and synthesis, with a non-experimental, cross-sectional design, had a sample of 29 workers from the blood bank unit. Results: 48.3% (14) workers who have human talent management in its productivity dimension of regular staff and develop the recruitment of medium-sized donors; 48.3% (14) workers who have human talent management in its efficiency dimension of regular staff and develop the recruitment of medium-sized donors; 31.0% (09) workers who have human talent management in its efficiency dimension of regular staff and develop the recruitment of medium-sized donors; 51.7% (15) workers who have human talent management in its leadership dimension of regular staff and develop the recruitment of medium-sized donors; 44.8% (15) workers who have regular human talent management and develop the recruitment of donors in their promotion dimension of donors in a medium amount; 41.4% (12) workers who have good human talent management and develop the recruitment of donors in their donor selection dimension in medium quantity; 44.8% (13) workers who have good human talent management and develop the recruitment of medium-sized donors; 20.7% (06) workers have regular human talent management and develop the recruitment of medium quantity donors and 10.3% (03) workers have poor human talent management and develop the recruitment of medium quantity donors. Conclusion: There is a relationship between the management of human talent and the recruitment of blood donors in the Regional Institute of Neoplastic Diseases of the Center 2023 with a Kendall Tau b value of 0.346 and a p value of 0.049.

Keywords: Donors, management, human talent.

Índice

Acta de sustentación.....	ii
Asesor.....	iv
Resumen.....	v
Abstract.....	vi
Índice.....	viii
Índice de tablas.....	x
Índice de figuras.....	xi
Introducción.....	12
CAPÍTULO I.....	14
El Problema.....	14
1.1 Planteamiento del Problema.....	14
1.2 Formulación del Problema.....	18
1.3 Objetivos de la Investigación.....	19
1.4 Justificación e Importancia.....	20
CAPÍTULO II.....	22
Marco Teórico.....	22
2.1 Antecedentes De La Investigación.....	22
2.2 Bases Teóricas.....	35
2.3 Definición de Términos.....	53
2.4 Formulación de Hipótesis.....	55
2.5 Identificación de Variables.....	56
2.6 Definición Operativa de Variables E Indicadores.....	56
CAPÍTULO III.....	61
Metodología de la Investigación.....	61

3.1	Tipo de Investigación	61
3.2	Nivel de Investigación.....	61
3.3	Método de Investigación	61
3.4	Diseño de Investigación	61
3.5	Población, Muestra y Muestreo.....	62
3.6	Técnica e Instrumento de Recolección de Datos.....	62
3.7	Técnica de Procesamiento y Análisis de Datos.....	64
3.8	Descripción de la Prueba de Hipótesis	64
Capítulo IV		66
Presentación de resultados.....		66
4.1	Presentación e interpretación de datos	66
4.2	Discusión de resultados	75
4.3	Proceso de prueba de hipótesis.....	79
Conclusiones		82
Recomendaciones.....		83
Referencias Bibliográficas		84
Anexos.....		92
Matriz de consistencia		90
Ficha de encuesta.....		93
Ficha de análisis documental.....		95
Baremos.....		96
Consentimiento Informado.....		98
Documento de autorización de aplicación de instrumentos		99
Juicio de expertos		100
Base de datos		106
Panel fotográfico		108

Artículo científico..... 111

Índice de tablas

Tabla 1	Características sociodemográficas (edad, sexo, tiempo de servicio y tipo de contrato), de trabajadores del banco de sangre del instituto regional de enfermedades neoplásicas del Centro	67
Tabla 2	Gestión de recursos humanos en su dimensión productividad del personal y captación de donantes de sangre en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Centro.	69
Tabla 3	Gestión de recursos humanos en su dimensión eficacia del personal y captación de donantes de sangre en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Centro	70
Tabla 4	Gestión de recursos humanos en su dimensión eficiencia del personal y captación de donantes de sangre en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Centro	71
Tabla 5	Gestión de recursos humanos en su dimensión liderazgo del personal y captación de donantes de sangre en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Centro	72
Tabla 6.	Gestión de recursos humanos y captación de donantes de sangre en su dimensión promoción de la donación en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Centro	73
Tabla 7	Gestión de recursos humanos del personal y captación de donantes de sangre en su dimensión selección de donantes el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Centro.	74
Tabla 8	Gestión del talento humano y captación de donantes de sangre en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Centro 2023.	75
Tabla 9	Valor Calculado Tau b de Kendall general	81
Tabla 10	Valor Calculado Tau b de Kendall Específicos captación de donantes y gestión del talento humano en sus dimensiones	81
Tabla 11	Valor Calculado Tau b de Kendall Específicos gestión del talento humano y captación de donantes en sus dimensiones	82

Índice de figuras

Figura 1	Características sociodemográficas (edad, sexo, tiempo de servicio y tipo de contrato), de trabajadores del banco de sangre del instituto regional de enfermedades neoplásicas del Centro	67
Figura 2	Gestión de recursos humanos en su dimensión productividad del personal y captación de donantes de sangre en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Centro.	69
Figura 3	Gestión de recursos humanos en su dimensión eficacia del personal y captación de donantes de sangre en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Centro	70
Figura 4	Gestión de recursos humanos en su dimensión eficiencia del personal y captación de donantes de sangre en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Centro	71
Figura 5	Gestión de recursos humanos en su dimensión liderazgo del personal y captación de donantes de sangre en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Centro	72
Figura 6	Gestión de recursos humanos y captación de donantes de sangre en su dimensión promoción de la donación en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Centro	73
Figura 7	Gestión de recursos humanos del personal y captación de donantes de sangre en su dimensión selección de donantes el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Centro.	74
Figura 8	Gestión del talento humano y captación de donantes de sangre en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Centro 2023.	75

Introducción

La tesis desarrollada tuvo como variables de estudio a la gestión del talento humano, la cual es definida como “el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos el reclutamiento, la selección, la capacitación, las recompensas y la evaluación del desempeño”, la cual es de importancia en las organizaciones públicas como privadas, debido a su importancia sobre la dirigencia y ubicación de puestos del personal que labora, todo con la finalidad de dar soporte y rumbo a las acciones que desarrolla el sector institucional y luego aborda la variable captación de donantes de sangre, la cual consiste en es una serie de procesos que permite salvar vidas humanas a través de la transfusión sanguínea. Para la realización de este proceso, es importante contar con un suministro de todos los tipos de sangre para garantizar un abastecimiento confiable y seguro para los pacientes (1), dicha acción permite a los profesionales de la salud, realizar acciones de atención de emergencia, de cirugía, intervenciones como abordaje de tratamiento con la finalidad de restablecer la salud del paciente.

En un mundo competitivo vienen presentándose barreras y/o dificultades que afectan los procesos de gestión del talento humano, sobre todo en la ubicación de cargos para que los profesionales y trabajadores para que realicen sus actividades de forma idónea en el servicio de captación de donantes de los hospitales y centros de asistencia a la salud.

En Perú, solo el 1% brinda donaciones de sangre a los más necesitados, la negativa a realizar la donación de sangre se debe en ciertas ocasiones a las creencias personales, las cuales se han convertido en un freno para atraer gente a los servicios de Hemoterapia y banco de sangre (2).

La tesis tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano y la captación de donantes de sangre en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Centro 2023, cuya hipótesis general fue si existe relación entre la gestión del talento humano y la captación de donantes de sangre en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Centro 2023.

La tesis está compuesta por cuatro capítulos, dentro de los cuales se establecen El Problema, en donde se realiza una descripción de la situación problema que incentivo

a estudiarla, así mismo; cuenta con el Marco Teórico, en la cual se consigna antecedentes, teoría y conceptos que respaldan al estudio realizado; de la misma forma se evidencia la Metodología, en donde se incorpora los procesos metodológicos de investigación científica y por último se consigna la Presentación de Resultados, que aborda los hallazgos establecidos durante el estudio realizado. Por último, contempla la bibliografía empleada, conclusiones, recomendaciones y anexos.

El autor.

CAPÍTULO I

El Problema

1.1 Planteamiento del Problema

La gestión se define como la serie de procedimientos y acciones que se llevan a cabo para lograr un determinado objetivo(3). Nos describe al procedimiento en donde se asignan los recursos necesarios para una organización al tener que cumplir sus objetivos.

Se debe tener en cuenta que, cada organización en particular tiene una ideología propia en cuanto al papel que desempeñan las personas en el desarrollo de actividades de la misma. El nombre que dan a las personas refleja el papel que les confiere la organización(4).

Actualmente la finalidad de la gestión del talento humano fue buscar formalizar una alianza estratégica entre la organización y los trabajadores al generar talentos con desarrollo de carrera movilidad, flexibilidad y mayor empleabilidad; todo esto con el beneficio de ganar-ganar, tanto para la empresa como para el colaborador. Sin embargo, las empresas en la actualidad enfrentan un gran desafío ante el reclutamiento y selección de personal, actividad nada fácil ya que requiere de sumo cuidado. En este sentido, la búsqueda de candidatos que reúnan los requisitos necesarios para cubrir las vacantes propuestas no es una tarea sencilla, puesto que

constantemente están en búsqueda de candidatos que posean capacidades, habilidades, destrezas, conocimientos, actitudes, experiencia y que estén de acuerdo con los principios de la organización(5).

Entonces, la gestión del talento humano consistió en desarrollar cualidades competitivas para implementar políticas y crear una estructura organizacional favorable para una asignación de recursos que alcance con éxito esas estrategias. Permite anticipar y gerenciar colectivamente el cambio, para crear permanentemente estrategias que garanticen la razón de ser de la organización y su futuro(6).

En América del Sur, países como Argentina, Brasil, Ecuador y Perú, han implementado la gestión de talentos humanos en sus organizaciones con estrategias de acompañamiento al personal, compensación y políticas de retención; sin embargo, no se logra establecer adecuadamente para poder lograr el principio de obtención de objetivos. Esto manifiesta que la puesta en marcha de los elementos estratégicos de la organización considera un enfoque estratégico para la gestión de talento humano con los rasgos y tendencias actuales y que estos son determinantes para la efectividad organizacional.

Por otro lado, en Venezuela, Colombia y Chile, la gestión de talentos humanos está adaptándose a las condiciones específicas de cada empresa, aplicable al sistema socio-cultural del país. En el Estado Zulia - Venezuela, la Costa Atlántica de Colombia y Santiago de Chile, parte de las organizaciones se encuentran a las expectativas de gestionar el talento humano con un enfoque estratégico, utilizando los objetivos que conducirán al desarrollo de la organización acoplándose a las necesidades del entorno, por tal motivo, se asesoran con especialistas para iniciar sus procesos de implementación para la gestión del talento humano desde el enfoque estratégico.

Por tanto, la gestión del talento responde a cómo se utilizan los procesos de talento, define la estrategia organizacional, adapta las mejores prácticas con las personas, busca el desarrollo de las personas creando armónicamente estructuras, principios y controles, mira hacia el futuro, gestiona su propia sucesión, bases de datos de personal y gobierno compartido. adaptarse a los

retos que plantean los nuevos mercados(7).

Por su parte, la donación de sangre, según la OMS se define como aquel procedimiento durante el cual se administra sangre o componentes de la sangre directamente en el torrente sanguíneo del paciente(8). El procedimiento consiste en administrar sangre donada por otra persona o sangre del paciente que se extrajo, el cual se almacenó para usar cuando otra persona lo necesite ya que esta transfusión es crucial para la supervivencia y mejora de la calidad de vida de los pacientes con enfermedades mortales, como la hemofilia, la talasemia, la inmunodeficiencia y el cáncer; igualmente como para tratar lesiones y traumatismos graves y llevar a cabo procedimientos médicos y quirúrgicos(9).

A nivel mundial los datos sobre la donación de sangre indican que, entre 2018 y 2019 se registró un aumento de 11,6 millones en las unidades de sangre donadas por donantes voluntarios no remunerados. En 78 países, este grupo de donantes suministró más del 90% de las unidades de sangre, pero, en 58 países más del 50% del suministro de sangre lo aportaron familiares o allegados o donantes remunerados. Asimismo, el 42% de los 117,4 millones de unidades de sangre que se extraen en el mundo se donan en los países de altos ingresos, donde vive el 16% de la población del planeta, mientras que, en los países de ingresos bajos, el 52% de las transfusiones de sangre se realizan a los niños menores de 5 años. Por otro lado, en los países de ingresos altos los pacientes más transfundidos son los mayores de 65 años, con un 75% del total siendo la tasa de donación de sangre por cada 1000 personas de 32,6 en los países de ingresos altos, 15,1 en los de ingresos medios altos, 8,1 en los de ingresos medios bajos y 4,4 en los de ingresos bajos(10). Se sabe que casi el 50% de estas donaciones de sangre se recogen en los países de altos ingresos, vive menos del 20% de la población mundial. Con el fin de afianzar las donaciones de sangre seguras a toda la población, la OMS alienta a todos los países a establecer servicios de sangre basada en las donaciones de sangre voluntarias(11).

La Organización Mundial de la Salud (OMS) recomienda que la sangre donada sea analizada para la detección de infecciones antes de su uso porque

así se proporciona seguridad al paciente respecto a su enfermedad. Además, la pandemia ha sido un reto único para el sector salud. El mundo ha sido testigo de los esfuerzos que los profesionales de esta área han realizado para proteger la vida de millones de pacientes. Uno de los más frecuentes ha sido responder tempranamente a los procedimientos médicos que requieren transfusiones sanguíneas, lo que ha llevado a los bancos de sangre del país a hacer un llamado colectivo para incrementar las donaciones voluntarias(12). Entonces, las transfusiones de sangre y sus componentes son de importancia en la salud ya que constituyen el tratamiento más utilizado para corregir las pérdidas de sangre agudas y las anemias crónicas. En todos los casos, la unidad de sangre donada por una persona el donante es la que hace posible la transfusión sanguínea. El donante es el primer eslabón que determina la eficiencia de este proceso, sujeto a controversias debido a los efectos adversos que pueden estar asociados con él, pero vital, ya que aún no ha podido ser reemplazado por otra terapia(13).

En Perú, cerca del 1% brinda donaciones de sangre a los más necesitados. La negativa a realizar la donación de sangre se debe en ciertas ocasiones a las creencias personales, las cuales se han convertido en un freno para atraer gente a los servicios de Hemoterapia y banco de sangre. A pesar de esto, para la baja cantidad de donantes, el mayor impedimento la mayoría de veces es la misma institución de salud (2).

Actualmente, según el Programa Nacional de Hemoterapia y Bancos de Sangre (PRONAHEBAS), en el Perú, solo el 0.66 % de las personas son donadores voluntarios de sangre. De ellos, el 95 % realiza donaciones por reposición y, así, se convierten en la principal fuente de abastecimiento de sangre(14).

Existe una alta demanda en el país ya que se requiere anualmente 640,000 unidades de sangre para cubrir esta demanda existente en todo el Perú, para ello se requiere contar con 214,000 donantes voluntarios de sangre repetitivos, es decir, si donaran tres veces al año. Muchas veces el desconocimiento acerca de la importancia de ser donante voluntario y fidelizado, no ayuda a los bancos de sangre de disponer sangre segura; el

déficit de donantes crea poca oferta con respecto a la demanda actual de unidades de sangre. Por ello también, el Banco de Sangre debe afrontar la alta demanda de uso de hemo componentes, por lo tanto, tiene una alta responsabilidad de garantizar el abastecimiento oportuno de sangre y componentes seguros, cumpliendo con todas las exigencias determinadas por los entes reguladores del ministerio de salud – DIBAN (Dirección de Banco de Sangre y Hemoterapia - PRONAHEBAS) desde la selección de los donantes hasta que el hemo componente es transfundido a su receptor, por lo tanto es de mucha importancia, contar con adecuadas estrategias para aumentar la captación de sangre, garantizando la seguridad de la misma(15). Por todo lo expuesto anteriormente, se realiza la siguiente pregunta.

1.2 Formulación del Problema

Problema General

¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la captación de donantes de sangre en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Centro 2023?

Problemas Específicos

- ¿Cuáles son las características sociodemográficas (edad, sexo, tiempo de servicio y tipo de contrato), de trabajadores del banco de sangre del instituto regional de enfermedades neoplásicas del Centro?
- ¿Cómo es la gestión del talento humano en su dimensión productividad del personal relacionado a la captación de donantes de sangre en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Centro?
- ¿Cómo es la gestión del talento humano en su dimensión eficacia del personal relacionado a la captación de donantes de sangre en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Centro?
- ¿Cómo es la gestión del talento humano en su dimensión eficiencia del personal relacionado a la captación de donantes de sangre en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Centro?
- ¿Cómo es la gestión del talento humano en su dimensión liderazgo del

personal relacionado a la captación de donantes de sangre en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Centro?

- ¿Cómo es la gestión del talento humano relacionado a la captación de donantes de sangre en su dimensión promoción de la donación en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Centro?
- ¿Cómo es la gestión del talento humano del personal relacionado a la captación de donantes de sangre en su dimensión selección de donantes el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Centro?

1.3 Objetivos de la Investigación

Objetivo general

Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la captación de donantes de sangre en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Centro 2023.

Objetivos específicos

- Identificar las características sociodemográficas (edad, sexo, tiempo de servicio y tipo de contrato), de trabajadores del banco de sangre del instituto regional de enfermedades neoplásicas del Centro.
- Identificar la gestión del talento humano en su dimensión productividad del personal relacionado a la captación de donantes de sangre en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Centro.
- Identificar la gestión del talento humano en su dimensión eficacia del personal relacionado a la captación de donantes de sangre en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Centro.
- Identificar la gestión del talento humano en su dimensión eficiencia del personal relacionado a la captación de donantes de sangre en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Centro.
- Identificar la gestión del talento humano en su dimensión liderazgo del personal relacionado a la captación de donantes de sangre en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Centro.

- Identificar la del talento humano relacionado a la captación de donantes de sangre en su dimensión promoción de la donación en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Centro.
- Identificar la gestión del talento humano del personal relacionado a la captación de donantes de sangre en su dimensión selección de donantes el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Centro.

1.4 Justificación e Importancia

El presente estudio abordó la variable gestión del talento humano, la cual consiste en el reclutamiento y selección del personal competente para así cumplir con los objetivos establecidos en una organización. Si bien es conocido, una organización no llega a la correcta productividad si no existe compromiso de parte del recurso humano, este recurso que a la actualidad constituye un papel fundamental dentro de una organización por el desempeño y el desarrollo que realiza. Por ello, es de importancia conocer la gestión de reclusión de talento humano para percibir la manera en que se realiza este procedimiento. También es necesario resaltar el papel que realiza el gerente de la organización en relación a la gestión del talento humano en salud porque depende de él/ella la eficacia de este recurso.

Así mismo; se abordó sobre la captación de donantes de sangre, la cual es un aspecto muy cuestionado en el Perú, puesto que, es mucha la demanda de paciente quienes necesitan sangre, pero una baja cantidad de voluntarios quienes donan sangre, haciendo que el Banco de Sangre (lugar donde se almacenan y procesan sangre y hemocomponentes) peruano este desabastecido y si lo hacen necesitan remuneración

Durante el ejercicio profesional se ha evidenciado en la población peruana distintos aspectos que hacen que las personas no donen sangre, tales como lo religioso, social, etc., asimismo, el personal encargado del proceso de extracción sanguínea en ocasiones no lo realiza de manera segura ni sistemática, provocando que la población no se sienta satisfecha en la atención y el receptor inseguro por lo recibido.

Por ello, el presente estudio buscó evidenciar información relevante sobre el proceso de gestión del talento humano en la Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Centro, para que con el personal competente se eviten errores en la transfusión sanguínea y por ende el incremento de enfermedades. Además, se vio el tema de la captación de donantes de sangre para poder incrementar el número de donantes quienes puedan ayudar a disminuir la demanda de este recurso, y a su vez fomenten mediante la persuasión donar sangre.

La realización del presente proyecto de investigación es de importancia institucional porque aportó información científica, brindando conocimiento relevante acerca de la gestión del talento humano con la finalidad de mejorar los procedimientos y reducir los errores, incrementando la eficacia y productividad de la organización. Por otro lado, también es importante reconocer que ellos mismos harán que, los servicios de banco de sangre que se ofrece y la prestación que se brinda sean muy seguros, no sólo para extender la confianza de la sociedad en estos servicios, sino para disminuir los peligros de dañar a la población transmitiendo enfermedades por medio la transfusión de sanguínea.

CAPÍTULO II

Marco Teórico

2.1 Antecedentes De La Investigación

Antecedentes Internacionales

Bravo y Garcet (16) Ecuador, (2022). El estudio pretende identificar las estrategias implementadas por el Servicio de Medicina Transfusional para la captación de donantes de sangre. Para su efecto se empleó una revisión exploratoria de diseño documental, realizándose una búsqueda bibliográfica en las bases de datos como Google Académico, PubMed, Scielo, Science Direct, Redalyc, Dialnet, World Wide Science, Medical Journals en el periodo del 2017 al 2022. Además, se incorporó información de documentos del ámbito nacional como Ministerio de Salud Pública, Organización Mundial de la Salud y Organización Panamericana de la Salud. El principal resultado destaca que, la efectividad de las campañas destinadas a la captación de donantes voluntarios de sangre, tiene un nivel regular y bueno, ello denota la necesidad de nuevas ideas comunicacionales en el campo del marketing. A partir de lo expuesto se concluye que, las campañas de marketing requieren de una actualización acoplada a la necesidad de captación de donantes.

Orozco, et al. (17) México, (2021). Objetivo: Determinar cómo es el manejo de las transfusiones por parte de Enfermería. Material y métodos:

Investigación de tipo cuantitativo, método retrospectivo, de tipo documental, descriptivo y transversal; siendo la variable global el cumplimiento de la normatividad relacionada con los cuidados de Enfermería al paciente con terapia transfusional de la Comisión Nacional de Arbitraje Médico (CONAMED). Resultados: El 100%, presenta irregularidades en el manejo sugerido en la fase de utilización de la norma por parte del personal de Enfermería. De las 1514 transfusiones encontradas, en el 68% no fue posible profundizar en el análisis por la falta de registros o el llenado parcial de los mismos; destacando que la mayoría de errores proviene del personal de enfermería. Conclusión: El porcentaje de cumplimiento de la normativa resultó ser menor al encontrado en la bibliografía. (50%) indicando la gran deficiencia que existe en la utilización de transfusiones; el nulo o mal registro es un riesgo potencial para los pacientes, al ser posible que no se registren los eventos adversos.

Rodríguez. Aline, et al.(18) Colombia, (2021). Objetivo: describir la implementación de un proyecto piloto para la captación de donantes de sangre entre acompañantes de pacientes hospitalizados en clínicas quirúrgicas. Métodos: estudio descriptivo exploratorio para evaluar la implementación del proyecto, realizado en dos fases: captación de donantes de acompañantes de pacientes ingresados en clínicas quirúrgicas, seguida de identificación de la asistencia del participante al servicio de hemoterapia, para evaluar la efectividad de la propuesta intervención. Resultados: Participaron del estudio 44 personas; el 65,9% nunca había donado sangre. La adhesión de acompañantes resultó en el 11,4% de las donaciones efectivas. Considerando la comparación entre los promedios trimestrales de asistencia a los servicios y donaciones, se observó que la diferencia entre los promedios no fue estadísticamente significativa al nivel del 5%. Conclusión: muchos donantes potenciales aceptaron participar en el proyecto y pocos, de hecho, vinieron a donar sangre, lo que demostró la fragilidad de sensibilizar y alentar a los donantes potenciales y reforzar la necesidad de difundir la cultura de la donación.

Silberman, Medina, et al.(19) Argentina, (2020) Objetivo: Describir el abordaje de la política de talento humano en la emergencia. Materiales y métodos: Se realizó mediante el incremento de la fuerza de trabajo disponible para la atención, la elaboración de un plan de cuidado de los trabajadores de la salud, la capacitación de los profesionales a cargo del manejo de la pandemia y la difusión del conocimiento. Resultados: La fuerza de trabajo se incrementó en 15 200 profesionales. Se elaboraron programas con más de veinte universidades nacionales y más de 5000 estudiantes, se creó el Plan Nacional de Cuidado de Trabajadores(as) de la Salud, llegó a más de 70 hospitales y más de 15 000 trabajadores. Se realizaron capacitaciones en línea y supervisión de servicios de terapias intensivas de todo el país mediante Tele-Revista, que alcanzó a 1200 profesionales. Conclusión: El aislamiento social, preventivo y obligatorio permitió encarar el trabajo necesario para alcanzar una dotación de personas, desarrollos tecnológicos y programas específicos que configuran una situación gobernable de la emergencia. No obstante, el nuevo virus y la crisis sanitaria derivada obligaron a repensar las condiciones de la formación de profesionales en Argentina.

Camargo, Coronado, et al. (20) Colombia, (2018). Objetivo: determinar el perfil de los donantes de un banco de sangre de la ciudad de Barranquilla– Colombia y la seroprevalencia de los marcadores infecciosos entre los años 2014 y 2015. Métodos: Estudio descriptivo retrospectivo que incluyó 5,827 datos de variables socio-demográficas y resultados de pruebas infecciosas de donantes de un Banco de Sangre de la ciudad de Barranquilla-Colombia durante los años 2014 y 2015. Resultados: 78,86% de los donantes de sangre fueron voluntarios por primera vez, la participación de la mujer como donante fue significativamente más baja (32,69%) en comparación con los hombres (67,31%), la fuente más importante de donantes fue la captación en campañas de donación (74,19%). El marcador infeccioso más frecuentemente encontrado en los donantes fue Sífilis (1,73%), seguido por Hepatitis B (1,53%), Hepatitis C (0,46%) HTLV I-II (0,21%), la enfermedad de Chagas (0,27%) y VIH (0,17%). Conclusiones: En el banco de sangre estudiado, los donantes voluntarios por primera vez captados en campañas de donación

fueron el tipo de donante más frecuente y la mejor fuente de sangre segura. Hurtado y Gonzales (21) Colombia (2017); este trabajo de investigación tuvo como objetivo analizar las competencias distintivas, las variables internas y externas, analizar sus entornos internos y externos, establecer la gobernabilidad y su importancia, para construir diversos escenarios futuristas, que permitan generar estrategias que logren motivar e incrementar la captación de sangre en la población de Cali y sus inmediaciones.. Con esta investigación se brinda la oportunidad al Banco de Sangre del Hospital Universitario del Valle, visionar y conocer su entorno con el fin de planear su desarrollo y permanencia en el mercado. La población de pacientes de la Red pública del suroccidente colombiano, que requieran hemo componentes sanguíneos, serán los beneficiados con esta investigación. Esta investigación presentará diversas alternativas para mejorar las estrategias que logren incrementar la productividad del Banco de Sangre del Hospital Universitario del Valle. Logrando un aporte al conocimiento científico del sector de la salud.

Soldevilla (22) España, (2017). Objetivo: Evaluar la implementación de las medidas de promoción de la donación de sangre, articuladas desde el Centro de Transfusiones de Madrid, descritas en el documento de Promoción Integral Sostenible. Material y Método: Estudio descriptivo retrospectivo de las medidas de promoción de donación de sangre, desarrolladas y coordinadas desde el Centro de Transfusiones de la Comunidad de Madrid, en los últimos tres años. Resultados: En Madrid se realiza cobertura en los seis enclaves fundamentales en materia de Promoción de la Donación. La articulación de la promoción en los 29 centros hospitalarios, 2 centros de especialidades y toda la red de apoyo, persigue garantizar la accesibilidad a la donación, dando respuesta a preferencias y necesidades de los donantes. El desarrollo de promoción desde la escuela, voluntariado, redes sociales, profesionales sanitarios, medios de comunicación, etc., suponen apoyos estratégicos que redundan en el aumento del conocimiento sobre las necesidades e implicaciones en materia de donación de sangre. Conclusiones: Realizar campañas de promoción de donación de sangre a nivel comunitario, aumenta

el rendimiento, mejora vías de comunicación, incrementa la implicación de profesionales y usuarios garantizando recursos disponibles y sostenibles.

Rondón (23) Venezuela, (2016). La investigación tuvo por objetivo evaluar por qué las organizaciones son lentas al asumir cambios y desarrollar gestión. Materiales y métodos: Investigación descriptiva, de campo, modalidad proyecto factible, enmarcada en el paradigma cuantitativo, no experimental, transeccional. La población fueron 20 escuelas estatales del municipio San Cristóbal; las unidades informantes fueron 431 docentes, 40 directivos. Se usó la encuesta para recolectar datos. Los instrumentos se validaron por juicio de expertos; la confiabilidad con Alfa de Cronbach siendo 0,95. Resultados: Se evidenciaron necesidades en las dimensiones gestión, talento humano y trabajo corporativo. Se concluyó que el proceso administrativo de inserción del componente humano, en función de las competencias individuales y de los objetivos organizacionales, no se da de manera idónea, lo que justifica el diseño de un modelo de gestión del talento humano.

Nacional

Santisteban y Osada (24) Bagua, (2022). El objetivo del estudio fue determinar el nivel de conocimientos sobre donación de sangre que tienen los pacientes externos que acuden a un hospital en Bagua Grande. Se realizó un estudio descriptivo transversal durante mayo a julio del 2019. Se elaboró y aplicó un cuestionario estructurado. Se captó a 244 personas que acudieron a consultorios externos mediante un muestreo sistemático. Resultados: Se encontró que la edad y el grado de instrucción estaban correlacionados con el puntaje. La procedencia y ocupación afectaron al puntaje. Los conocimientos hallados en la población estudiada son bajos, pero esto no estaría relacionado con el antecedente de donación. Las intervenciones que se elaboren para mejorar la donación de sangre no solo se deben enfocar en brindar conocimientos, ya que otros factores estarían más relacionados con este resultado.

Fuentes, Roca, et al.(25) Iquitos (2021). El estudio tuvo como objetivo indagar sobre los conocimientos y actitudes de los donantes de sangre en el

Perú con respecto a la sangre, así como los conceptos de donación, transfusión y donación voluntaria. El presente trabajo es un informe preliminar de lo hallado en 8 ciudades del Perú, que involucra a personas que ya donaron sangre como a aquellas que nunca lo hicieron. Resultados: Entre las personas que donaron, en algún momento tuvieron un conocimiento general sobre la sangre, así como sobre la donación y, en menor medida, sobre la transfusión, los que nunca lo hicieron desconocen sobre transfusión sanguínea como la transmisión a través de agujas utilizadas en la extracción. Asimismo, algunos de los donantes de reemplazo entrevistados manifestaron que debería haber una retribución por la acción que realizaron, lo que indica que se trataba de donantes remunerados. La difusión de los conceptos de donación de sangre como necesaria, debe realizarse a través de medios de comunicación masiva tal como lo expresaron los entrevistados. Es importante señalar que el mayor conocimiento de la población en general sobre estos conceptos tendrá un incremento en las donaciones (voluntarias) de sangre como sucedió en países como Cuba y USA.

More, Canelo, et al. (26) Lima, (2021). En la investigación se buscó determinar la prevalencia de marcadores infecciosos en donantes de un banco de sangre en Perú y valorar si las variables sociodemográficas del donante se asocian con la presencia de estos marcadores. Metodología: Estudio transversal analítico en 5942 donantes de un banco de sangre durante el 2018. Se determinó la positividad a inmunodeficiencia humana (VIH), hepatitis B (VHB), hepatitis C (VHC) y HTLV I-II; además de sífilis y enfermedad de Chagas. La prevalencia de VIH fue 0,81%, VHB 6,19%, VHC 0,12%, HTLV I-II 0,66%, enfermedad de Chagas 2,76% y sífilis 1,73%. Diversos factores sociodemográficos se asociaron con la positividad de marcadores infecciosos. El tipo de donación predominante fue no voluntaria (96%) y el 53% presentó historia de donación previa. Conclusión: Las prevalencias de marcadores infecciosos de VIH, VHB, enfermedad de Chagas y sífilis en los donantes de sangre fueron altas comparadas con otros países de la región.

Castro y Delgado (27) Huayllaga (2020). El objetivo fue determinar un

modelo de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral, proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020. Materiales y métodos: Se recurrió a la investigación básica, de diseño de investigación no experimental, descriptiva, transversal. Como técnicas de recolección de datos se ha empleado la encuesta y como instrumento cuestionarios por cada variable de estudio. Se concluyó que existe una aceptable gestión del talento humano y del desempeño laboral según los colaboradores del PEHCBM, es decir a que a mejor gestión del talento humano mejora el desempeño laboral, siendo lo más resaltante las capacitaciones y estímulos de desempeño que realiza la institución.

Arias(15) Lima, (2020). Objetivo dar a conocer las estrategias utilizadas para aumentar la captación de donantes en el Banco de Sangre del Hospital Cayetano Heredia. Entre febrero del 2016 hasta octubre del 2019 se realizaron 131 campañas externas de sangre a las que concurrieron 7,434 (10.67%) postulantes, de los cuales donaron 5,371 (72.25%); de estos donantes 779 fueron fidelizados (14.5%), a los cuales se trata de incorporarlos como promotores de Donación Voluntaria de Sangre. Se ha realizado un análisis comparativo de las campañas externas realizadas entre los años 2016 y 2019 viendo las nuevas estrategias aplicadas cada año utilizando datos estadísticos recopilados del registro interno del banco de sangre. Una de las estrategias más importantes es la formación de promotores en tres categorías (promotores juniors, juveniles y comunitarios) ellos acompañan en la difusión, sensibilización y colecta de sangre. Se empleó como Marketing las redes sociales (Facebook, YouTube WhatsApp y el Aplicativo móvil propio) como estrategias para poder captar donantes voluntarios de sangre.

Pérez, Camacho (28) Lima, (2020), El presente trabajo de investigación denominado “Plan estratégico para la competitividad del Banco de Sangre Red Humana SAS Años 2021-2024”, busca generar un incremento en el nivel de captación de donantes, a partir de un benchmarking a nivel local y a nivel internacional, con base en las nuevas tendencias utilizadas en la captación de donantes en el mundo. Este fue desarrollado mediante un análisis organizacional, para determinar los procesos y factores claves que inciden en

la comercialización de hemo componentes, generando estrategias de fidelización de donantes, basadas en un benchmarking aplicado al sector. Como resultado del diagnóstico realizado al Banco de Sangre Red Humana SAS, se pudieron detectar las siguientes oportunidades de mejora en algunos procesos transversales, control de costos y gastos, aumento en el volumen de campañas, comunicación asertiva con los donantes, necesidad de generar alianzas estratégicas con compañías que tengan un alto volumen de personal.

Díaz (12) Lima, (2020). El objetivo fue determinar la efectividad de la implementación de un sistema de gestión de donantes de sangre fidelizados a través de los siguientes procesos: planificación, organización, dirección y control. Materiales y métodos: Enfoque cuantitativo, de naturaleza básica, nivel descriptivo, diseño no experimental y de corte transversal. Se aplicó la técnica de la encuesta recogiendo información en un cuestionario elaborado con 21 preguntas referentes a la variable sistema de gestión con sus respectivas dimensiones, con alternativas de respuestas en la escala tipo Likert. La población y muestra de estudio estuvo conformada por 70 profesionales de la salud que laboran en un banco de sangre para un instituto de salud pública. Resultados: El 70,0% (49) de los encuestados ubican el sistema de gestión en un nivel bajo con características globales, complejas; a su vez ninguna de las dimensiones cuenta con porcentajes altos que su aplicación actual lo definan como un modelo de gestión eficiente. Conclusión: Se plantea un modelo de gestión con la finalidad de alcanzar los indicadores en las metas propuestas en las campañas de donación de sangre y finalmente conseguir la fidelización del donante.

Guerrero y Callao (29) Lima, (2021), El presente artículo de revisión tuvo como objetivo describir la importancia de gestión del talento humano y calidad de atención en los servicios de salud COVID-19; se desarrolló búsqueda en diferentes bases de datos teniendo en cuenta las variables de estudio en español e inglés. Metodología: Se utilizó la técnica del análisis documental de nivel descriptivo, con enfoque cuantitativo, diseño no experimental, los resultados encontrados, por parte de los usuarios fueron la

inadecuada calidad de atención recibida por falta de condiciones para la atención, y de personal de la salud, pues existe una alta brecha por cubrir, entre ellas falta de especialistas, accesibilidad, motivación, y gestión del talento humano dado por una deficiente capacidad de respuesta de los funcionarios, falta de probidad, liderazgo y excesos de tiempos de espera, finalmente se concluye que gran necesidad de ejecutar reformas de Gestión de recurso humano en salud para mejorar la tan ansiada calidad de atención.

Arias, Moscoso, et al. (30) Lima, (2018). Objetivo: Conocer las experiencias y percepciones de donantes de sangre en un hospital público. Materiales y métodos: Estudio cualitativo con orientación fenomenológica. Se realizaron entrevistas semiestructuradas a profundidad y notas de campo basadas en observaciones a los participantes. Resultados: Se entrevistó a 12 donantes, manifestando no haber tenido información sobre la donación y el banco de sangre, luego de su experiencia de donar se identificó aspectos positivos como la atención de calidad, rápida y minuciosa. Los participantes valoran el trato cordial del personal a la hora de brindar información, el reducido tiempo de espera y la compañía durante el proceso de extracción de la sangre. Los aspectos negativos fueron la falta de publicidad. La mayoría de entrevistados manifestaron su intención de retornar debido a la calidad del servicio. La percepción de los participantes fue favorable a la donación, al recibir una atención de calidad, con información oportuna en el tiempo adecuado. Conclusiones: Los entrevistados no tenían mayor información sobre las donaciones voluntarias de sangre en el hospital. Posterior a su experiencia, la percepción sobre la donación fue favorable, indicando su intención de participar en futuras donaciones.

Jara, Asmat, et al. (31) Lima, (2018). La investigación tuvo como propósito determinar la incidencia de la gestión del talento humano en el mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral de los trabajadores de la Administración central del Ministerio de Salud de Perú durante el año 2018. Materiales y método: Se utilizó como método, el hipotético deductivo, con un diseño no experimental, transversal. La población estuvo constituida por trabajadores de la sede central del Ministerio de Salud, se utilizó la técnica de

la encuesta y su instrumento el cuestionario, con preguntas tipo Escala de Likert. Los resultados permiten afirmar que ante un coeficiente R^2 de Nagelkerke de 44,4% y 28,4%, la gestión del talento humano es adecuada, incidiendo en el mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral de los trabajadores de la Administración central del Ministerio de Salud estudiada.

Chávez (32) Lima, (2018). El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal de enfermería en el Servicio de emergencia del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins - Lima, 2017. Materiales y métodos: Estudio de método hipotético deductivo, de tipo básica y nivel correlacional; su diseño fue no experimental de corte transversal. La población muestral lo constituyeron 110 trabajadores profesionales de enfermería que laboraban en el servicio de emergencia. La técnica que se utilizó es la encuesta y el instrumento de recolección de datos fueron dos cuestionarios tipo escala de Likert. Resultados: La Gestión de recursos humanos y desempeño laboral tienen relación positiva y un nivel de correlación alta por el personal de Enfermería. Asimismo, una significancia igual a 0.002, por lo que permitió señalar que la relación es significativa y por lo tanto se aceptó la hipótesis de alterna y se rechazó la nula, concluyendo lo siguiente: Existe relación significativamente positiva alta entre la gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins - Lima, 2017.

Rojas y Vílchez (33) Lima, (2018). La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús. Materiales y métodos: Estudio de enfoque cuantitativo, tipo de investigación aplicada, de diseño no experimental y nivel correlacional, en el P.S Sagrado Corazón de Jesús durante el mes de enero del 2018, con 50 trabajadores del Puesto. Para la recolección de datos se utilizó la observación,

entrevista y encuesta, y de instrumento un cuestionario validado por juicio de expertos de la autora Kiember Inca Allccahuaman. El resultado reveló que existe relación estadísticamente significativa según $p=0,000$ entre las variables gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús, existe relación estadísticamente significativa según $p=0,007$ entre gestión del talento humano y la calidad del trabajo del desempeño laboral de los trabajadores del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús. Conclusión: Existe relación estadísticamente significativa según $p=0,007$ entre gestión del talento humano y el trabajo en equipo del desempeño laboral del personal del P.S. Sagrado Corazón de Jesús.

Santos (34) Lima, (2018). La investigación tiene como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la motivación laboral de los trabajadores de la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de Salud, Lima 2017, la población es de 135, de los cuales se han empleado las variables: Gestión del talento humano y Motivación laboral. El método empleado en la investigación fue el hipotético deductivo. Esta investigación fue de diseño no experimental de nivel correlacional de corte transversal, que recogió la información en un periodo específico, que se desarrolló al aplicar los instrumentos. Cuestionario de Gestión del Talento Humano y el Cuestionario de Motivación Laboral, los cuales estuvieron constituidos por 30 preguntas, en la escala de Likert. La investigación concluye que existe evidencia para afirmar que: la Gestión del Talento Humano se relaciona significativamente con la Motivación Laboral según personal de la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de Salud, Lima 2017; habiéndose calculado un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.686, lo que representa un nivel de correlación alto.

Espinoza (35) la Libertad, (2020). Este estudio tuvo el objetivo de determinar la relación entre la gestión del talento humano con la satisfacción laboral en la Gerencia Regional de Salud La Libertad, en tiempos COVID-19, se desarrolló una investigación descriptiva-correlacional involucrando a 106 trabajadores. Se aplicó una encuesta estructurada encontrando como resultado

que la Gestión del Talento Humano es mayoritariamente Mala (51,9%); las relaciones interpersonales Regulares (45,3%), los estilos de dirección Nada Coherentes (52,6%), los sentidos de pertenencia Bajos (48,1%) y la retribución y estabilidad fueron No Adecuados (46,2%). Además, se obtuvo un nivel de Insatisfacción Laboral (48,1%) entre el personal de la Gerencia Regional de Salud La Libertad. Conclusión: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano a nivel general y entre sus dimensiones como las relaciones interpersonales, estilos de dirección, sentido de pertenencia y valores y de retribución y estabilidad, con la Satisfacción Laboral.

Jara (36) Cañete, (2019). El propósito de esta investigación es aumentar la captación de donantes voluntarios en el banco de sangre por medio del uso del entorno virtual en el Hospital II Cañete de Essalud. Metodología: Descriptiva de relación aplicada, de corte transversal. El trabajo se desarrolló en el periodo de agosto del 2017, donde se tomó como grupo experimental a mujeres y varones entre la edad de 18 a 60 años aplicándoles una encuesta referente al uso del entorno virtual y donación de sangre. Resultados: Para la primera variable de un total de 70 donantes voluntarios que acudieron al Hospital II Cañete en 2017, el 61.4% (43) indican que el nivel de uso del entorno virtual es regular, el 35.7% (25) opinan que el nivel es bajo y el 2.9% (2) indican que el nivel es alto; para la segunda variable de un total de 70 donantes voluntarios que acudieron al Hospital II Cañete en 2017, el 65.7% (46) de los donantes opinan que la captación de donantes está en el nivel bajo, luego el 28.6% (20) indican que el nivel es regular y el 5.7% (4) indican que el nivel es alto. Conclusión: El uso del entorno virtual genera una mejor difusión de información de donación voluntaria de sangre y fomenta aumentar donantes voluntarios, se sugirió que este modelo se utilice para las propuestas educativas de otras instituciones de salud.

Luna (38) Moquegua, (2018). El objetivo fue determinar la relación entre la calidad de atención y experiencia del donante en el Servicio de Banco de Sangre en un Hospital de Moquegua 2021. Metodología: Estudio de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, correlacional y de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 50 donantes del Servicio de Banco de Sangre

en un Hospital de Moquegua, quienes realizaron dos cuestionarios: calidad de atención y satisfacción. Entre los resultados se obtuvo que el 82% de los donantes se encuentran muy satisfechos, y el 80% evalúan a la calidad de atención como muy buena. Se determinó un coeficiente de 0.717 indicando una relación significativa alta y directamente proporcional entre la calidad de atención y la satisfacción del donante. En relación a las dimensiones de calidad; la seguridad y empatía presentaron una relación significativa y alta, mientras que la capacidad de respuesta y los elementos tangibles evidenciaron una relación significativa y moderada. Y una valoración significativa, baja fue para la fiabilidad en relación a la satisfacción del donante. Conclusión: La calidad de atención tiene una relación significativa, alta y directamente proporcional con la satisfacción del donante.

Mallma (37) Lima, (2017). El objetivo fue conocer la influencia de la charla motivacional en la intención de donación voluntaria de sangre a futuro en el servicio de banco de sangre del Hospital Nacional Hipólito Unanue. Se realizó un estudio cuasiexperimental de corte transversal en el mes de setiembre del 2016, en el cual se incluyó a donantes por reposición que acudan al servicio de banco de sangre, dividido en dos grupos, un grupo experimental que recibió la charla motivacional y un grupo control que no la recibió. Se tomó una muestra de 200 donantes por reposición, 100 del grupo experimental y 100 del grupo control. Resultados: los 200 donantes por reposición que participaron en la investigación, se dividieron en 2 grupos, 100 que recibieron la charla motivacional y 100 que no la recibieron; la intención de donación voluntaria es de 62% y 29 % respectivamente. Se observa el valor de $p = 0,00$ para la investigación, por lo tanto, existe relación entre la charla motivacional y la intención de donación voluntaria de sangre a futuro. En conclusión, la charla motivacional está asociado con la intención de donación voluntaria de sangre a futuro en los donantes por reposición del banco de sangre del Hospital Nacional Hipólito Unanue.

Lorenzo (38) Lima, (2016). Objetivo se plantea el diseño de una estrategia de marketing para captar y fidelizar donantes de sangre voluntarios y reiterados y así transformar un modelo de donación de sangre de reemplazo en un

modelo basado en la donación voluntaria. Diseño: Se realizó un estudio descriptivo, prospectivo con elementos analíticos. Los datos se obtuvieron del registro de donantes del Servicio de Hemoterapia y Medicina Transfusional del Hospital Central de las Fuerzas Armadas en el período 1/1/2012 a 31/12/2013 y de una encuesta aplicada a los donantes para conocer la percepción de la calidad del servicio en el período 4/09/2014 a 19/09/2014. Resultados principales: Los donantes de reemplazo corresponden al 87.3% en el año 2012 y 86% en el año 2013. Existe una reducción significativa de la tasa de donantes para un número de usuarios de 151.276 en el año 2012 y la tasa de donantes en el año 2013 para un número de 150.268 usuarios. De la percepción del donante frente a la atención recibida, a las instalaciones y a otras percepciones, los encuestados lo consideran de buena a excelente. Conclusión: Crear una base con los datos de los donantes con el propósito de gestionar en forma proactiva los donantes y la donación.

Local

Guevara y Torres (39) Junín, (2018), Objetivo la finalidad de mejorar los procesos y garantizar la calidad de sangre y hemo componentes a transfundir. Metodología diseño tenemos al descriptivo simple, tipo de investigación es no experimental. Se utilizó una población Censal a 4 Bancos de Sangre y Centro de Hemoterapia tipo II. La técnica o instrumento se utilizó la recolección de datos se realizó a través de la ficha de observación y verificación. Conformándose 88 Ítems debidamente validados a través del juicio de expertos y la confiabilidad se realizó a través del coeficiente de Alfa de Cronbach, obteniendo un coeficiente de correlación de 0.99 lo que nos indica que es altamente confiable. Los resultados se presentan en cuadros, tablas y gráficos. Se obtuvo como resultado; que existe una respuesta significativa muy alta en la Calidad de organización en bancos de sangre y centro de hemoterapia tipo II de la Región Junín –2018.

2.2 Bases Teóricas

2.2.1 Teoría X y Y

Teoría propuesta por el estadounidense Douglas McGregor, esta teoría muestra el comportamiento en que las personas de una organización adoptan, es decir, distintas concepciones y prácticas con relación a la gestión del talento humano. Según esta teoría, la percepción que tengan los responsables de equipos sobre las personas de las que compone la organización, serán las que condicionen su estilo de dirección(40).

Fue desarrollada en el año 1960 y se clasifica al liderazgo en dos estilos, el participativo o «Y» y el autocrático o «X». Para McGregor, estas dos se diferencian por una serie de rasgos que afectarán al rendimiento de los seguidores, pero también a su motivación y a la manera en que se relacionarán con sus responsables(41).

A. El estilo autocrático “X”

Representa el punto de vista tradicional sobre la dirección y el control de los recursos humanos.

Esta es la postura en la que se afirma que el hombre ve el trabajo como una obligación y siempre intentará huir del cumplimiento de sus objetivos. Por lo tanto, las personas para la realización de sus funciones y el cumplimiento de metas, requieren ser obligadas, castigadas o amenazadas. Para que un trabajo sea eficiente, es preciso adoptar esta postura. Es necesario que el empleado tenga una figura, un líder a quien respetar, obedecer y temer, ya que este es incapaz de asumir responsabilidades y prefiere obedecer órdenes(42).

Se define al ser humano común porque no tiene ambiciones y lo único que desea es seguridad, por ello prefiere que lo dirijan y realiza todo por esquivar responsabilidades.

El eje de la motivación de la teoría X es el binomio recompensa-penalización. Los líderes tienen comportamientos autoritarios y son los responsables de dictar la manera en la que se trabaja y los tiempos para el cumplimiento de los objetivos(40). El gerente o líder lo percibe como un medio de producción, el cual debe ser dirigido porque las motivaciones económicas son las únicas que le motivan.

Sus principios fundamentales son:

- Un trabajador promedio que obtiene alguna aversión hacia el trabajo rehuirá lo más posible de ello.
- Las personas para lograr todo tipo de objetivo establecido se deben sentir presionadas, como una imposición o ser obligados, controlados y algunos momentos amenazados con castigos.
- El empleado es esencialmente egocéntrico y sus objetivos personales son contrarios a los objetivos de la organización.
- Los empleados no desean hacerse cargo de la toma de decisiones o tener responsabilidades. Además de no tener ambiciones, no tienen deseos de crecimiento laboral y es preferible que sean dirigidos, puesto que sus únicos deseos se concentran en tener seguridad en el ambiente de trabajo.
- La persona por lo general es perezosa, desea principalmente su seguridad, y prefiere ser dirigido, evita las responsabilidades(43).

B. El estilo participativo “Y”

En este tipo de teoría, los líderes perciben a los empleados motivados y que ellos consideran el trabajo como una fuente de motivación y satisfacción diaria. Los objetivos se alcanzan fácilmente, tampoco existe el desgaste en cumplir plazos y alcanzar metas, ya que el trabajo es desarrollado con placer y satisfacción.

Los funcionarios de más alto rango no se sienten obligados o presionados de tener que castigar o amenazar a los empleados en su ambiente de trabajo, sino todo lo contrario, ven que los empleados se sienten parte importante para el crecimiento de la empresa (42).

Se caracteriza porque existe un compromiso de los trabajadores con los objetivos de la empresa y esto se asocia a compensaciones por el logro que realiza, satisfacción de las necesidades personales y realización personal. Al contrario de “X”, “Y”, es participativo y se basa en compartir las decisiones. También se brinda libertad a los empleados, de manera que se adapta bien a estructuras con necesidades creativas o de independencia

funcional(40) (41).

Desde una visión directiva, se contempla al trabajador como alguien que se esfuerza, se organiza y se motiva porque considera al trabajo de modo dinámico, para lograr un desempeño natural y necesario dando rienda suelta a la creatividad y competencia profesional (44).

Sus principios esenciales son:

- El esfuerzo físico y mental que se lleva a cabo en el trabajo es normal como el gastado en una actividad o en reposo.
- El esfuerzo necesario para la ejecución de los objetivos de la organización está en función de las recompensas e incentivos incorporados con su éxito y no necesariamente con la inspección externa y la amenaza de sanciones.
- La facilidad de crear, imaginar y pensar dentro de la empresa es estimulada por un ambiente en el que es posible ejercer y explotar todas las habilidades del empleado.
- El grado de compromiso con los objetivos y metas alcanzadas es equivalente a la recompensa por realizar determinado trabajo. Por ello, los funcionarios se sienten motivados a superar sus metas dentro del ambiente laboral, dado que saben que pueden obtener más logros, según el tipo y la calidad del trabajo realizado.
- El colaborador medio, en requisitos deseados, no sólo acepta responsabilidades, sino también va en la búsqueda (43).

2.2.2 Teoría de la promoción de salud

Desarrollado en 1982 por la estadounidense Nola J. Pender, esta teórica enfermera de profesión, comenzó a estudiar el comportamiento de promoción de la salud a mediados de la década de 1970. El modelo de promoción de la salud lo publicó por primera vez en 1982, posteriormente siendo modificada en 1996 y 2002 el cual indica medidas de salud preventivas y describe a manera de enfoque la función fundamental de las enfermeras para ayudar a los pacientes a prevenir enfermedades mediante el autocuidado y alternativas audaces (45).

En el modelo de promoción de la salud, Pender define la salud como “un estado dinámico positivo, no solo la ausencia de enfermedad”. La promoción de la salud está dirigida a aumentar el nivel de bienestar del paciente. Describe la naturaleza multidimensional de las personas a medida que interactúan dentro del entorno para buscar la salud (45).

El modelo de promoción de la salud expone de ampliamente los aspectos relevantes que intervienen en la modificación de la conducta de los seres humanos, sus actitudes y motivaciones hacia el accionar que promoverá la salud (46).

Esta teoría identifica en el individuo factores cognitivos-perceptuales que son modificados por las características situacionales, personales e interpersonales, dando como resultado la participación favorecedora en conductas de salud. El modelo de promoción de la salud es de importancia porque sirve para identificar conceptos relevantes sobre las conductas de promoción de la salud. Esta teoría continúa siendo perfeccionada y ampliada en cuanto su capacidad para explicar las relaciones entre los factores que se cree influye en las modificaciones de la conducta sanitaria. El modelo se basa en la educación de las personas sobre cómo cuidarse y llevar una vida saludable (47).

Pender concebía a la salud parte de un componente altamente positivo, comprensivo y humanístico y a la persona como ser integral, por ello en el modelo de promoción de la salud analiza los estilos de vida, las fortalezas, la resiliencia, las potencialidades y las capacidades de la gente en la toma de decisiones con respecto a su salud y su vida. Asimismo, este modelo le da importancia a la cultura, entendida ésta como el conjunto de conocimientos y experiencias que se adquieren a lo largo del tiempo, la cual es aprendida y transmitida de una generación a otra (48).

Por otro lado, el modelo de promoción de la salud de Pender se basa en tres teorías de cambio de la conducta, influenciadas por la cultura, así (49):

- a. **La Acción Razonada:** Basada e inspirada originalmente en Ajzen y Fishben, explica que el principal determinante del comportamiento es la

intención o el propósito de las acciones de una persona. Se plantea que es más probable que el individuo ejecute una conducta si desea tener un resultado.

- b. **La Acción Planteada:** En adición a la primera teoría, la conducta de una persona se realizará con mayor probabilidad, si ella tiene seguridad y control sobre sus propias conductas.
- c. **La Teoría Social-Cognitiva:** Se plantea que la autoeficacia es uno de los factores más influyentes en el funcionamiento humano, definida como “los juicios de las personas acerca de sus capacidades para alcanzar niveles determinados de rendimiento”. Adicional a lo anterior, la autoeficacia es definida como la confianza que un individuo tiene en su habilidad para tener éxito en determinada actividad (49).

2.2.3 Gestión del talento humano

2.2.3.1 Definición

Según Chiavenato, la gestión del talento humano es “El conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos el reclutamiento, la selección, la capacitación, las recompensas y la evaluación del desempeño” (50).

La gestión del talento humano requiere reclutar, seleccionar, monitorear, recompensar, promover, seleccionar personas, y proporcionar una base de datos confiable para la toma de decisiones para que las personas sentir el compromiso con la empresa y el sentimiento de pertenencia (50).

Generalmente la gestión del talento humano hace referencia al proceso que desarrolla, atrae e incorpora nuevos talentos y además retiene a los colaboradores dentro de las empresas. Su función dentro de una organización se centra en destacar a aquellas personas con un alto potencial dentro de su puesto de trabajo, además de reclutar al personal capacitado quien ayudara a cumplir los fines organizacionales (51).

2.2.3.2 Componentes

a. El alcance completo de los procesos de recursos humanos

La Gestión del talento humano esencialmente trata un conjunto de procesos de Recursos Humanos que se complementan entre sí. Esto significa que las actividades de Gestión del talento son más grandes que la suma de las partes individuales. Asimismo, significa que se requiere una estrategia de Gestión del talento para capitalizar todo su potencial (51).

b. Atraer, desarrollar, motivar y retener

La Gestión del talento implica todas las áreas clave de recursos humanos, desde la contratación hasta la incorporación de empleados y desde la Gestión del desempeño hasta la retención (51).

c. Empleados de alto rendimiento

El propósito de la Gestión del talento es aumentar el rendimiento de la organización y los servicios que brindan. Su objetivo principal es motivar, involucrar y retener a los empleados para que se desempeñen mejor. Es por esto que la importancia de la gestión del talento es tan significativa. En resumen, la Gestión del talento es un proceso destinado a impulsar el rendimiento a través de prácticas integradas de gestión de personas. Como tal, es una de las funciones clave de Recursos Humanos (51).

2.2.3.3 Objetivos

Entre los objetivos de la gestión de talento humano está el definir cuáles son las necesidades de la organización, con el mejoramiento del capital humano considerando el potencial existente en los puestos de la organización a corto, mediano y largo plazos. Así como también aplicando estrategias de cambio para lograr el desarrollo en la organización, mejorar el perfil y las características del personal para estar en posibilidad de alcanzar los objetivos. Las organizaciones siempre tienen en consideración de la eficacia del personal y que depende de éste que se desarrolle la organización. Cada una de las actividades relacionadas a la gestión de los recursos humanos es indispensable ya que tienen una consecución y siempre se debe ver con un enfoque en beneficio de la organización (52).

A. Atracción de nuevos colaboradores

Este objetivo con el fin de que cubran los puestos vacantes de la empresa, cumpliendo con las cualidades y aptitudes necesarias para dicho cupo (52).

B. Retención y motivación de empleados

La confianza de los empleados es necesaria para que estos se sientan motivados y comprometidos con la empresa. Haciendo que los empleados no se sientan tentados a abandonar sus puestos de trabajo por otras propuestas laborales que puedan ofrecerles (52).

C. Evaluación del desempeño de trabajadores

Ayuda a medir las habilidades y capacidades de los trabajadores, para identificar sus fortalezas y debilidades. De esta forma es posible identificar a aquellos que tienen potencial de crecimiento y brindar capacitaciones a quienes necesitan mejorar sus habilidades (52).

D. Aumento de la productividad de los empleados

Este objetivo beneficia la competitividad de la empresa, permitiendo identificar las habilidades de los colaboradores para colocarlos en puestos donde éstas puedan desarrollarse mejor (52).

E. Garantizar el mejor clima laboral

Este objetivo beneficia en el clima laboral ya que el personal al estar capacitado no recurrirá a situaciones de presión por parte del directivo para cumplir los objetivos o a través de la creación de políticas de ética y actividades que permitan la integración del equipo de trabajo(53). La importancia de la gestión del talento humano radica en incrementar la productividad de los colaboradores y permite construir una fuerza laboral estable (54).

2.2.3.4 Dimensiones

a. Productividad:

La productividad laboral es un indicador de eficiencia en el trabajo, la cual mide la eficiencia de una persona, de un equipo, o una maquinaria, en la conversión de insumos en productos útiles (55).

La productividad del trabajo es la relación entre el resultado de la actividad y los recursos utilizados necesarios para lograr este producto.

Entonces la productividad como resultado y fin de la actividad empresarial tiende a medirse de distintas formas, frecuentemente se mide como el PIB versus los precios constantes, dividido bien por el empleo total, o bien por el total de horas trabajadas (55).

Sin embargo, a pesar de la predisposición de mejorar la productividad en una organización, existen variables que afectan a la productividad, las cuales son (55):

- Factores que afectan al grado de utilización de los factores productivos: empleo e inversión en bienes de capital.
- Factores que afectan a la tecnología ya está incorporada al capital humano, tecnologías incorporadas en los bienes de capital y tecnología desincorporada tales como ejemplo las patentes, los soportes, los libros, los planos, etc.
- Condiciones de estabilidad macroeconómica, especialmente del comportamiento del tipo de cambio y de la inflación.
- Grado de eficacia en el funcionamiento de los mercados de factores y de bienes y servicios, lo que se relaciona con el grado competencia y las prácticas regulatorias existentes.
- Dotación especialmente de red de las infraestructuras públicas.

b. Eficacia

La eficacia es una capacidad propia de respuesta de una persona, para alcanzar un resultado determinado, o para producir o alterar un efecto esperado. La eficacia es la medida en la que se alcanza el objetivo o resultado (55).

La eficacia es el efecto deseado resultante de la realización de una conducta y no debe confundirse con la eficiencia, concepto que suele confundirse en la vida cotidiana (55).

La eficacia se refiere a las habilidades y capacidades para alcanzar las metas y objetivos que nos proponemos, se relaciona con el nivel de

consecución de los propósitos, mientras que la eficiencia es la relación entre los recursos utilizados y los logros alcanzados (55).

Son múltiples los autores que definen la eficacia laboral, todos ellos teniendo relación entre sí (55):

- Según Idalberto Chiavenato, la eficacia "es una medida del logro de resultados".
- Para Koontz y Weihrich, la eficacia es "el cumplimiento de objetivos".
- Según Robbins y Coulter, eficacia se define como "hacer las cosas correctas", es decir; las actividades de trabajo con las que la organización alcanza sus objetivos .
- Para Da Silva, la eficacia "está relacionada con el logro de los objetivos, resultados propuestos, es decir con la realización de actividades que permitan alcanzar las metas establecidas"
- Simón Andrade, define la eficacia como "actuación para cumplir los objetivos previstos. Es la manifestación administrativa de la eficiencia, por lo cual también se conoce como eficiencia directiva" (55).

c. Eficiencia.

Proveniente del latín *efficientia*, se conoce como eficiencia a la virtud o facultad para conseguir un efecto. También, puede ser la acción con que se consigue ese efecto. La palabra eficiencia se puede utilizar en diferentes contextos (55).

La eficiencia en el ámbito laboral, está referida al empleo adecuado, correcto y con el resultado dado con una menor cantidad de recursos lograr un fin o un objetivo, también cuando se logra alcanzar más objetivos con menos recursos o los mismos (55).

d. Liderazgo.

El liderazgo viene a ser el conjunto de habilidades adquiridas e innatas en

una persona, que pueden ser gerenciales o directivas. Este tipo de características son las que una persona tiene para influir en el actuar o ser de otras personas, en un grupo determinado de trabajo, logrando que este equipo trabajo logre obtener con entusiasmo alcanzar los objetivos y sus metas (55).

Asimismo, se comprende como liderazgo a la capacidad de delegar, tomar la iniciativa, motivar, incentivar, convocar, gestionar, promover y evaluar proyectos, de manera eficiente y eficaz, sea este personal a nivel gerencial o institucional en una organización. Con liderazgo no se refiere a que se realicen acciones que generen la desigualdad del poder, sino que sustenta y fortalece a las actividades del grupo de distintas formas (56).

2.2.4 Captación de donantes de sangre

2.2.4.1 Definición

La donación de sangre, plasma o derivado sanguíneo, es una serie de procesos que permite salvar vidas humanas a través de la trasfusión sanguínea. Para la realización de este proceso, es importante contar con un suministro de todos los tipos de sangre para garantizar un abastecimiento confiable y seguro para los pacientes (1).

Se define así a la extracción de sangre con todos sus componentes, es un procedimiento seguro y sencillo que tarda aproximadamente 30 minutos en el cual el proceso de extracción es de 7 a 8 minutos. Generalmente el volumen que se extrae es de 450 ml de sangre (57).

La sangre extraída para donación se examina para asegurarse de que sea seguro usarla. También se la examina para verificar de qué grupo es. Esto garantiza que la persona que necesita sangre reciba el grupo adecuado (58).

2.2.4.2 Ventajas

Entre las ventajas de la donación sanguínea tenemos (58):

- Donar sangre no engorda ni debilita, sino todo lo contrario, pues los órganos reciben sangre joven al producirse células nuevas, glóbulos rojos que transportan oxígeno fresco.

- La sangre fluye mejor. Con la donación, la sangre fluye de manera menos perjudicial para el revestimiento de los vasos sanguíneos. Esto significa menor bloqueo arterial y menor riesgo a sufrir un ataque al corazón y accidentes cerebrovasculares.
- Mejora el proceso de circulación permitiendo mayor oxigenación a los tejidos del cuerpo

2.2.4.3 Importancia

Es importante la donación de sangre porque son comúnmente usadas para pacientes que están recibiendo trasplantes de órganos, de médula ósea, tratamientos de quemaduras, o aquellos que hayan estado en accidentes automovilísticos. Igualmente, los pacientes de cáncer son unos de los receptores de sangre más comunes (57).

Estas enfermedades como se sabe, se caracterizan por la incapacidad de producir suficiente sangre, entonces la donación de sangre incrementa glóbulos rojos, blancos y plaquetas, que ayudaran en la respuesta a la enfermedad. Algunas enfermedades y tratamientos pueden afectar negativamente a la capacidad de la medula ósea para fabricar sangre por ejemplo la quimioterapia reduce la producción de nuevas células sanguíneas (57).

2.2.4.4 Tipos de donantes de sangre

a. Donante voluntario altruista no remunerado

Es la persona que dona sangre, plasma o cualquier otro componente sanguíneo por su propia voluntad, con el deseo de ayudar y no recibir nada a cambio por ello (58).

b. Donante de reposición (familiar o amigo)

Es la persona que dona sangre condicionada por el centro hospitalario, con la finalidad de prever las necesidades de sangre o reponer la utilización de ésta en los pacientes (58).

Este tipo de donante incluye dos variantes (58):

- **Primero**, la familia dona la misma cantidad de sangre que recibe el paciente. Esta sangre ingresa al Banco de Sangre y se utiliza de acuerdo con las necesidades. El donante ignora la identidad del receptor.
- **Segundo**, es la donación dirigida en la cual el donante solicita, que su sangre se destine a un paciente determinado.

c. Donante autólogo

Persona a quien se le realizó una evaluación previa y se le dio autorización médica, dona su sangre antes de una cirugía programada, la cual es conservada para un requerimiento transfusional del donante. Esta práctica es una alternativa de transfusión segura, ya que se eliminan los riesgos de aloinmunización postransfusión, y suple los requerimientos en pacientes con grupos sanguíneos escaso (58).

d. Donante de aféresis

Es la persona a quien se le extrae un componente sanguíneo por medio de un procedimiento mecánico y de forma selectiva, reinfundiéndole el resto de los componentes no separados. El procedimiento más usado es la plaquetoféresis de un solo donante. Esta práctica tiene la ventaja de coleccionar mayor número de plaquetas con la consiguiente disminución de exposición antigénica (58).

e. Donante remunerado o comercial

Persona que dona sangre a cambio de dinero u otra forma de retribución, que puede cambiarse por dinero. En muchas ocasiones no es seguro este tipo de donantes ya que son capaces de estafar e incluso mentir al momento de su interrogatorio, lo que pone en riesgo la seguridad de la sangre (58).

2.2.4.5 Dimensiones

a. Promoción

La promoción de la donación está constituida por las acciones de información, educación y comunicación sobre el tema, ofrecidas por el personal de salud en los diferentes niveles de atención a la población en general, con el objetivo de sensibilizarlos a solidarizarse con aquellas

personas que requieren de transfusión de sangre o hemo componentes, y crear una cultura de hemo donación; de forma tal que las personas puedan planificar la asistencia a los centros de donación de forma espontánea, con el único objetivo de sentir la satisfacción de ayudar a las personas a recuperar su salud o salvar su vida (58).

La promoción de la donación se realiza con el fin de que cada donante comparta su experiencia en su familia, comunidad, trabajo o centro educativo para captar a nuevos donantes; ya sea de forma interpersonal o colectiva por medio de campañas publicitarias, reclutamiento de donantes en las escuelas de educación media, universidades, industrias y oficinas, concursos de carteles, pinturas o dibujos, conferencias sobre sangre segura, y eventos destinados a crear conciencia en la población en general. Para lograr la promoción de la donación voluntaria altruista de sangre se hace necesario diseñar programas, unir esfuerzos intra e intersectoriales en la información, educación y comunicación a escala nacional, para sensibilizar a la población y lograr en ella cambios de conducta, fomentar la responsabilidad social y la solidaridad. Así también, que se destaque su importancia, para el suministro de “sangre segura” en los Bancos de Sangre, para atender la demanda de los hospitales (58).

b. Selección

La selección de donantes es uno de los procesos más importantes para proteger la seguridad de la sangre, comprende desde la captación de la población que tiene la intención de donar, hasta la venopunción que permitirá la recolección de la sangre (58).

La aceptabilidad de los donantes debe ser determinada por un médico o profesional en laboratorio clínico capacitados en banco de sangre. Este proceso aporta el mayor porcentaje de seguridad de la sangre colectada, complementándose con las pruebas de tamizaje normadas, que se efectúan de rutina en todas las unidades de sangre (58).

El propósito principal es determinar si el donante potencial goza de buena salud, a fin de proteger al “receptor”. Los donantes deben comprender la

información que se les proporciona, a fin que la donación sea una decisión informada. La selección de donantes está basada en una entrevista amplia, que incluye historia clínica y evaluación física, realizadas el mismo día de la donación. Las preguntas de la historia médica deben ser hechas por un profesional de la salud, además, el donante debe de estar consciente para responder con veracidad. Esta debe ser realizada de tal manera que asegure privacidad visual y auditiva, que permita tranquilidad al potencial donante, y que pueda aclarar dudas con relación al proceso. Las respuestas a las preguntas deben ser registradas con “SÍ” o “NO”, dando detalle y explicando en las respuestas que lo requieran (58).

✓ **Criterios de selección**

a. Criterios para la protección del donante

Los Bancos de Sangre aplicarán los Estándares de Trabajo definidos por el Ministerio, para asegurar el bienestar de los donantes. El día de la donación, el personal de salud evaluará la historia del donante de acuerdo con los requisitos siguientes (57):

1. Apariencia saludable.
2. Edad: entre 18 y 65 años.
3. Peso: igual o superior a 50 kilos (110 lb).
4. Presión arterial sistólica entre 90 y 160 mm Hg.
5. Presión arterial diastólica entre 60 y 90 mm Hg.
6. Pulso: entre 50 y 100 pulsaciones.
7. Hematocrito o hemoglobina.
8. No estar embarazada o durante los primeros seis meses de lactancia materna.

b. Criterios para la protección del receptor (57)

Los requisitos establecidos para proteger la seguridad del receptor incluirán que el donante reúna los siguientes requisitos:

1. La salud general.
2. Tratamiento con medicamentos o vacunas.

3. Infección o exposición a enfermedades infecciosas.
4. Viajes realizados en el último año a zonas endémicas.
5. No haber realizado prácticas de riesgo. Y con respecto al receptor, la verificación de transfusión previa que se le haya realizado, de componentes sanguíneos o de otro tejido.

Tanto los criterios para protección del donante, como del receptor deberán ser investigados en el cuestionario, así como también, se dejará registro de la evaluación física previa (58).

2.2.4.6 Enfermedades crónicas para donación de sangre

a. Cáncer

La inmunosupresión, la transmisión de virus oncogénicos y la activación de virus, son riesgos potenciales de las transfusiones alogénicas. Las personas con cáncer no son aptas para donar, a excepción de aquellas que tengan antecedente de cáncer localizado, que han recibido terapia definitiva y estén libres de la enfermedad durante un periodo mínimo de cinco años (57).

b. Diabetes mellitus

Si la persona que la padece tiene niveles séricos de glucosa, dentro de los rangos normales y está en control por esta patología se considera apta para donar. Los individuos con diabetes que requieren insulina o que tienen afecciones renales, cardíacas u oftálmicas severas asociadas a la diabetes no deben ser aceptadas para donar (57).

c. Epilepsia o convulsiones

Las personas que adolecen de epilepsia y están con tratamiento, no son aptos para donar sangre. Pueden donar sangre todos los individuos que tienen historia de convulsiones, pero que no han presentado síntomas en los últimos tres años, independientemente de si fueron o no medicados (57).

d. Enfermedad del corazón y de los vasos sanguíneos

No son aptos para donar las personas con problemas circulatorios, tales

como enfermedad cardíaca, trombosis arteriales o venosas recurrentes ya que tienen tendencia a padecer complicaciones cardiovasculares y cerebrovasculares (59).

2.2.4.7 Métodos de captación de donantes

Los centros de transfusión utilizan una amplia gama de métodos de captación. Los estudios en los que se pregunta a los donantes por el motivo que les impulsó a hacer su primera donación han dejado claro que las llamadas desde los medios de comunicación y la captación por otros donantes son los métodos más eficaces de captar nuevos donantes (59).

Entre los cinco métodos más eficaces de captación son (59):

- a. Anuncios en televisión de cobertura nacional.
- b. Captación por otros donantes.
- c. Anuncios en radio de cobertura nacional.
- d. Campañas de correo directo.
- e. Campañas telefónicas.

El contenido de los mensajes de captación tiene el objetivo principal comunicar información y, en una proporción reducida, en reforzar la actitud del donante.

Por tanto, el efecto positivo de estos materiales sobre la intención de donar de una persona es relativamente pequeño. El efecto sobre la captación aumentará muy probablemente cuando los mensajes se centren en estos factores:

- ✓ Donar sangre es cosa buena.
- ✓ Genera aprobación social.

Es importante señalar que la cultura nacional y local también influirá en los mensajes de captación que resultarán efectivos. Por ejemplo, muchos centros de transfusión sanguínea utilizan mensajes de captación que hablan del beneficio para el paciente porque esto estimula determinados valores muy apreciados en su sociedad (60).

2.2.4.8 Publicidad para la captación de donantes

a. Medios de información nacional o local

La publicidad nacional, regional o subregional da a conocer la necesidad de sangre. Deben hacerse, cómo servicio público, anuncios por radio, televisión, en los diarios, en las revistas generales y comerciales y en otro material escrito que tenga influencia (59).

b. Comunicación personal

Estas comunicaciones se efectúan mediante circulares de asociaciones profesionales, boletines de agrupaciones, revistas escolares, noticieros religiosos o envío directo por correo (59).

c. Colaboración de personajes célebres nacionales y locales

A los personajes célebres generalmente se les se les pide su colaboración en el programa de manera voluntaria (59).

d. Instituciones docentes

Mediante la educación se va a ayudar a los jóvenes a constituir el arma más eficaz contra los mitos sobre la donación de sangre punto seguido es importante, además de introducir temas de donación de sangre como parte del programa de estudios en ciencia y civismo coma los jóvenes donantes potenciales por ello es de interés que aprendan a aceptar la donación de sangre como cosa normal (59).

e. Educación del público en general

Para educar al público en general ni se requiere del apoyo de las autoridades y el gobierno; por ello la aprobación de todo programa de captación de donantes es imprescindible en otros países la publicidad para captar donantes se aprueba previamente por el gobierno por eso se requiere un trabajo interdisciplinario con este con esta entidad para poder captar más donantes de sangre (59).

f. Oficiales de captación

Los encargados de captación son el contacto con el público en general y deben estar informados acerca de los adelantos científicos y técnicos de la medicina de la transfusión. Por ello es bueno realizar reuniones periódicamente de ese personal para que cambie los impresiones sobre su labor y celebre discusiones técnicas (61).

Todo material publicitario de captación de donantes como anuncios, carteles, lemas, etcétera debe ser preparado y difundido por profesionales con la experiencia en el medio (61).

g. **Campañas Relámpago:** Se realizan por la necesidad inmediata y urgente de algún hemocomponentes necesario para salvar la vida de una persona en grave estado de salud, y se hacen en las universidades o en las empresas (61).

h. **Charlas de Sensibilización:** Encaminados hacia la formación de hábitos de vida saludable y autocuidado y fomentar la idea de la cultura de donación voluntaria y altruista de sangre como medio de ayuda y solidaridad con nuestra comunidad (21).

2.3 Definición de Términos

a. **Banco de Sangre:** Entidad encargada o responsable de la selección del donante, recolección, análisis, procesamiento, almacenamiento, en la distribución de la sangre y sus componentes, en las pruebas del receptor, siguiendo estrictos controles de calidad (62).

b. **Captación:** Acción de captar, es decir, atraer a alguien o ganar su voluntad o afecto (62).

c. **Competente:** Capacidad de desempeñar efectivamente una actividad de trabajo movilizando los conocimientos, las habilidades, destrezas y comprensión necesarias para lograr los objetivos que una actividad debe suponer (63).

d. **Donación de sangre:** Se refiere a donación con la extracción automatizada de sangre, para que otra persona pueda utilizarla con fines terapéuticos. Es un tipo especial de donación que permite a una persona donar selectivamente una parte de los componentes sanguíneos, como glóbulos rojos, plaquetas o plasma (64).

e. **Donante:** Persona que voluntariamente brinda sangre, órgano u otro componente para que lo use otra persona (65).

f. **Extracción sanguínea:** Procedimiento donde se extrae sangre de una

vena mediante el uso de una fina aguja con el objetivo de tratar diferentes trastornos presentes en la sangre, obtener información sobre la salud de una persona, tratar el exceso de glóbulos rojos en sangre o incluso la donación de sangre (66).

- g. **Gestión:** Conjunto de procedimientos y acciones que se llevan a cabo para lograr un determinado objetivo (3).
- h. **Gestión del Talento Humano:** Procedimiento de una organización utilizada como estrategia para la contratación, capacitación y retención de los empleados que desarrollan un mejor rendimiento (67).
- i. **Hemocomponentes:** Células sanguíneas como glóbulos rojos, plaquetas; los fluidos corporales como plasma y sus fracciones como crioprecipitados, que pueden prepararse por métodos como: centrifugación, sedimentación, entre otros (68).
- j. **Hemoterapia:** Es el proceso de recolección de una cantidad predeterminada de sangre de una persona para, después del procesamiento y análisis de la misma, transfundirla a otra persona, ayudándola así con el tratamiento y mejora de su salud (69).
- k. **IRENC:** El Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas (IREN) Centro, ubicado en la provincia de Concepción (Junín) es en el segundo centro de tratamiento oncológico más importante del Perú, por su infraestructura, su equipamiento y personal de amplia experiencia, capacitados en la atención del paciente oncológico (70).
- l. **Junín:** Región peruana ubicado en la zona central de los andes peruanos, con una superficie de 44 329 km² y su capital es Huancayo, se fundó el 12 de febrero de 1821 como departamento de Tarma, posteriormente se cambió el nombre (71).
- m. **Neoplasia:** Masa anormal de tejido que aparece cuando las células se multiplican más de lo debido o no se mueren cuando deberían. Las neoplasias son benignas (no cancerosas) o malignas (cancerosas) (72).
- n. **Organización:** Se define como la asociación de personas que se relacionan entre sí y utilizan recursos de diversa índole con el fin de lograr determinados objetivos o metas (73).

- o. **Productividad:** Es una medida económica que calcula cuántos bienes y servicios se han producido por cada factor utilizado (trabajador, capital, tiempo, tierra, etc.) durante un periodo determinado (74).
- p. **PRONAHEBAS:** El PRONAHEBAS es el órgano técnico - normativo de la Dirección General de Salud de las Personas. responsable de establecer las normas y procedimientos para garantizar el uso y aprovisionamiento segura y oportuno de sangre. Su ámbito de acción es nacional y su ejecución se realiza en forma descentralizada hasta el nivel local (75).
- q. **Recurso Humano:** Conjunto de trabajadores que se encuentran dentro (o vinculado directamente) en una organización, sector o economía. También, hace referencia a la gestión que se hace de los trabajadores dentro de una organización determinada (76).
- r. **Sangre:** Tejido compuesto de glóbulos rojos, glóbulos blancos, plaquetas y plasma. La sangre tiene por función llevar oxígeno y nutrientes a los tejidos y eliminar los desechos (77).
- s. **Sangre segura:** Es el suministro de sangre previamente analizada con el fin de prevenir la transmisión de ciertas patologías por medio sanguíneo. Esto garantizando una transfusión confiable al receptor (11).
- t. **Terapia:** Tratamiento de una enfermedad o de cualquier otra disfunción (78).
- u. **Transfusión sanguínea:** Procedimiento durante el cual se administra sangre o componentes de la sangre directamente en el torrente sanguíneo del paciente a través de una vena (79).
- v. **Unidad de sangre:** La unidad de sangre total es el compuesto de glóbulos rojos y el plasma con sus componentes. Generalmente una unidad de sangre total consiste en 500 ml de sangre anticoagulada, con un hematocrito de 35 a 45% (80).
- w. **Voluntario:** Persona que brinda algún servicio, ayuda, etc., por acción de voluntad espontánea, no por obligación o deber (81).

2.4 Formulación de Hipótesis

Hipótesis alterna

Existe relación entre la gestión del talento humano y la captación de donantes de sangre en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Centro 2023.

Hipótesis nula

No existe relación entre la gestión del talento humano y la captación de donantes de sangre en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Centro 2023.

2.5 Identificación de Variables

Variable 1: Gestión del Talento Humano

Variable 2: Captación de donantes de sangre

2.6 Definición Operativa de Variables E Indicadores

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración
Variable 1: Gestión del talento humano	Según Chiavenato, la gestión del talento humano es “El conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos el reclutamiento, selección, capacitación, las recompensas y la	La medición de esta variable se realizará por medio de una técnica de evaluación la cual es la encuesta del Ministerio de Salud, sobre la gestión del talento humano en la OGGRH (2017) Baremos:	Productividad Laboral	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Cumple con las tareas y funciones ✓ Trabaja con eficacia y satisfacción ✓ Productividad acorde ✓ Cumple con indicadores y metas ✓ Contribuye con el cumplimiento de metas ✓ Trabaja en equipo 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cumple con las tareas asignadas 2. Cumple con su trabajo dentro de la organización 3. Produce de acuerdo con el volumen programado 4. Cumple con las metas establecidas por la organización 5. Cumple con los objetivos de la organización 	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre
		Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Cumple con cronograma establecido ➤ Cumple eficientemente tareas ➤ Satisface cliente interno y externo ➤ Gestión de calidad ➤ Desarrolla con calidad actividades ➤ Logra y cumple con sus actividades 	<ol style="list-style-type: none"> 6. Cumple con las metas dentro del tiempo establecido 7. Cumple con las tareas asignadas 8. Cumple con las funciones de su puesto de trabajo 9. Cumple con los procedimientos para realizar su trabajo 10. Cumple las tareas con la calidad establecida 		
		Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Grado de responsabilidad ✓ Nivel de conocimiento ✓ Desarrolla liderazgo y 	<ol style="list-style-type: none"> 11. Su conocimiento está acorde con la capacidad en el cargo 12. Su conocimiento está acorde con la 		

	evaluación del desempeño”.	Malo: 20 a 75 Regular: 76 a 88 Bueno: 89 a 100		cooperación ✓ Adaptarse a los cambios con rapidez ✓ Dedicación del tiempo a actividades es optimo ✓ Exigencia de jefe es adecuado	capacidad en el cargo 13. Desarrolla relaciones de cooperación en el trabajo 14. El tiempo que emplea en sus tareas es el adecuado 15. Desarrolla relaciones de confianza en el trabajo	
			Liderazgo	➤ Mantiene un buen clima laboral ➤ El jefe reconoce y felicita ➤ El jefe escucha opiniones y aportes ➤ Hace seguimiento al plan de trabajo ➤ Trato justo y cordial ➤ El jefe es un referente ➤ Es claro y específico	16. El jefe promueve un clima laboral saludable 17. El jefe escucha las sugerencias de los trabajadores 18. El jefe promueve los valores de la organización 19. El jefe brinda un trato justo a los servidores 20. El jefe es preciso en definir las metas del trabajo.	

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración
Variable 2: Captación de donantes de sangre	Es la reclusión de personas voluntarias que decidan donar sangre con el fin de apoyar a aquellas personas que necesitan de sangre para el tratamiento de ciertas enfermedades. La donación de sangre por su parte es una serie de procesos que permite salvar vidas humanas a través de la transfusión sanguínea.	La variable captación de donantes de sangre será medida a través de la técnica de evaluación la cual es el análisis documental la fue realizada por elaboración propia. Baremos: Baja: 15 a 23 Media: 24 a 26 Alta: 27 a 30	Promoción	<ul style="list-style-type: none"> - Información a la población sobre la donación de sangre - Educación a la población sobre la donación de sangre - Comunicación a la población sobre la donación de sangre - Sesiones de charla en instituciones - Sensibilización sobre la donación de sangre segura. - Promoción de donación sanguínea en los establecimientos de salud 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se informa a la población periódicamente sobre la importancia de la donación de sangre. 2. Se educa a la población sobre los aspectos generales de la donación de sangre 3. Se comunica a la población sobre las campañas o lugares donde se realiza la donación de sangre. 4. Se realizan charlas promocionando la donación de sangre voluntaria en instituciones educativas, universidades, etc. 5. Se concientiza a la población sobre las enfermedades crónicas y la ayudara que se da en la donación de sangre. 6. Se sensibiliza a los pacientes sobre la donación de sangre, dentro de los establecimientos de salud. 	1: NO 2; SI
			Selección	<ul style="list-style-type: none"> - Decisión informada - Historia clínica - Apariencia saludable - Edad (18-65años) - Peso (>50 kg) - PA: Sistólica (90-160 mm Hg.) Diastólica (60-90 mm Hg) - Frecuencia cardiaca normal (60-100 lpm) - No en periodo de embarazo, puerperio o lactancia - Sin antecedentes de enfermedades degenerativas o crónicas 	<ol style="list-style-type: none"> 7. La persona está consciente de la donación de sangre y acepto realizarlo. 8. Se le ve saludable en apariencia a la persona. 9. La persona tiene entre 18 y 65 años. 10. La persona tiene un peso >50 kg. 11. En relación a la presión arterial sistólica está en el rango de 90-160 mm Hg. 12. En relación a la presión arterial diastólica está en el rango de 60-90 mm Hg. 13. La frecuencia cardiaca está dentro del rango 60 – 100 latidos por minuto. 14. La persona está embarazada, en periodo de puerperio o en periodo de lactancia. 15. La persona tiene antecedentes sobre cáncer, diabetes mellitus o alguna enfermedad cardiovascular. 	

CAPÍTULO III

Metodología de la Investigación

3.1 Tipo de Investigación

La presente investigación fue de tipo básico debido a que amplia y enriquece el conocimiento científico sobre las variables gestión del talento humano y la captación de donantes de sangre, aportando nuevos conocimientos acerca de las variables de estudios mediante la recolección de información (82).

3.2 Nivel de Investigación

Fue de nivel correlacional; de este modo se procede a describir las dos variables, evidenciando las características de cada una, para el presente caso, la gestión del talento humano y la captación de donantes de sangre, para luego determinar si existe o no correlación entre las mismas (83).

3.3 Método de Investigación

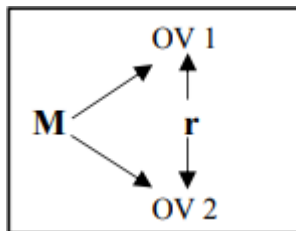
Se empleó el **análisis - síntesis**: Porque la síntesis reconstruye todo lo descompuesto por el análisis (82), por tanto, se hará el análisis para llegar a la síntesis de las variables gestión del talento humano y la captación de donantes de sangre.

3.4 Diseño de Investigación

No experimental. Porque el investigador no manipuló ninguna de las variables.

Transversal. Porque los datos fueron recolectados en un solo momento del proceso de obtención de información, Correlacional. Porque la variación de una variable fue concomitante con la otra (83).

Esquema:



Donde:

M = Muestra.

OV1 = Observación de la variable gestión del talento humano.

OV2 = Observación de la variable captación de donantes de sangre.

r = Correlación entre variables gestión del talento humano y captación de donantes de sangre.

3.5 Población, Muestra y Muestreo

Población:

La población estuvo constituida por todos los trabajadores de la unidad de Banco de sangre del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Centro, siendo un total de 29 trabajadores.

Muestra:

El tamaño de la muestra fue Censal (82): lo que significa que se trabajó con el total de trabajadores de la unidad de Banco de sangre del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Centro, siendo un total de muestra de 29 trabajadores.

Muestreo: se empleó el muestreo por conveniencia. El muestreo por conveniencia es una técnica de muestreo no probabilístico y no aleatorio utilizada para crear muestras de acuerdo a la facilidad de acceso, la disponibilidad de las personas de formar parte de la muestra, en un intervalo de tiempo dado o cualquier otra especificación práctica de una investigación.

3.6 Técnica e Instrumento de Recolección de Datos

Técnica. Consiste en una herramienta de la cual se vale un investigador para obtener información que le permita desarrollar su proyecto investigativo (82).

Instrumento. Registran datos o información sobre las variables que se desean medir, las que están presentes en el planteamiento del problema, como también, en la pregunta de investigación y objetivos (82).

VARIABLE	TECNICA	INSTRUMENTO
Gestión del talento humano	Encuesta	Ficha de encuesta
Captación de donantes de sangre	Análisis documental	Ficha de análisis documental

El instrumento denominado encuesta para medir la gestión del talento humano cuenta con 20 ítems, y contienen 05 posibles respuestas separadas en Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre, fue validada mediante juicio de expertos, y aplicando la estadística G Geométrica obtuvo un valor de 0.83, la que establece que el instrumento es muy válido.

Expertos	Puntuación	Decisión
Mg. Gonzalo Rojas William Johnny	16	0.83
Mg. Fernández Jiménez Anderson Willy	16	
Mg. Camarena Antonio Rafael Jesús	17	

Proceso de baremación de Gestión del talento humano

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Desviación
Gestión del Talento Humano	29	61.00	97.00	81.7586	8.62163

Baremos (Ver anexo Pg. 96)

Malo: 20 a 75

Regular: 76 a 88

Bueno: 89 a 100

Proceso de baremación captación de donantes:

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Desviación
Captación de donantes	29	18.00	28.00	24.8966	1.93363

Baremos (Ver anexo Pg. 97):

Baja: 15 a 23.

Media: 24 a 26.

Alta: 27 a 30.

El instrumento análisis documental no requiere validez por juicio de expertos, debido a que se extrae de documentos previamente validados por una entidad reconocida

gubernamental, institucional y socialmente.

Baremos:

Proceso de baremación:

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Desviación
29	18.00	28.00	24.8966	1.93363	29

Baremos:

Baja: 15 a 23

Media: 24 a 26.

Alta: 27 a 30.

3.7 **Técnica de Procesamiento y Análisis de Datos**

Se realizó la tabulación en el software estadístico SPSS v27, a partir del cual se hallaron los resultados descriptivos mediante tablas y gráficos y luego los resultados inferenciales mediante la prueba de hipótesis.

Procedimiento de recolección de datos:

- Se solicitó autorización al director Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Centro para acceso a los documentos y aplicación del proyecto de investigación.
- Se prepararon los instrumentos para su aplicación en la muestra de estudio.
- Se aplicaron los instrumentos a las unidades de estudio.
- Se aplicó el consentimiento informado a los encuestados antes de la entrega de los instrumentos.
- La compilación de datos sobre captación de donantes de sangre, se realizó accediendo a la base de datos institucionales.
- Posteriormente se procedió al almacenamiento y procesamiento de la información.
- Luego se analizó los datos y se elaborará gráficos y tablas para su presentación.
- Finalmente se elaboró el informe final para su posterior aprobación y sustentación.

3.8 **Descripción de la Prueba de Hipótesis**

Para la determinación de la hipótesis se empleó la estadística inferencial no paramétrica de Tau b de Kendall.

Capítulo IV

Presentación de resultados

4.1 Presentación e interpretación de datos

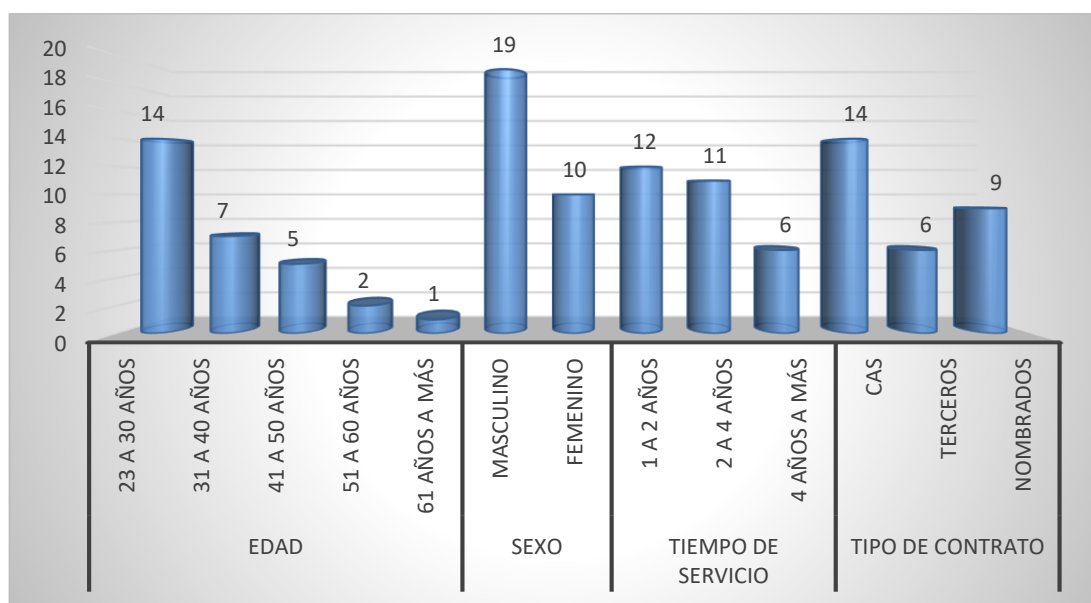
Para la presentación de los datos se utilizó la estadística descriptiva, tales como: tablas de resumen simple y figuras. Y para poder presentar datos con resultados fiables, se procesaron mediante el uso de paquetes estadísticos Excel 2016 y el SPSS v.27 en español para Windows 11.

Tabla 1. Características sociodemográficas (edad, sexo, tiempo de servicio y tipo de contrato), de trabajadores del banco de sangre del instituto regional de enfermedades neoplásicas del Centro.

Características		f	%
Edad	23 a 30 años	14	48.28
	31 a 40 años	7	24.14
	41 a 50 años	5	17.24
	51 a 60 años	2	6.90
	61 años a más	1	3.45
Sexo	Masculino	19	65.52
	Femenino	10	34.48
Tiempo de servicio	1 a 2 años	12	41.38
	2 a 4 años	11	37.93
	4 años a más	6	20.69
Tipo de contrato	CAS	14	48.28
	Terceros	6	20.69
	Nombrados	9	31.03
Total		29	100.0

Ficha de encuesta de gestión de talento humano y análisis documental sobre captación de donantes de sangre.

Figura 1.



Fuente: Tabla 2.

En la tabla y figura 1 se muestra 48.28% (14) trabajadores con edades entre los 23 a

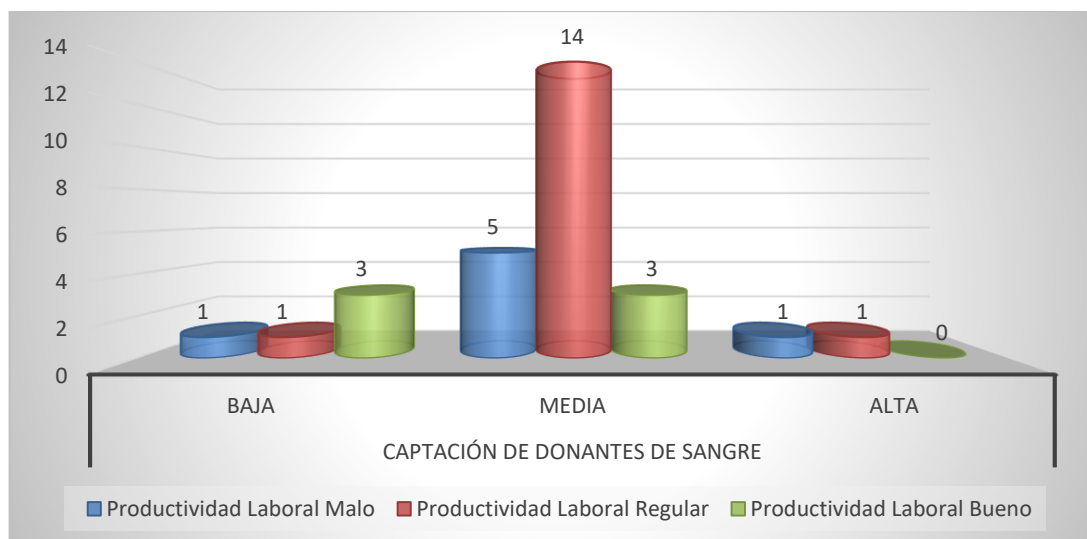
30 años, 3.45% (01) trabajador mayor de 61 años. También se muestra mayor cantidad de trabajadores del sexo masculino 65.52% (19), seguido de 34.48% (Femenino); el mayor tiempo de servicio en el IREN es de 20.69% (06) con 4 años a más y el menor tiempo de servicio es de 01 a 02 años constituyendo 41.38% (12); respecto a tipo de contrato se ve predominancia de la modalidad CAS con 48.28% (14), seguido de 20.69% (06) por terceros y 31.03% (09) trabajadores en condición de nombrados.

Tabla 2. Gestión del talento humano en su dimensión productividad del personal y captación de donantes de sangre en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Centro.

		Captación de donantes de sangre						Total	%
		Baja		Media		Alta			
		f	%	f	%	f	%		
Productividad del personal	Malo	1	3.4	5	17.2	1	3.4	7	24.1
	Regular	1	3.4	14	48.3	1	3.4	16	55.2
	Bueno	3	10.3	3	10.3	0	0.0	6	20.7
Total		5	17.2	22	75.9	2	6.9	29	100.0

Fuente: Ficha de encuesta de gestión de talento humano y análisis documental sobre captación de donantes de sangre.

Figura 2.



Fuente: Tabla 2.

En la tabla y figura 2 se muestra 48.3% (14) trabajadores quienes cuentan con gestión del talento humano en su dimensión productividad del personal regular y desarrollan la captación de donantes de cantidad media. Un 17.2% (05) trabajadores cuentan con gestión del talento humano en su dimensión productividad del personal malo y

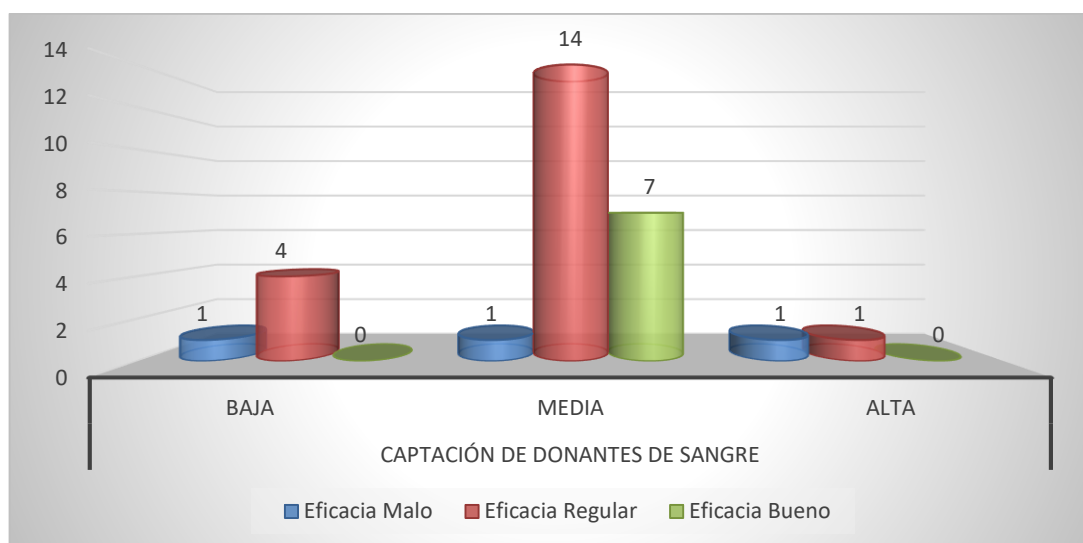
desarrollan la captación de donantes de cantidad media y un 10.3% (03) de trabajadores cuentan con gestión del talento humano en su dimensión productividad del personal bueno y desarrollan la captación de donantes de cantidad baja y media respectivamente.

Tabla 3. Gestión del talento humano en su dimensión eficacia del personal y captación de donantes de sangre en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Centro.

		Captación de donantes de sangre						Total	%
		Baja		Media		Alta			
		f	%	f	%	f	%		
Eficacia	Malo	1	3.4	1	3.4	1	3.4	3	10.3
	Regular	4	13.8	14	48.3	1	3.4	19	65.5
	Bueno	0	0.0	7	24.1	0	0.0	7	24.1
Total		5	17.2	22	75.9	2	6.9	29	100.0

Fuente: Ficha de encuesta de gestión de talento humano y análisis documental sobre captación de donantes de sangre.

Figura 3.



Fuente: Tabla 3.

En la tabla y figura 3 se muestra 48.3% (14) trabajadores quienes cuentan con gestión del talento humano en su dimensión eficacia del personal regular y desarrollan la captación de donantes de cantidad media. Un 24.1% (07) trabajadores cuentan con gestión del talento humano en su dimensión eficacia del personal bueno y desarrollan la captación de donantes de cantidad media y un 13.8% (04) trabajadores cuentan con gestión del talento humano en su dimensión eficacia del personal regular y desarrollan

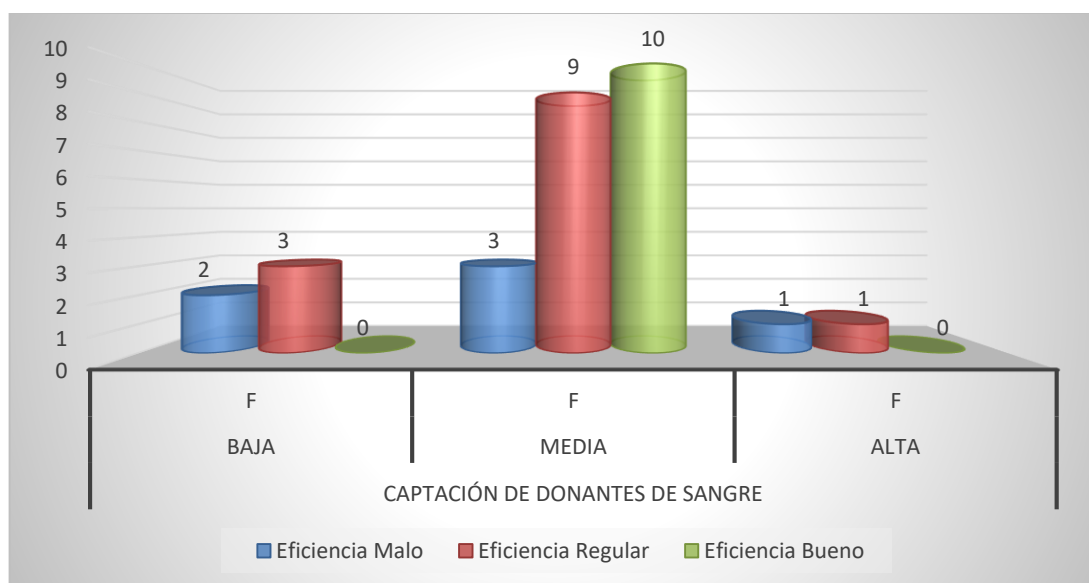
la captación de donantes de cantidad baja.

Tabla 4. Gestión del talento humano en su dimensión eficiencia del personal y captación de donantes de sangre en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Centro.

		Captación de donantes de sangre						Total	%
		Baja		Media		Alta			
		f	%	f	%	f	%		
Eficiencia	Malo	2	6.9	3	10.3	1	3.4	6	20.7
	Regular	3	10.3	9	31.0	1	3.4	13	44.8
	Bueno	0	0.0	10	34.5	0	0.0	10	34.5
Total		5	17.2	22	75.9	2	6.9	29	100.0

Fuente: Ficha de encuesta de gestión de talento humano y análisis documental sobre captación de donantes de sangre.

Figura 4.



Fuente: Tabla 4.

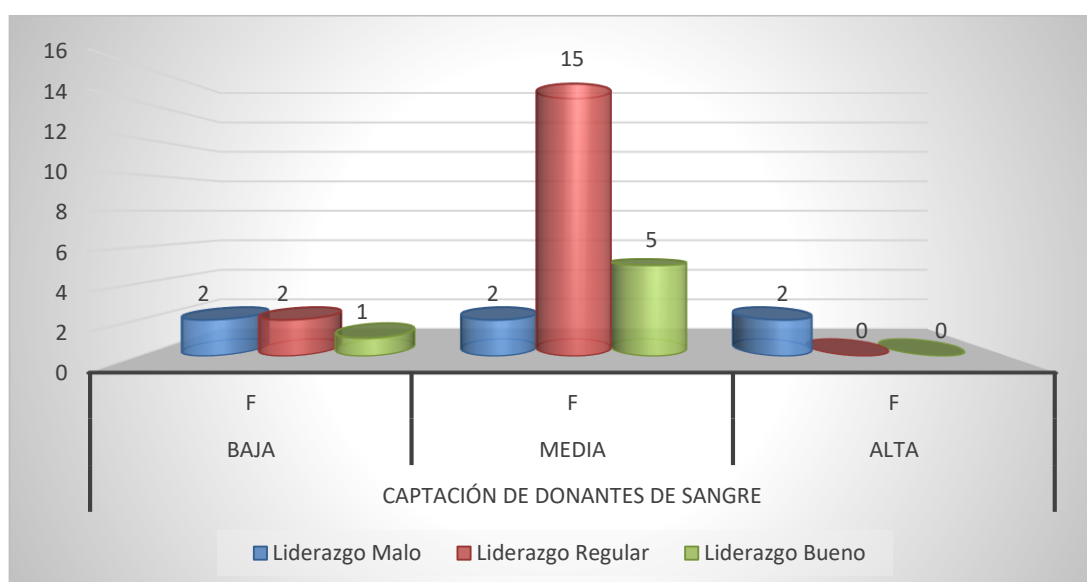
En la tabla y figura 4 se muestra 31.0% (09) trabajadores quienes cuentan con gestión del talento humano en su dimensión eficiencia del personal regular y desarrollan la captación de donantes de cantidad media. Un 34.5% (10) trabajadores cuentan con gestión del talento humano en su dimensión eficiencia del personal bueno y desarrollan la captación de donantes de cantidad media y un 10.3% (03) trabajadores cuentan con gestión del talento humano en su dimensión eficiencia del personal regular y desarrollan la captación de donantes en cantidad baja.

Tabla 5. Gestión del talento humano en su dimensión liderazgo del personal y captación de donantes de sangre en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Centro.

		Captación de donantes de sangre						Total	%
		Baja		Media		Alta			
		f	%	f	%	f	%		
Liderazgo	Malo	2	6.9	2	6.9	2	6.9	6	20.7
	Regular	2	6.9	15	51.7	0	0.0	17	58.6
	Bueno	1	3.4	5	17.2	0	0.0	6	20.7
Total		5	17.2	22	75.9	2	6.9	29	100.0

Fuente: Ficha de encuesta de gestión de talento humano y análisis documental sobre captación de donantes de sangre.

Figura 5.



Fuente: Tabla 5.

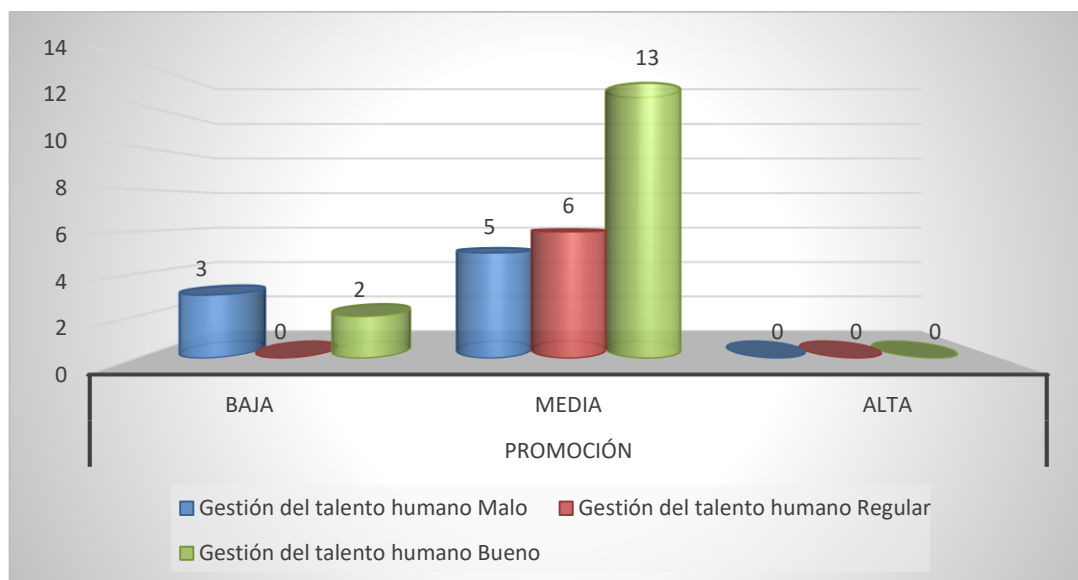
En la tabla y figura 5 se muestra 51.7% (15) trabajadores quienes cuentan con gestión del talento humano en su dimensión liderazgo del personal regular y desarrollan la captación de donantes de cantidad media. Un 17.2% (05) trabajadores cuentan con gestión del talento humano en su dimensión liderazgo del personal bueno y desarrollan la captación de donantes de cantidad media y un 3.4% (01) trabajadores cuentan con gestión del talento humano en su dimensión liderazgo del personal bueno y desarrollan la captación de donantes en cantidad baja.

Tabla 6. Gestión del talento humano y captación de donantes de sangre en su dimensión promoción de la donación en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Centro.

		Promoción de donantes						Total	%
		Baja		Media		Alta			
		f	%	f	%	f	%		
Gestión del talento humano	Malo	3	10.3	5	17.2	0	0.0	8	27.6
	Regular	0	0.0	6	20.7	0	0.0	6	20.7
	Bueno	2	6.9	13	44.8	0	0.0	15	51.7
Total		5	17.2	24	82.8	0	0.0	29	100.0

Fuente: Ficha de encuesta de gestión de talento humano y análisis documental sobre captación de donantes de sangre.

Figura 6.



Fuente: Tabla 6.

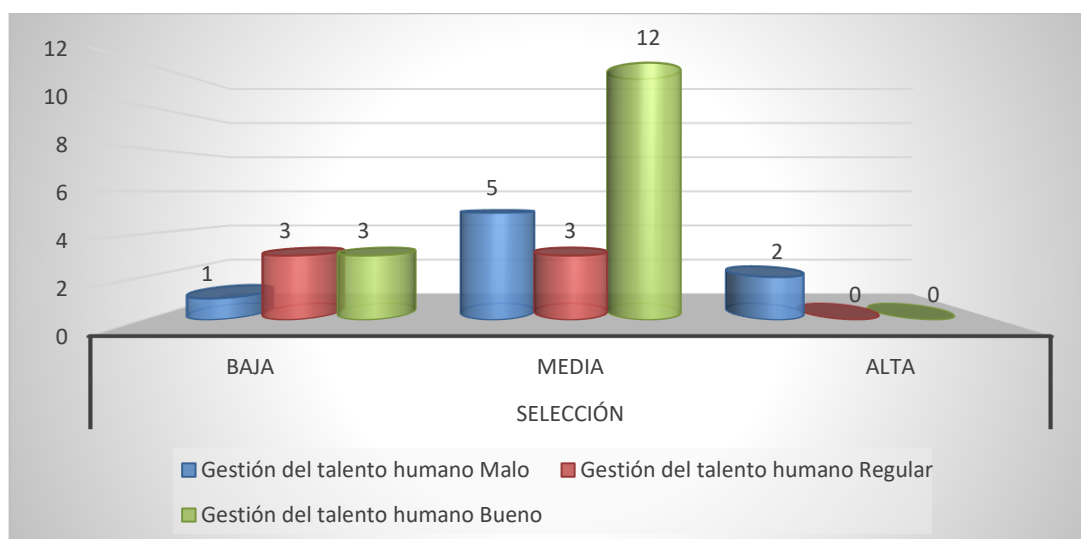
En la tabla y figura 6 se muestra 44.8% (15) trabajadores quienes cuentan con gestión del talento humano regular y desarrollan la captación de donantes en su dimensión promoción de donantes en cantidad media. Un 20.7% (06) trabajadores cuentan con gestión del talento humano bueno y desarrollan la captación de donantes en su dimensión promoción de donantes en cantidad media y un 17.2% (05) trabajadores cuentan con gestión del talento humano malo y desarrollan la captación de donantes en su dimensión promoción de donantes en cantidad media.

Tabla 7. Gestión del talento humano y captación de donantes de sangre en su dimensión selección de donantes el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Centro.

		Selección de donantes						Total	%
		Baja		Media		Alta			
		f	%	f	%	f	%		
Gestión del talento humano	Malo	1	3.4	5	17.2	2	6.9	8	27.6
	Regular	3	10.3	3	10.3	0	0.0	6	20.7
	Bueno	3	10.3	12	41.4	0	0.0	15	51.7
Total		7	24.1	20	69.0	2	6.9	29	100.0

Fuente: Ficha de encuesta de gestión de talento humano y análisis documental sobre captación de donantes de sangre.

Figura 7.



Fuente: Tabla 7.

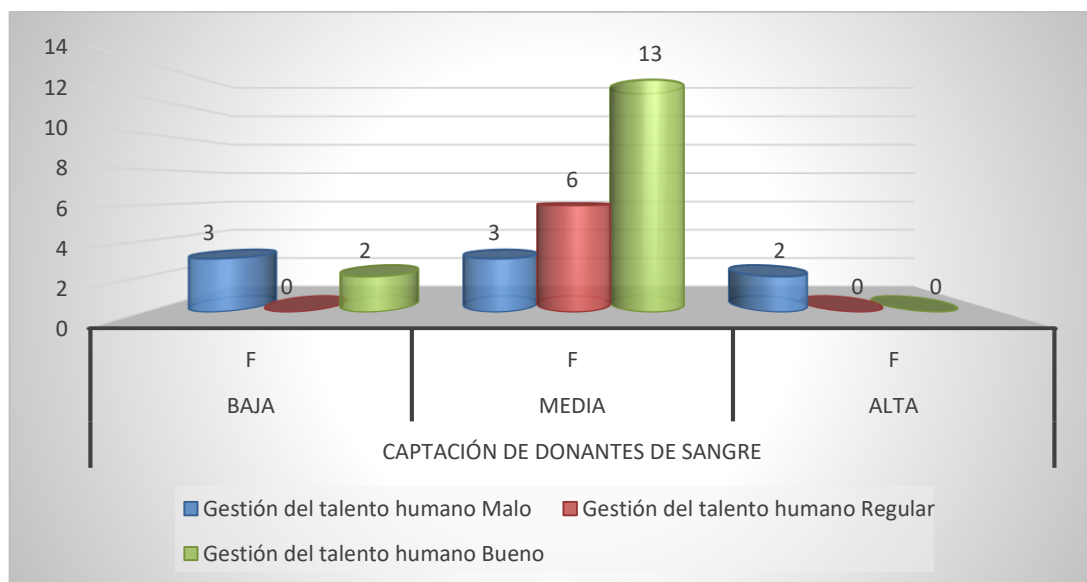
En la tabla y figura 7 se muestra 41.4% (12) trabajadores quienes cuentan con gestión del talento humano bueno y desarrollan la captación de donantes en su dimensión selección de donantes en cantidad media. Un 17.2% (05) trabajadores cuentan con gestión del talento humano malo y desarrollan la captación de donantes en su dimensión selección de donantes en cantidad media y un 10.3% (03) trabajadores cuentan con gestión del talento humano regular y desarrollan la captación de donantes en su dimensión selección de donantes en cantidad media.

Tabla 8. Gestión del talento humano y la captación de donantes de sangre en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Centro 2023.

		Captación de donantes de sangre						Total	%
		Baja		Media		Alta			
		f	%	f	%	f	%		
Gestión del talento humano	Malo	3	10.3	3	10.3	2	6.9	8	27.6
	Regular	0	0.0	6	20.7	0	0.0	6	20.7
	Bueno	2	6.9	13	44.8	0	0.0	15	51.7
Total		5	17.2	22	75.9	2	6.9	29	100.0

Fuente: Ficha de encuesta de gestión de talento humano y análisis documental sobre captación de donantes de sangre.

Figura 8.



Fuente: Tabla 8.

En la tabla y figura 8 se muestra 44.8% (13) trabajadores quienes cuentan con gestión del talento humano bueno y desarrollan la captación de donantes de cantidad media. Un 20.7% (06) trabajadores cuentan con gestión del talento humano regular y desarrollan la captación de donantes de cantidad media y un 10.3% (03) trabajadores cuentan con gestión del talento humano malo y desarrollan la captación de donantes en cantidad media.

4.2 **Discusión de resultados**

La teoría X y Y propuesta por Douglas McGregor, aborda el comportamiento en el que las personas de una organización adoptan concepciones y prácticas con relación a la gestión del talento humano. El autor de acuerdo a esta teoría expresa que la percepción de las personas afecta su entorno y proceder, la cual se reafirma con lo mencionado por Mc Gregor que expresa: “la percepción que tengan los responsables de equipos sobre las personas de las que compone la organización, serán las que condicionen la dirección y cumplimiento de los objetivos institucionales” (40). Hecho con lo que el autor concuerda pues en el campo laboral se evidencia de manera tangible las concepciones adoptadas por lo responsables que refleja el accionar y cumplimiento laboral de los objetivos y metas establecidas por la institución, porque se sobreentiende que un trabajador a formar parte de una institución sus acciones están encaminadas a cumplir con la misión y visión institucional.

Adicionalmente, la tesis empleó como sustento la teoría de la promoción de la salud, la cual identifica en los individuos factores cognitivos-perceptuales, los cuales posteriormente son modificados por las características situacionales, personales e interpersonales, dando como resultado la participación que ha de favorecer sobre las conductas de salud (46). Hecho con el que el autor coincide, y expresa que dichas acciones de promoción de la salud permiten incorporar a la población en general como actor participativo, quien dinamiza los procesos de servicios de salud que se brindan en las entidades prestadoras de salud.

Ya centrándose en los resultados, se evidenció que existe relación entre la gestión del talento en su dimensión productividad laboral con la captación de donantes, resultados que toman relevancia al ser comparados con lo hallado por Castro y Delgado (27) quienes mencionan que a mejor gestión del talento humano mejora el desempeño laboral, siendo lo más resaltante las capacitaciones y estímulos de desempeño que realiza la institución. Ratificado por Jara, Asmat, et al. (31) quienes expresan que la gestión del talento humano adecuada incide en el mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral de los trabajadores. Aunándose Chávez (32) quién manifiesta que existe relación significativamente positiva alta entre la gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal de enfermería. Y se toma como evidencia a Orozco,

et al. (17) quienes evidencian que el porcentaje de cumplimiento de la normativa sobre el uso de paquetes de sangre captados se da en la bibliografía. (50%) indicando la gran deficiencia que existe en la utilización de estos paquetes de sangre y se suman Hurtado y Gonzales (21) quienes expresan que la población de pacientes que requieran hemo componentes sanguíneos, serán los beneficiados al mejorar la gestión de talento humano. En base a dicha información se afirma que la gestión del talento humano al ser buena genera que los trabajadores cumplan con las exigencias institucionales e incluso algunos vayan más allá de lo solicitado por la institución.

La tesis también muestra como resultado la relación entre la gestión del talento humano en su dimensión eficacia con la captación de donantes de sangre; encontrándose sustento a estos resultados como lo hallado por Rodríguez. Aline, et al.(18) quienes expresan que los donantes potenciales pese a aceptar en donar sangre son pocos que si donan sangre demostrando la fragilidad en la eficacia de sensibilización a los donantes sobre la necesidad de cumplir la cultura de la donación. Reafirmando Bravo y Garcet (16) donde destaca que la eficacia de mejora radica en las campañas destinadas a la captación de donantes voluntarios de sangre, lo que denota la necesidad de nuevas ideas en los promotores acuñando campañas de marketing para la mejora de captación de donantes. Sumándose Soldevilla (22) quién expresa que realizar campañas de promoción de donación de sangre a nivel comunitario, aumenta el rendimiento, incrementa la implicación de profesionales y usuarios garantizando recursos disponibles y sostenibles. Así mismo; Arias(15) quién evidenció que el uso del marketing en las redes sociales (Facebook, YouTube WhatsApp y el Aplicativo móvil propio) mejora las estrategias para poder captar donantes voluntarios de sangre. El autor reafirma y está convencido que es importante la eficacia para la mejora en la captación de posibles donantes, permitiendo a las instituciones mejorar sus indicadores de captación de donantes en el sector salud.

Luego la tesis muestra la relación que existe entre la gestión del talento humano en su dimensión eficiencia con la captación de donantes de sangre, hecho que se visibiliza con los hallazgos de Camargo, Coronado, et al. (20) quienes menciona que el banco de sangre mejoró la captación de donantes voluntarios con las personas que fueron captadas por primera vez durante las campañas de donación; así mismo, Silberman, Medina, et al.(19) manifiestan que durante el aislamiento social, preventivo y

obligatorio permitió a los decisores encarar el trabajo necesario para alcanzar una dotación de personas, desarrollos tecnológicos y programas específicos que configuran una situación gobernable para el cumplimiento de los procesos de captación de donantes. Siendo reafirmada por el autor quien es defensor de estos resultados pues es importante la eficacia en toda acción que desempeñe el trabajador para la mejora sobre todo en la captación de posibles donantes, lo cual mejora los servicios que brinda en el cuidado de los usuarios que asisten a dicha institución.

La tesis también muestra la relación que existe entre la gestión del talento en su dimensión liderazgo con la captación de donantes de sangre y se puede poner como ejemplo a Arias, Moscoso, et al. (30) pues evidenciaron que con actitud positiva son capaces de identificar eventos como a las personas que entrevistaron, obteniendo datos sobre falta de información sobre las donaciones voluntarias de sangre y percepción que tienen sobre la donación, siendo favorable, ratificado por Santisteban y Osada (24) quienes expresa que los conocimientos que poseen cada decisor permite intervenir en la ejecución de planes que mejore los procesos para la donación de sangre. Y el autor puede expresar que se debe tomar en cuenta los hallazgos de Pérez, Camacho (28) como ejemplo de liderazgo para mejora de metas, realizando el diagnóstico del Banco de Sangre donde se debe mejorar los procesos transversales, costos, gastos, aumento en el volumen de campañas, comunicación asertiva con los donantes, necesidad de generar alianzas estratégicas con compañías que tengan un alto volumen de personal. El autor plantea que un buen líder debe de seguir la propuesta de Jara (36) quién expresa que el uso del entorno virtual mejora la difusión de información sobre donación voluntaria de sangre y fomenta aumentar donantes voluntarios. Mejorando los procesos de captación de donantes y, por ende; la mejora de insumos que ayuden a los pacientes. Es así que se puede afirmar que las condiciones que favorezcan el liderazgo en los trabajadores van acompañadas de logros sobre todo grupales, como en el caso de las instituciones.

También se muestra la relación de la gestión de talento humano con la captación de donantes en su dimensión promoción de donantes, tomando relevancia dichos resultados al ser comparados con lo manifestado por Fuentes, Roca, et al.(25) quienes expresan que la difusión de los conceptos de donación de sangre es necesaria y debe de realizarse a través de medios de comunicación masiva. Estos hechos también deben

de incorporar otros actos como lo manifestado por More, Canelo, et al. (26) quienes mencionan que se debe consignar información sobre marcadores infecciosos de VIH, VHB, enfermedad de Chagas y sífilis en los donantes de sangre para evitar contagios en los receptores. El autor cree que la promoción sobre donación de sangre debe enfocarse en hacer ver a la población que el donar sangre tiene riesgos mínimos y que sus bondades son mayores, pues salvan vidas.

Luego se muestra la relación entre la gestión del talento humano y la captación de donantes en su dimensión selección de donantes, tomando valor dichos resultados al ser contrastados con lo expresado por Guerrero y Callao (29) que dicen que se debe de seleccionar a los usuarios de acuerdo a tipo de calidad recibida por el personal de la salud, con la finalidad de reducir la brecha por cubrir los donantes necesarios. Así mismo; se debe seguir como ejemplo de selección lo hallado por Lorenzo (38) quien menciona que se debe de crear una base de datos de los donantes con el propósito de gestionar en forma proactiva a los donantes y la donación de sangre. También se suma Díaz (12) quién plantea un modelo de gestión con la finalidad de alcanzar los indicadores en las metas propuestas en las campañas de donación de sangre y finalmente conseguir la fidelización del donante. Motivo por la cual una de las acciones que se debe de tomar son generar programas propios en base a las necesidades y realidad de la institución para mejorar el servicio a los usuarios.

Finalmente, los resultados obtenidos establecen que existe relación entre la gestión del talento humano y la captación de donantes de sangre, la cual toma valor al ser comparado con Rojas y Vílchez (33) quienes expresan que existe relación estadísticamente entre la gestión del talento humano y el trabajo en equipo del desempeño laboral para el cumplimiento de metas institucionales. Llevándolo al estudio se puede mejorar la captación de donantes de sangre, empleando dichas variables. Reafirmado por Santos (34) quien también dice que la Gestión del Talento Humano se relaciona significativamente con la Motivación Laboral. Algo que los directivos deben de generar y difundir y Espinoza (35) quien también expresa que existe relación significativa entre la gestión del talento humano a nivel general y entre sus dimensiones como las relaciones interpersonales, algo que se debe tomar en cuenta para mejorar la captación de donantes de sangre. Finalmente Rondón (23) expresa que el proceso administrativo de inserción del componente humano, en función de las

competencias individuales y de los objetivos organizacionales, no se da de manera idónea, lo que justifica el diseño de un modelo de gestión del talento humano. No concordando en plenitud, pues la suma de individuos genera una organización, en su lugar se debe de fortalecer las habilidades blandas de los decisores, con la finalidad de mejorar la gestión del talento humano y los trabajadores se identifiquen con la institución mediante el logro de las metas programadas en cada servicio.

4.3 Proceso de prueba de hipótesis

Significación Estadística de la Prueba de Tau b de Kendall.

Hipótesis investigación:

Existe relación entre la gestión del talento humano y la captación de donantes de sangre en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Centro 2023.

Hipótesis Nula (Ho):

No existe relación entre la gestión del talento humano y la captación de donantes de sangre en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Centro 2023.

Nivel de Significancia (α) Y Nivel de Confianza (Y)

(α) = 0,05 (5%); (Y) = 0,95 (95%)

Función o Estadística de Prueba

Formula de Tau b de Kendall.

$$\tau_B = \frac{n_c - n_d}{\sqrt{(n_0 - n_1)(n_0 - n_2)}}$$

Dónde:

T_B = Tau b de Kendall

$n_0 = n(n-1)/2$

$n_1 = \sum t_i(t_i-1)/2$

$n_2 = \sum u_j(u_j-1)/2$

n_c = número de pares concordantes.

n_d = número de pares discordantes.

t_i = número de valores empatados en el i-ésimo grupo de empates para la primera cantidad

u_j = número de valores empatados en la j-ésimo grupo de empates para la segunda cantidad

Región Crítica o de Rechazo de la Hipótesis Nula:

Para rechazar la hipótesis nula mediante el cálculo de la significancia bilateral del valor Tau b de Kendall, el VC debe de ser mayor al VT.

Si el valor p está por debajo de un nivel de significancia dado, uno rechaza la hipótesis nula (en ese nivel de significancia) de que las cantidades son estadísticamente independientes.

Tabla 9. Valor Calculado Tau b de Kendall general.

El valor calculado (VC) de la prueba de “rho” y “p” valor se obtiene en la Tabla siguiente:

		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	0.346	0.230	0.063	0.049
N de casos válidos		29			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Fuente: Base de datos.

Decisión:

Teniendo en cuenta que valor calculado de “T_B” = 0,346 y el valor tabulado es 0.261 además se establece que el valor p = 0,049 y es < 0.05 y en base a la norma de decisión se establece que existe relación entre las variables porque VC de T_B > VT T_B; por ende, se rechaza la hipótesis nula aceptando la hipótesis alterna que dice: Existe relación entre la gestión del talento humano y la captación de donantes de sangre en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Centro 2023.

Contrastación de Hipótesis Específicas

Tabla 10. Valor Calculado Tau b de Kendall Específicos captación de donantes y gestión del talento humano en sus dimensiones.

	Tau-b de Kendall	Productividad		Eficacia		Eficiencia		Liderazgo	
		Valor	Significación aproximada	Valor	Significación aproximada	Valor	Significación aproximada	Valor	Significación aproximada
Captación de donantes		0.311	0.012	0.811	0.05	0.531	0.039	0.860	0.019

Fuente: Base de datos.

Decisión:

Teniendo en cuenta que el valor calculado para gestión del talento humano en su dimensión productividad es “ T_B ” = 0,311 y el valor $p = 0,012$; para gestión del talento humano en su dimensión eficacia es “ T_B ” = 0,811 y el valor $p = 0,05$; para gestión del talento humano en su dimensión eficiencia es “ T_B ” = 0,531 y el valor $p = 0,039$; para gestión del talento humano en su dimensión liderazgo es “ T_B ” = 0,860 y el valor $p = 0,019$; y para todas las dimensiones el valor tabulado es 0.261 y los valores p son < 0.05 y en base a la norma de decisión se establece que existe relación entre la gestión del talento humano en sus distintas dimensiones y la captación de donantes porque VC de $T_B > VT T_B$; por ende, se rechaza las hipótesis nulas aceptando la hipótesis alternas de cada una de ellas.

Tabla 11. Valor Calculado Tau b de Kendall Específicos gestión del talento humano y captación de donantes en sus dimensiones.

		Promoción de donantes		Selección de donantes	
		Valor	Significación aproximada	Valor	Significación aproximada
Gestión del talento humano	Tau-b de Kendall	0.430	0.045	0.399	0.033
Total		29		29	

Fuente: Base de datos.

Decisión:

Teniendo en cuenta que el valor calculado para captación de donantes en su dimensión promoción de donantes es “ T_B ” = 0,430 y el valor $p = 0,045$; para captación de donantes en su dimensión selección de donantes es “ T_B ” = 0,399 y el valor $p = 0,033$; y para todas las dimensiones el valor tabulado es 0.261 y los valores p son < 0.05 y en base a la norma de decisión se establece que existe relación entre la captación de donantes en sus distintas dimensiones y la gestión del talento humano porque VC de $T_B > VT T_B$; por ende, se rechaza las hipótesis nulas aceptando la hipótesis alternas de cada una de ellas.

Conclusiones

1. Existe mayor cantidad de trabajadores con 23 a 30 años de edad; siendo de mayor predominio el sexo masculino, existiendo mayor cantidad de trabajadores con tiempo de servicio de 1 a 2 años y tipo de contrato más frecuente CAS.
2. Existe relación entre la gestión del talento humano y la captación de donantes de sangre en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Centro 2023 con un valor de Tau b de Kendall de 0.346 y un p valor de 0.049.
3. Existe relación entre la gestión del talento humano en su dimensión productividad y la captación de donantes de sangre en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Centro 2023 con un valor de Tau b de Kendall de 0.346 y un p valor de 0.049.
4. Existe relación entre la gestión del talento humano en su dimensión eficacia y la captación de donantes de sangre en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Centro 2023 con un valor de Tau b de Kendall de 0.811 y un p valor de 0.05.
5. Existe relación entre la gestión del talento humano en su dimensión eficiencia y la captación de donantes de sangre en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Centro 2023 con un valor de Tau b de Kendall de 0.531 y un p valor de 0.039.
6. Existe relación entre la gestión del talento humano en su dimensión liderazgo y la captación de donantes de sangre en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Centro 2023 con un valor de Tau b de Kendall de 0.860 y un p valor de 0.019.
7. Existe relación entre la gestión del talento humano y la captación de donantes de sangre en su dimensión promoción de donantes en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Centro 2023 con un valor de Tau b de Kendall de 0.430 y un p valor de 0.045.
8. Existe relación entre la gestión del talento humano y la captación de donantes de sangre en su dimensión selección de donantes en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Centro 2023 con un valor de Tau b de Kendall de 0.399 y un p valor de 0.033.

Recomendaciones

A los directivos del Instituto Regional de Neoplásicas a través de sus órganos de gestión realicen lo siguiente:

- Desarrollar acciones de motivación personal en los trabajadores pues se ha demostrado que la productividad del personal se relaciona con la captación de donantes.
- Promover acciones de eficacia en los trabajadores con la finalidad de incrementar la captación de donantes de sangre.
- Reconocer la eficiencia de los trabajadores con la finalidad de incrementar la captación de donantes de sangre.
- Fomentar el liderazgo en los trabajadores con la finalidad de incrementar la captación de donantes de sangre.
- Realizar acciones de promoción de donantes de sangre a través de campañas de difusión, beneficios de los procesos de donación de sangre.
- Realizar procesos de selección de donantes para reconocimiento y de esta manera sean ejemplos a seguir y ganar mayor cantidad de donantes de sangre.
- Desarrollar acciones que promuevan o mejoren acciones de la gestión del talento humano con la finalidad de mejorar la captación de donantes de sangre. Mediante la implementación de un programa orientado a este fin; pudiendo ser mediante un estudio de investigación: Efectividad del programa “Solidaridad” en la captación de donantes de sangre en una institución prestadora de salud.

Referencias Bibliográficas

1. MINSA. Proceso de donación de sangre [Internet]. 2023 [citado 5 de abril de 2023]. Disponible en: <https://www.gob.pe/16954-proceso-de-donacion-de-sangre>
2. Moya-Salazar J, Pio-Dávila L, Díaz R R. Depleción del suministro de sangre y costo por donaciones indeterminadas del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen. Horizonte Médico (Lima). enero de 2017;17(1):31-7.
3. Westreicher G. Economipedia. [citado 28 de marzo de 2023]. Gestión. Disponible en: <https://economipedia.com/definiciones/gestion.html>
4. Chiavenato I. Gestión del talento humano.
5. Vinces FP. Empowerment y gestión del talento humano, en empresas consultoras en Recursos Humanos.
6. Ramírez RI, Espindola CA, Ruíz GI, Hugueth AM, Ramírez RI, Espindola CA, et al. Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. Información tecnológica. diciembre de 2019;30(6):167-76.
7. Ramírez Molina RI, Chacón Zúñiga HC, Valencia Alfaro KP. Gestión del talento humano como estrategia organizacional en las pequeñas y medianas empresas. CICAG: Revista del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. 2018;16(1):20-42.
8. NCI - Instituto Nacional de Cáncer. Transfusión de sangre [Internet]. 2011 [citado 1 de abril de 2023]. Disponible en: <https://www.cancer.gov/espanol/publicaciones/diccionarios/diccionario-cancer/def/transfusion-de-sangre>
9. OMS. La OMS intensifica las medidas para mejorar el acceso a sangre segura [Internet]. [citado 1 de abril de 2023]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/26-02-2020-who-steps-up-action-to-improve-access-to-safe-blood>
10. OMS - OPS. Sangre - OPS/OMS | Organización Panamericana de la Salud [Internet]. [citado 1 de abril de 2023]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/temas/sangre>
11. OMS. Disponibilidad y seguridad de la sangre [Internet]. [citado 2 de abril de 2023]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/blood-safety-and-availability>
12. Díaz Coronado Pilar Rocío-Propuesta de un sistema de gestión de donantes de sangre fidelizados para un instituto de salud pública, 2020 [Internet]. [citado 30 de marzo de 2023]. Disponible en:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47529/D%c3%adaz_CPR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

13. Benavides MPB, Hoyos LPH, González SV, Ariza MAP. Estrategias para aumentar la captación y fidelización de donantes de sangre en Popayán.
14. Calcina SC. La escasez de donantes de sangre y su impacto en el Banco de Sangre del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas (INEN) en Lima Metropolitana.
15. Arias Guzman Belinda Morayma-Estrategias para aumentar la captación de donantes voluntarios de sangre en el Hospital Cayetano Heredia [Internet]. [citado 2 de abril de 2023]. Disponible en: https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/8573/Estrategias_AriasGuzman_Belinda.pdf?sequence=1&isAllowed=y
16. Bravo García GG, Garcet YB. Factores socio culturales y psicológicos que influyen en la donación de sangre y hemoderivados en Latinoamérica. Revista Científica FIPCAEC (Fomento de la investigación y publicación científico-técnica multidisciplinaria) ISSN: 2588-090X Polo de Capacitación, Investigación y Publicación (POCAIP). 19 de noviembre de 2022;7(4):471-98.
17. Orozco Reyes OA, Soto Arreola MO, Nuñez Olvera SI, Pérez-Castro y Vázquez JA. Manejo de las transfusiones por parte de Enfermería. Revista CONAMED. 2016;21(Extra 3):122-6.
18. Eleuterio TR de A, Luna AA, Vieira DJC, Souza PA de, Fassarella CS. Captação de voluntários para doação de sangue em ambiente hospitalar. Revista de Enfermagem UFPE on line [Internet]. 18 de agosto de 2021 [citado 2 de abril de 2023];15(2). Disponible en: <https://periodicos.ufpe.br/revistas/revistaenfermagem/article/view/247000>
19. Silberman P, Medina A, Diaz Bazán J, López E, Dursi C, Silberman P, et al. Políticas de planificación y gestión del talento humano del Ministerio de Salud de Argentina durante la pandemia de COVID-19. Revista Argentina de Salud Pública. octubre de 2020;12:11-11.
20. Camargo De la Hoz L, Consuegra C, Coronado A, Tenorio E, Becerra J, Sarmiento Rubiano LA. Perfil de los donantes de un banco de sangre de la ciudad de Barranquilla-Colombia, años 2014 y 2015. Archivos venezolanos de farmacología y terapéutica. 2018;37(3):227-34.
21. Hurtado Zúñiga MC, González González A. Planeación estratégica para aumentar la captación de donantes del Banco de Sangre del Hospital Universitario del Valle. [Internet] [Thesis]. 2017 [citado 2 de abril de 2023]. Disponible en: <https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/handle/10893/10468>
22. Pilar MD. Calidad y prácticas seguras en la promoción de donación de sangre,

Madrid.

23. Rondón MAM. Gestión del talento humano en organizaciones educativas. 2016;40.
24. Santisteban N, Osada J. Conocimientos sobre donación de sangre en pacientes de un hospital de Amazonas, Perú. Rev Peru Med Exp Salud Publica. 2 de septiembre de 2022;39:214-20.
25. Fuentes Rivera-Salcedo J, Roca Valencia O, Guillén Donayre MO. Perfil del donante de sangre en el Perú: informe preliminar. Acta méd peru. 2001;64-9.
26. More-Yupanqui MD, Canelo-Marruffo P, Miranda-Watanabe M, León-Herrera A, Díaz-Romano G, Sulca-Huamaní O, et al. Prevalencia de marcadores infecciosos y factores asociados en donantes de un banco de sangre peruano. Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica. octubre de 2021;38(4):627-33.
27. Castro Mori KO, Delgado Bardales JM. Gestión del talento humano en el desempeño laboral: Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar. 19 de noviembre de 2020;4(2):684-703.
28. Pérez Perdomo Jhonny Fernando, Camacho Rodríguez Guillermo Arley - Plan Estratégico Para la Competitividad del Banco de Sangre Red Humana SAS Años 2021 - 2024 [Internet]. [citado 2 de abril de 2023]. Disponible en: https://repository.universidadean.edu.co/bitstream/handle/10882/10070/Camacho_Guillermo2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y
29. Guerrero Valladolid AY, Callao Alarcón M. Gestión del talento humano para la calidad de atención en los servicios de la salud Covid-19. Salud & Vida Sipanense. 31 de mayo de 2021;8(1):100-8.
30. Arias Quispe S, Moscoso Porras M, Matzumura Kasano J, Gutiérrez Crespo H, Pesantes MA. Experiencias y percepciones de los donantes de sangre sobre la donación en un hospital público de Perú. Horizonte Médico (Lima). julio de 2018;18(3):30-6.
31. Jara Martínez AM, Asmat Vega NS, Alberca Pintado NE, Medina Guzmán JJ. Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. REV VENEZ GERENC. 1 de agosto de 2019;23(83):740-60.
32. Chávez Crispin Lizbeth Amanda - Gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins – Lima, 2017 [Internet]. [citado 2 de abril de 2023]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11577/Chavez_CL_A.pdf
33. Rojas Reyes RR, Vilchez Paz SB. Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús – Lima, enero 2018. Universidad Privada Norbert Wiener [Internet]. 23 de abril de

- 2018 [citado 2 de abril de 2023]; Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/1712>
34. Santos Luna JM. La Gestión del Talento Humano y la Motivación Laboral de los trabajadores de la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de Salud, Lima 2017. Universidad César Vallejo [Internet]. 2018 [citado 2 de abril de 2023]; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/23862>
 35. Espinoza Borja SM. Gestión del talento humano y satisfacción laboral en la Gerencia Regional de Salud La Libertad, en tiempos COVID-19. Repositorio Institucional - UCV [Internet]. 2020 [citado 2 de abril de 2023]; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47859>
 36. Jara Pisconti GJ. Uso del Entorno Virtual para Captación de Donantes de Sangre. Hospital II Cañete 2017. Universidad San Pedro [Internet]. 8 de julio de 2020 [citado 2 de abril de 2023]; Disponible en: <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/14838>
 37. Mallma Rosales GS. Donación voluntaria de sangre a futuro en banco de sangre Hospital Nacional Hipólito Unanue 2016. Universidad de San Martín de Porres – USMP [Internet]. 2017 [citado 2 de abril de 2023]; Disponible en: <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/2818>
 38. Pousa SL. Diseño de una Estrategia para captar y fidelizar Donantes Voluntarios de Sangre en el Hospital Central de las Fuerzas Armadas. Salud Militar. 30 de junio de 2016;35(1):25-46.
 39. Guevara Madrid VV, Torres Oruna RI. Calidad de organización en bancos de sangre y centro de hemoterapia tipo II de la Region Junin - 2018.
 40. Divulgación dinámica. Teoría X y Teoría Y de McGregor [Internet]. Divulgación Dinámica | El mayor Campus Virtual en Ciencias Sociales. 2019 [citado 2 de abril de 2023]. Disponible en: <https://divulgaciondinamica.es/teoria-x-teoria-y-mcgregor-que-es/>
 41. Abad GG. Sage Advice España. 2021 [citado 2 de abril de 2023]. La X y la Y del liderazgo según Mc Gregor. Disponible en: <https://www.sage.com/es-es/blog/la-x-y-la-y-del-liderazgo-segun-mc-gregor/>
 42. School CB. La Teoría X y Teoría Y - Fundamentos y Características [Internet]. 2017 [citado 2 de abril de 2023]. Disponible en: <https://www.cerem.pe/blog/conoces-la-teoria-x-y-teoria-y>
 43. Meza Rodriguez MFL, Estrada Serrano JL. Motivación, clima organizacional, productividad y satisfacción laboral. Universidad Católica San Pablo [Internet]. 2020 [citado 2 de abril de 2023]; Disponible en: <https://repositorio.ucsp.edu.pe/handle/20.500.12590/16419>
 44. Teoría X Y de los recursos humanos [Internet]. CEDERED. 2019 [citado 2 de abril

- de 2023]. Disponible en: <https://www.cedered.es/teoria-x-y-teoria-y-de-los-recursos-humanos/>
45. Teoría de la enfermería modelo de promoción de la salud [Internet]. [citado 3 de abril de 2023]. Disponible en: <http://teoriasenfermeras.blogspot.com/2013/06/teoria-de-la-enfermeria-modelo-de.html>
 46. Aristizábal Hoyos GP, Blanco Borjas DM, Sánchez Ramos A, Ostiguín Meléndez RM. El modelo de promoción de la salud de Nola Pender: Una reflexión en torno a su comprensión. *Enfermería universitaria*. diciembre de 2011;8(4):16-23.
 47. Hoyos GPA, Borjas DMB, Ramos AS, Meléndez RMO. El modelo de promoción de la salud de Nola Pender. Una reflexión en torno a su comprensión. *Enfermería Universitaria*. 2011;8(4):16-23.
 48. Arroy S. Teoría de Nola Pender. [citado 3 de abril de 2023]; Disponible en: https://www.academia.edu/24018132/Teoria_de_Nola_Pender
 49. El Cuidado: Nola Pender [Internet]. *El Cuidado*. 2012 [citado 3 de abril de 2023]. Disponible en: <http://teoriasdeenfermeriauns.blogspot.com/2012/06/nola-pender.html>
 50. Vallejo Chavez Luz - gestión del talento humano [Internet]. [citado 4 de abril de 2023]. Disponible en: <http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf>
 51. Partners CG. ¿Qué es la gestión del talento humano? [Internet]. Core Global Partners. 2020 [citado 4 de abril de 2023]. Disponible en: <https://coreglobalpartners.com.pe/que-es-la-gestion-del-talento-humano/>
 52. Guía profesional de Indeed [Internet]. [citado 5 de abril de 2023]. Los objetivos de la gestión del talento humano. Disponible en: <https://www.indeed.com/orientacion-profesional/desarrollo-profesional/objetivos-gestion-talento-humano>
 53. Soccia. ¿Qué es y cuáles son los objetivos de la gestión de talento humano? [Internet]. 2022 [citado 5 de abril de 2023]. Disponible en: <https://soscia.pe/Consultas/que-es-y-cuales-son-los-objetivos-de-la-gestion-de-talento-humano/>
 54. Conexión ESAN. ¿Por qué es importante la gestión estratégica de talento humano? [Internet]. [citado 5 de abril de 2023]. Disponible en: <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/por-que-es-importante-la-gestion-estrategica-de-talento-humano>
 55. Morales FC. Economipedia. [citado 5 de abril de 2023]. Productividad laboral. Disponible en: <https://economipedia.com/definiciones/productividad-laboral.html>

56. Naccha Huamani J. La gestión del talento humano y el clima organizacional en la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos del Ministerio de Salud 2017. Universidad César Vallejo [Internet]. 2018 [citado 5 de abril de 2023]; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/23470>
57. Dona Sangre [Internet]. [citado 5 de abril de 2023]. Disponible en: <https://www.cruzrojacolombiana.org/banco-de-sangre/dona-sangre/>, <https://www.cruzrojacolombiana.org/banco-de-sangre/dona-sangre/>
58. Donación de sangre | Cigna [Internet]. [citado 5 de abril de 2023]. Disponible en: <https://www.cigna.com/es-us/knowledge-center/hw/temas-de-salud/donacin-de-sangre-uf10217>
59. manual_donantes_sangre [Internet]. [citado 5 de abril de 2023]. Disponible en: http://asp.salud.gob.sv/regulacion/pdf/manual/manual_donantes_sangre.pdf
60. Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad - Manual Gestión Donantes [Internet]. [citado 5 de abril de 2023]. Disponible en: https://www.sanidad.gob.es/profesionales/saludPublica/medicinaTransfusional/publicaciones/docs/Manual_Gestion_Donantes.pdf
61. Captacion de donantes de sangre [Internet]. [citado 5 de abril de 2023]. Disponible en: <http://cidbimena.desastres.hn/docum/crid/Julio-Agosto2005/CD1/pdf/spa/doc3371/doc3371-2.pdf>
62. Dona Sangre. Banco de Sangre [Internet]. [citado 5 de abril de 2023]. Disponible en: <https://www.donasangre.org/banco-sangre.html>
63. School EB. Euroinnova Business School. [citado 5 de abril de 2023]. Competente en el área laboral. Disponible en: <https://www.euroinnova.pe/blog/que-significaser-competente>
64. Comunidad de Madrid [Internet]. 2017 [citado 5 de abril de 2023]. Donación de sangre. Disponible en: <https://www.comunidad.madrid/servicios/salud/donacion-sangre>
65. NCI - Instituto Nacional de Cáncer. Definición de donante [Internet]. 2011 [citado 5 de abril de 2023]. Disponible en: <https://www.cancer.gov/espanol/publicaciones/diccionarios/diccionario-cancer/def/donante>
66. Unilabs. ¿Qué es una Extracción de sangre? [Internet]. [citado 5 de abril de 2023]. Disponible en: <https://www.unilabs.es/glosario/extraccion-de-sangre>
67. Instituto Europeo de Posgrado. ¿Qué es la Gestión del Talento Humano? [Internet]. 2019 [citado 5 de abril de 2023]. Disponible en: <https://www.iep.edu.es/gestion-del-talento-humano-que-es/>
68. Ministerio de la Protección Social - Guía de control de calidad de

- Hemocomponentes [Internet]. [citado 5 de abril de 2023]. Disponible en: <https://www.ammtac.org/docs/articulos/GUIA%20DE%20CONTROL%20DE%20CALIDAD%20DE%20HEMOCOMPONENTES.pdf>
69. Clinica Privada Velez Sarsfield. Qué es la Hemoterapia o Medicina Transfusional [Internet]. 2018 [citado 5 de abril de 2023]. Disponible en: <https://www.cpv.com.ar/que-es-la-hemoterapia-o-medicina-transfusional-2/>
70. Iren Centro. Iren Centro [Internet]. [citado 5 de abril de 2023]. Disponible en: <https://portal.irencentro.gob.pe/>
71. BCRP - junin-caracterizacion [Internet]. [citado 5 de abril de 2023]. Disponible en: <https://www.bcrp.gob.pe/docs/Sucursales/Huancayo/junin-caracterizacion.pdf>
72. NCI - Instituto Nacional de Cáncer. Definición de neoplasia [Internet]. 2011 [citado 5 de abril de 2023]. Disponible en: <https://www.cancer.gov/espanol/publicaciones/diccionarios/diccionario-cancer/def/neoplasia>
73. Roldán PN. Economipedia. [citado 5 de abril de 2023]. Organización - Definición, qué es y concepto. Disponible en: <https://economipedia.com/definiciones/organizacion.html>
74. Arias AS. Economipedia. [citado 5 de abril de 2023]. Productividad - Definición, qué es y concepto. Disponible en: <https://economipedia.com/definiciones/productividad.html>
75. Sistema de Gestion de la Calidad del PRONAHEBAS - Manual de calidad [Internet]. [citado 5 de abril de 2023]. Disponible en: http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/1129_DGSP0260-1.pdf
76. Morales FC. Economipedia. [citado 5 de abril de 2023]. Recursos humanos (RRHH). Disponible en: <https://economipedia.com/definiciones/recursos-humanos-rrhh.html>
77. NCI - Instituto Nacional de Cáncer. Definición de sangre [Internet]. 2011 [citado 5 de abril de 2023]. Disponible en: <https://www.cancer.gov/espanol/publicaciones/diccionarios/diccionario-cancer/def/sangre>
78. ASALE R, RAE. «Diccionario de la lengua española» - Edición del Tricentenario. [citado 5 de abril de 2023]. terapia | Diccionario de la lengua española. Disponible en: <https://dle.rae.es/terapia>
79. NCI - Instituto Nacional de Cáncer. Definición de transfusión de sangre [Internet]. 2011 [citado 5 de abril de 2023]. Disponible en: <https://www.cancer.gov/espanol/publicaciones/diccionarios/diccionario-cancer/def/transfusion-de-sangre>

80. Valle L, Montero J, Caballero AL. Hemoterapia Instrucciones básicas para banco de sangre y transfusión. Revista Médica del Hospital Nacional de Niños Dr Carlos Sáenz Herrera. enero de 1996;31(1-2):29-64.
81. ASALE R, RAE. «Diccionario de la lengua española» - Edición del Tricentenario. [citado 5 de abril de 2023]. voluntario, voluntaria | Diccionario de la lengua española. Disponible en: <https://dle.rae.es/voluntario>
82. Tamayo MT y. El proceso de la investigación científica. Editorial Limusa; 2001. 444 p.
83. Sampieri RH, Romo AC, Valencia SM, Torres CPM. Fundamentos de investigación. McGraw-Hill/Interamericana; 2017. 265 p.

Anexos

<p>del personal relacionado a la captación de donantes de sangre en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Centro?</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo es la gestión del talento humano en su dimensión eficiencia del personal relacionado a la captación de donantes de sangre en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Centro? • ¿Cómo es la gestión del talento humano en su dimensión liderazgo del personal relacionado a la captación de donantes de sangre en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Centro? • ¿Cómo es la gestión del talento humano relacionado a la captación de donantes de sangre en su dimensión promoción de la 	<p>productividad del personal relacionado a la captación de donantes de sangre en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Centro.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar la gestión del talento humano en su dimensión eficacia del personal relacionado a la captación de donantes de sangre en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Centro. • Identificar la gestión del talento humano en su dimensión eficiencia del personal relacionado a la captación de donantes de sangre en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Centro. • Identificar la gestión del 			<p>sangre siendo un total de 29.</p> <p>Muestra: Censal.</p> <p>Muestreo: por conveniencia</p> <p>Técnicas e Instrumentos de Estudio:</p> <p>V1: Análisis documental V2: Encuesta</p> <p>Técnica de Procesamiento y análisis de datos: Aplicación de estadística descriptiva e inferencial no paramétrica de Tau b de Kendall.</p>
--	--	--	--	--

<p>donación en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Centro?</p> <p>• ¿Cómo es la gestión del talento humano del personal relacionado a la captación de donantes de sangre en su dimensión selección de donantes el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Centro?</p>	<p>talento humano en su dimensión liderazgo del personal relacionado a la captación de donantes de sangre en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Centro.</p> <p>• Identificar la gestión del talento humano relacionado a la captación de donantes de sangre en su dimensión promoción de la donación en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Centro.</p> <p>• Identificar la gestión del talento humano del personal relacionado a la captación de donantes de sangre en su dimensión selección de donantes el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Centro.</p>			
--	---	--	--	--



Ficha de encuesta

Generalidades: La aplicación del presente instrumento tiene la finalidad de Determinar la gestión del talento humano.

Indicaciones: Señor trabajador del departamento de Banco de Sangre del IREN Centro consigne su respuesta de acuerdo a los reactivos planteados; así mismo proceda en marcar la alternativa acuerdo a la siguiente tabla:

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

I. Datos sociodemográficos:

Edad:..... Sexo: F () M ()

Tiempo de servicio:

Tipo de contrato: CAS () Terceros () Nombrado ()

N°	Ítems	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	Cumple con las tareas asignadas					
2	Cumple con su trabajo dentro de la organización					
3	Produce de acuerdo con el volumen programado					
4	Cumple con las metas establecidas por la organización					
5	Cumple con los objetivos de la organización					
6	Cumple con las metas dentro del tiempo establecido					
7	Cumple con las tareas asignadas					
8	Cumple con las funciones de su puesto de trabajo					
9	Cumple con los procedimientos para realizar su trabajo					
10	Cumple las tareas con la calidad establecida					
11	Su conocimiento está acorde con la capacidad en el cargo					
12	Su conocimiento está acorde con la capacidad en el cargo					
13	Desarrolla relaciones de cooperación en el trabajo					
14	El tiempo que emplea en sus tareas es el adecuado					
15	Desarrolla relaciones de confianza en el trabajo					
16	El jefe promueve un clima laboral saludable					
17	El jefe escucha las sugerencias de los trabajadores					
18	El jefe promueve los valores de la organización					
19	El jefe brinda un trato justo a los					

	servidores					
20	El jefe es preciso en definir las metas del trabajo					

Gracias.



Ficha de análisis documental



Generalidades: La aplicación del presente instrumento tiene la finalidad de determinar la captación de donantes de sangre.

Indicaciones: Proceda con el llenado del instrumento de acuerdo a los hallazgos en los documentos y/o base de datos analizados, consignando como respuesta afirmativa el término SI y como respuesta negativa el termino NO.

N°	Ítems	Si	No
1	Informa a la población periódicamente sobre la importancia de la donación de sangre.		
2	Educa a la población sobre los aspectos generales de la donación de sangre.		
3	Comunica a la población sobre las campañas o lugares donde se realiza la donación de sangre.		
4	Realizan charlas promocionando la donación de sangre voluntaria en instituciones educativas, universidades, etc.		
5	Concientiza a la población sobre las enfermedades crónicas y la ayudara que se da en la donación de sangre.		
6	Sensibiliza a los pacientes sobre la donación de sangre, dentro de los establecimientos de salud.		
7	La persona está consciente de la donación de sangre y acepto realizarlo.		
8	La persona se encuentra saludable en apariencia.		
9	La persona tiene entre 18 y 65 años.		
10	La persona tiene un peso >50 kg.		
11	La presión arterial sistólica está en el rango de 90-160 mm Hg.		
12	La presión arterial diastólica está en el rango de 60-90 mm Hg.		
13	La frecuencia cardiaca está dentro del rango 60 – 100 latidos por minuto.		
14	La persona está embarazada, en periodo de puerperio o en periodo de lactancia.		
15	La persona tiene antecedentes sobre cáncer, diabetes mellitus o alguna enfermedad cardiovascular.		

Baremos

Categorización de la variable gestión del talento humano

Para realizar la medición de la variable gestión del talento humano se procedió de la siguiente forma:

Promedio (x): 81.75

Desviación estándar (S): 8.62

Número de Preguntas: 20

Luego se aplicó la escala de Estatores, donde:

a) $X-(0.75)(S)$

$$81.75-(0.75)(8.62)$$

75

b) $X+(0.75)(S)$

$$81.75+(0.75)(8.62)$$

88

20	75	88	100
----	----	----	-----

Malo: 20 a 75

Regular: 76 a 88

Bueno: 89 a 100

Categorización de la variable captación de donantes de sangre

Para realizar la medición de la variable captación de donantes de sangre se procedió de la siguiente forma:

Promedio (x): 24.89

Desviación estándar (S): 1.93

Número de Preguntas: 15

Luego se aplicó la escala de Estatores, donde:

b) $X-(0.75)(S)$

$$24.89-(0.75)(1.93)$$

75

b) $X+(0.75)(S)$



Consentimiento Informado



Yo,identificada/o
con DNI N°..... manifiesto que he sido informado/a por el
profesional investigador sobre los detalles / implicancias / beneficios del estudio de
investigación titulado **“Gestión del talento humano y captación de donantes de
sangre en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Centro 2023”**,
comprendo y estoy satisfecho(a) con la información recibida contestándome a todas
las preguntas que he considerado conveniente que me fueran aclaradas.

En consecuencia, doy mi consentimiento, para la aplicación del instrumento de
recolección de datos del presente proyecto de investigación.

Firma de tutor (a): Apellidos y Nombres

DNI.....

Fecha:/...../.....

Documento de autorización de aplicación de instrumentos



“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”



Concepción, 21 de diciembre del 2023

CARTA N° 303 -2023/GRJ/DIRESA/IREN-CENTRO/DG

José Luis Hurtado Baldeón

Investigador de Post Grado

Presente.-



ASUNTO : OPINIÓN FAVORABLE SOBRE EJECUCIÓN DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

REFERENCIA : INFORME 044 -2023-GRJ/DIRESA/IREN/CERPI

De mi consideración me dirijo a Usted para expresar mi cordial saludo y hacer de su conocimiento que, teniendo dictamen favorable por el Comité de Ética y revisor de proyectos de investigación del Instituto Regional De Enfermedades Neoplásicas- Centro y nota aprobatoria en la revisión metodológica y ética, se emite la presente carta de autorización para la ejecución de la enmienda del proyecto de Investigación **“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y CAPTACIÓN DE DONANTES DE SANGRE EN EL INSTITUTO REGIONAL DE ENFERMEDADES NEOPLÁSICAS DEL CENTRO 20233”**.

Con Base a lo expresado anteriormente la Dirección General Conceptúa que el proyecto cumple con todos los requisitos exigidos y en consecuencia otorga su aprobación para ejecución y la recolección de datos respectiva, debiendo coordinar con la Oficina de Gestión y desarrollo de Recursos Humanos el otorgamiento de la identificación respectiva para el inicio de la ejecución del proyecto en caso ser necesario.

Atentamente,



DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD - JUNÍN
INSTITUTO DE ENFERMEDADES
NEOPLÁSICAS - IREN CENTRO
Dr. Alexander Chavez Huamani
DIRECTOR GENERAL

Fs. |
ACH/detg
C.c Archivo

N° DOC.	07380876
N° EXP.	05049838

Juicio de expertos



DISeÑO DEL INFORME DE OPINION DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION:



DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del Informante: SOUSA ROSA MELBA JIMMY
- 1.2. Cargo e Institución donde labora: DIRECTOR DADART - UNED CANTO
- 1.3. Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Ficha de análisis documental
- 1.4. Autor del instrumento: JULIO CÉSAR HUARDO VILLANO

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

DIMENSIONES	INDICADORES	Deficiente 00-20% 0-4	Regular 21-40% 5-8	Buena 41-60% 9-12	Muy buena 61-80% 13-16	Excelente 81-100% 17-20
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje Apropiado	-	-	-	14	-
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas Observables	-	-	-	15	-
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología	-	-	-	-	17
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica	-	-	-	-	17
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad	-	-	-	16	-
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para mejora y las actitudes respecto a la conservación del medio ambiente	-	-	-	-	18
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos - científicos de la Tecnología educativa	-	-	-	16	-
8. COHERENCIA	Entre los ítems, indicadores y las dimensiones.	-	-	-	15	-
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico	-	-	-	-	17
10. PERTINENCIA	Adecuado para el estudio	-	-	-	-	18

III. OPINION DE APLICABILIDAD: IMPACTO EN LA MEJORA CONTINUA DELA CALIDAD DE LOS SERVICIOS DE EDUCACION DE LOS SERVIDORES

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

16

Lugar y fecha: CANTO 12 JUN 2023

UNED
UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN
NACIONAL DE EDUCACIÓN

Firma: MELBA ROSA SOUSA
DIRECTORA DADART

DNI. N° 8967097 / teléfono N° 959021812



**DISEÑO DEL INFORME DE OPINION DE EXPERTOS
DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION:**



DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del Informante: Mg. Torcuato Jarama Anderson Galy
- 1.2. Cargo e Institución donde labora: Tecnólogo Medio Tecnológico
- 1.3. Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Ficha de Análisis Documental
- 1.4. Autor del Instrumento: José Luis Hurtado Balboa

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

DIMENSIONES	INDICADORES	Deficiente 00-20% 0-4	Regular 21-40% 5-8	Buena 41-60% 9-12	Muy buena 61-80% 13-16	Excelente 81-100% 17-20
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje Apropiado				15	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas Observables					17
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología				16	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					18
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				14	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para mejora y las actitudes respecto a la conservación del medio ambiente				14	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos - científicos de la Tecnología educativa					17
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					18
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					17
10. PERTINENCIA	Adecuado para el estudio					18

III. OPINION DE APLICABILIDAD: Sostenible en el tiempo en bienestar del docente

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 16

Lugar y fecha: 09-06-2023/Hro


Firma: Experto Informante

DNI. N° 49678406 Teléfono N° 999666596



**DISEÑO DEL INFORME DE OPINION DE EXPERTOS
DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION:**

DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del informante: CARRERA ANTONIA RAJAL JEAN
- 1.2. Cargo e Institución donde labora: IRDM - CENTRO EDUCATIVO HERISS
- 1.3. Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: FICHA DE ANÁLISIS DE CURRÍCULO
- 1.4. Autor del instrumento: JOSE LUIS HURTADO BALDEAN

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

DIMENSIONES	INDICADORES	Deficiente 00 - 20% 0-4	Regular 21- 40% 5-8	Buena 41-60% 9-12	Muy Buena 61-80% 13-16	Excelente 81-100% 17-20
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje Apropiado					17
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas Observables				16	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología				15	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					17
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				16	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para mejora y las actitudes respecto a la conservación del medio ambiente				15	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos técnicos - científicos de la Tecnología educativa					18
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					18
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					19
10. PERTINENCIA	Adecuado para el estudio					19

III. OPINION DE APLICABILIDAD: ADECUADO PARA METODAS EN LA ORGANIZACION EN BIENESTAR DE LA POBLACION Y PADRES

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

17

Lugar y fecha: Huancayo - 10/06/21

C.I. N.º 1773
DNI. N.º 7251301

Firma del Experto Informante

DNI. N.º 7251301 teléfono N.º 952366297



**DISEÑO DEL INFORME DE OPINION DE EXPERTOS
DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION:**



DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del Informante: GONZALO ROSAS WILLIAM JOHANN
- 1.2. Cargo e Institución donde labora: Director DAPADT - IREU CENTRO
- 1.3. Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Ficha de encuesta OGGRG 2023
- 1.4. Autor del Instrumento: Jose Luis Huertas Balboa

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

DIMENSIONES	INDICADORES	Deficiente 00-20% 0-4	Regular 21-40% 5-8	Buena 41-60% 9-12	Muy buena 61-80% 13-16	Excelente 81-100% 17-20
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje Apropiado	-	-	-	15	X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas Observables	-	-	-	16	-
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología	-	-	-	14	-
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica	-	-	-	-	18
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad	-	-	-	-	17
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para mejora y las actitudes respecto a la conservación del medio ambiente	-	-	12	-	-
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos técnicos - científicos de la Tecnología educativa	-	-	-	16	-
8. COHERENCIA	Entre los Índices, indicadores y las dimensiones.	-	-	-	-	17
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico	-	-	-	-	17
10. PERTINENCIA	Adecuado para el estudio	-	-	-	-	18

III. OPINION DE APLICABILIDAD: IMPACTO DE LA METODIA CONTINUA PARA LA CAPACIDAD DE INNOVACION DE SONGELI

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 16

Lugar y fecha: Cajamarca 12 Jun 2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE INGENIERIA

[Firma manuscrita]

DR. W. L. ROSAS WILLIAM JOHANN
DIRECTOR DAPADT - IREU CENTRO

DNI. N° 89167691 Teléfono N° 954024812



DISEÑO DEL INFORME DE OPINION DE EXPERTOS
DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION:



DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del Informante: Mg Fernando Jimmy Anderson Willy
- 1.2. Cargo e institución donde labora: tecnólogo Medio Tecnológico
- 1.3. Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Ficha de Consejo CGRSO
- 1.4. Autor del instrumento: José Luis Hurtado Balboa

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

DIMENSIONES	INDICADORES	Deficiente 00-20% 0-4	Regular 21-40% 5-8	Buena 41-60% 9-12	Muy buena 61-80% 13-16	Excelente 81-100% 17-20
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje Apropiado					17
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas Observables				16	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					18
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica				16	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				16	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para mejora y las actitudes respecto a la conservación del medio ambiente				15	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos técnicos - científicos de la Tecnología educativa					18
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					17
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					18
10. PERTINENCIA	Adecuado para el estudio					18

III. OPINION DE APLICABILIDAD: Aplicable para mejorar el trabajo en
República

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 17

Lugar y fecha: 09-06-2023 / Ilya


Firma: Experto Informante
DNI. N° 169906 teléfono N° 999662596



DISEÑO DEL INFORME DE OPINION DE EXPERTOS
DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION:



DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del Informante: CARRERA ANTONIO Rojas, Juan
- 1.2. Cargo e Institución donde labora: I.B.M. - CENTRO / TERCERA DEGRADACION
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de Evaluación: FOJA DE ENCUESTA 06.06.2017
- 1.4. Autor del instrumento: JOSE LUIS HUATERO BALDAN

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

DIMENSIONES	INDICADORES	Deficiente 00-20% 0-4	Regular 21-40% 5-8	Buena 41-60% 9-12	Muy buena 61-80% 13-16	Excelente 81-100% 17-20
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje Apropiado					18
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas Observables					17
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología				16	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica				16	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					17
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para mejora y las actitudes respecto a la conservación del medio ambiente				16	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos - científicos de la Tecnología educativa					18
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					18
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					19
10. PERTINENCIA	Adecuado para el estudio					19

III. OPINION DE APLICABILIDAD: ADECUADO PARA MEJORAR EL PROCESO DE CAPTACION DE DONANTES DE SANGRE

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

17

Lugar y fecha: Huancayo - 10/06/17


Firma del Experto Informante

DNI. N° 3525000, teléfono N° 352 761437

Base de datos

Ficha de encuesta

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
1	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	3	3	4
2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	3	3
3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	3	3	3	2	3	4
4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	2	1	2	2	2
6	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3
7	5	4	4	4	4	3	2	5	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3
8	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	3	3	4	4	4
9	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4
12	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4
13	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
14	4	4	4	3	4	4	4	5	5	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3
15	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4
16	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
17	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
18	5	4	4	3	3	4	5	5	4	5	5	3	4	5	5	3	4	5	4
19	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5
20	5	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4
21	5	5	5	3	3	2	5	5	4	5	5	4	5	4	2	2	1	2	1
22	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	3	4	3
23	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5
24	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	2	2	2	2	1
25	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
26	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	2	2	3	2	2
27	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	2	3	3	3	3
28	4	4	4	4	4	3	5	5	4	5	5	3	4	3	2	2	2	2	2
29	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4

FICHA DE ANALISIS DOCUMENTAL

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1
4	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1
5	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1
6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1
7	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1
8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1
9	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1
10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1
11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1
12	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1
13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2
14	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1
15	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1
16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1
17	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1
18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1
19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1
20	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1
21	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1
22	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1
23	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1
24	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
25	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1
26	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
27	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1
28	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1
29	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1

Panel fotográfico

Foto 1. Aplicación de instrumentos para obtención de datos.



Fuente: Elaboración propia.

Foto 2. Aplicación de instrumentos para obtención de datos.



Fuente: Elaboración propia.

Foto 3. Aplicación de instrumentos para obtención de datos.



Fuente: Elaboración propia.

Foto 4. Aplicación de instrumentos para obtención de datos.



Fuente: Elaboración propia.

Artículo científico

Gestión del talento humano y captación de donantes de sangre en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Centro 2023.

Hurtado, R.

Unidad de Posgrado de la Facultad de Enfermería, Universidad Nacional de Huancavelica, Huancavelica, Perú

RESUMEN:

Objetivo: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la captación de donantes de sangre en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Centro 2023.

Materiales y métodos: empleó el tipo de investigación básica, correlacional; con el método de análisis y síntesis, con diseño no experimental, transversal, tuvo una muestra de 29 trabajadores de la unidad de banco de sangre.

Resultados: 48.3% (14) trabajadores quienes cuentan con gestión del talento humano en su dimensión productividad del personal regular y desarrollan la captación de donantes de cantidad media; 48.3% (14) trabajadores quienes cuentan con gestión del talento humano en su dimensión eficacia del personal regular y desarrollan la captación de donantes de cantidad media; 31.0% (09) trabajadores quienes cuentan con gestión del talento humano en su dimensión eficiencia del personal regular y desarrollan la captación de donantes de cantidad media; 51.7% (15) trabajadores quienes cuentan con gestión del talento humano en su dimensión liderazgo del personal regular y desarrollan la captación de donantes de cantidad media; 44.8% (15) trabajadores quienes cuentan con gestión del talento humano regular y desarrollan la captación de donantes en su dimensión promoción de donantes en cantidad media; 41.4% (12) trabajadores quienes cuentan con gestión del talento humano bueno y desarrollan la captación de donantes en su dimensión selección de donantes en cantidad media; 44.8% (13) trabajadores quienes cuentan con gestión del talento humano bueno y desarrollan la captación de donantes de cantidad media; 20.7% (06) trabajadores cuentan con gestión del talento humano regular y desarrollan la captación de donantes de cantidad media y un 10.3% (03) trabajadores cuentan con gestión del talento humano malo y desarrollan la captación de donantes en cantidad media.

Conclusión: Existe relación entre la gestión del talento humano y la captación de donantes de sangre en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Centro 2023 con un valor de Tau b de Kendall de 0.346 y un p valor de 0.049.

Palabras Clave: Donantes, gestión, talento humano.

Management of human talent and recruitment of blood donors in the Regional Institute of Neoplastic Diseases of the Center 2023.

Hurtado, R.

Postgraduate Unit of the Faculty of Nursing, National University of Huancavelica,
Huancavelica, Peru

ABSTRACT:

Objective: To determine the relationship between the management of human talent and the recruitment of blood donors at the Regional Institute of Neoplastic Diseases of the 2023 Center.

Materials and methods: it used the type of basic, correlational research; with the method of analysis and synthesis, with a non-experimental, cross-sectional design, had a sample of 29 workers from the blood bank.

Results: 48.3% (14) workers who have human talent management in its productivity dimension of regular staff and develop the recruitment of medium-sized donors; 48.3% (14) workers who have human talent management in its efficiency dimension of regular staff and develop the recruitment of medium-sized donors; 31.0% (09) workers who have human talent management in its efficiency dimension of regular staff and develop the recruitment of medium-sized donors; 51.7% (15) workers who have human talent management in its leadership dimension of regular staff and develop the recruitment of medium-sized donors; 44.8% (15) workers who have regular human talent management and develop the recruitment of donors in their promotion dimension of donors in a medium amount; 41.4% (12) workers who have good human talent management and develop the recruitment of donors in their donor selection dimension in medium quantity; 44.8% (13) workers who have good human talent management and develop the recruitment of medium-sized donors; 20.7% (06) workers have regular human talent management and develop the recruitment of medium quantity donors and 10.3% (03) workers have poor human talent management and develop the recruitment of medium quantity donors.

Conclusion: There is a relationship between the management of human talent and the recruitment of blood donors in the Regional Institute of Neoplastic Diseases of the Center 2023 with a Kendall Tau b value of 0.346 and a p value of 0.049.

Keywords: Donors, management, human talent.

INTRODUCCIÓN.

La gestión se define como la serie de procedimientos y acciones que se llevan a cabo para lograr un determinado objetivo (1). Nos describe al procedimiento en donde se asignan los recursos necesarios para una organización al tener que cumplir sus objetivos.

Se debe tener en cuenta que, cada organización en particular tiene una ideología propia en cuanto al papel que desempeñan las personas en el desarrollo de actividades de la misma. El nombre que dan a las personas refleja el papel que les confiere la organización (2).

Actualmente la finalidad de la gestión del talento humano es buscar formalizar una alianza estratégica entre la organización y los trabajadores al generar talentos con desarrollo de carrera movilidad, flexibilidad y mayor empleabilidad; todo esto con el beneficio de ganar-ganar, tanto para la empresa como para el colaborador. Sin embargo, las empresas en la actualidad enfrentan un gran desafío ante el

reclutamiento y selección de personal, actividad nada fácil ya que requiere de sumo cuidado. En este sentido, la búsqueda de candidatos que reúnan los requisitos necesarios para cubrir las vacantes propuestas no es una tarea sencilla, puesto que constantemente están en búsqueda de candidatos que posean capacidades, habilidades, destrezas, conocimientos, actitudes, experiencia y que estén de acuerdo con los principios de la organización (3).

Entonces, la gestión del talento humano consiste en desarrollar cualidades competitivas para implementar políticas y crear una estructura organizacional favorable para una asignación de recursos que alcance con éxito esas estrategias. Permite anticipar y gerenciar colectivamente el cambio, para crear permanentemente estrategias que garanticen la razón de ser de la organización y su futuro (4).

En América del Sur, países como Argentina, Brasil, Ecuador y Perú, han implementado la gestión de talentos humanos en sus organizaciones con estrategias de acompañamiento al personal, compensación y políticas de retención; sin embargo, no se logra establecer adecuadamente para poder lograr el principio de obtención de objetivos. Esto manifiesta que la puesta en marcha de los elementos estratégicos de la organización considera un enfoque estratégico para la gestión de talento humano con los rasgos y tendencias actuales y que estos son determinantes para la efectividad organizacional.

Por otro lado, en Venezuela, Colombia y Chile, la gestión de talentos humanos está adaptándose a las condiciones específicas de cada empresa, aplicable al sistema socio-cultural del país. En el Estado Zulia - Venezuela, la Costa Atlántica de Colombia y Santiago de Chile, parte de las organizaciones se encuentran a las expectativas de gestionar el talento humano con un enfoque estratégico, utilizada para precisar los objetivos que conducirán al desarrollo de la organización acoplándose a las necesidades del entorno, por tal motivo, se asesoran con especialistas para iniciar sus procesos de implementación para la gestión del talento humano desde el enfoque estratégico.

Por tanto, la gestión del talento responde a cómo se utilizan los procesos de talento, define la estrategia organizacional, adapta las mejores prácticas con las personas, busca el desarrollo de las personas creando armónicamente estructuras, principios y controles, mira hacia el futuro, gestiona su propia sucesión, bases de datos de personal y gobierno compartido. adaptarse a los retos que plantean los nuevos mercados (5).

Por su parte, la donación de sangre, según la OMS se define como aquel procedimiento durante el cual se administra sangre o componentes de la sangre directamente en el torrente sanguíneo del paciente (6). El procedimiento consiste en administrar sangre donada por otra persona o sangre del paciente que se extrajo, el cual se almacenó para usar cuando otra persona lo necesite ya que esta transfusión es crucial para la supervivencia y mejora de la calidad de vida de los pacientes con enfermedades mortales, como la hemofilia, la talasemia, la inmunodeficiencia y el cáncer; igualmente como para tratar lesiones y traumatismos graves y llevar a cabo procedimientos médicos y quirúrgicos (7).

A nivel mundial los datos sobre la donación de sangre indican que, entre 2018 y 2019 se registró un aumento de 11,6 millones en las unidades de sangre donadas por donantes voluntarios no remunerados. En 78 países, este grupo de donantes suministró más del 90% de las unidades de sangre, pero, en 58

países más del 50% del suministro de sangre lo aportaron familiares o allegados o donantes remunerados. Asimismo, el 42% de los 117,4 millones de unidades de sangre que se extraen en el mundo se donan en los países de altos ingresos, donde vive el 16% de la población del planeta, mientras que, en los países de ingresos bajos, el 52% de las transfusiones de sangre se realizan a los niños menores de 5 años. Por otro lado, en los países de ingresos altos los pacientes más transfundidos son los mayores de 65 años, con un 75% del total siendo la tasa de donación de sangre por cada 1000 personas de 32,6 en los países de ingresos altos, 15,1 en los de ingresos medios altos, 8,1 en los de ingresos medios bajos y 4,4 en los de ingresos bajos (8). Se sabe que casi el 50% de estas donaciones de sangre se recogen en los países de altos ingresos, vive menos del 20% de la población mundial. Con el fin de afianzar las donaciones de sangre seguras a toda la población, la OMS alienta a todos los países a establecer servicios de sangre basada en las donaciones de sangre voluntarias (9).

La Organización Mundial de la Salud (OMS) recomienda que la sangre donada sea analizada para la detección de infecciones antes de su uso porque así se proporciona seguridad al paciente respecto a su enfermedad. Además, la pandemia ha sido un reto único para el sector salud. El mundo ha sido testigo de los esfuerzos que los profesionales de esta área han realizado para proteger la vida de millones de pacientes. Uno de los más frecuentes ha sido responder tempranamente a los procedimientos médicos que requieren transfusiones sanguíneas, lo que ha llevado a los bancos de sangre del país a hacer un llamado colectivo para incrementar las donaciones voluntarias (10).

Entonces, las transfusiones de sangre y sus componentes son de importancia en la salud ya que constituyen el tratamiento más utilizado para corregir las pérdidas de sangre agudas y las anemias crónicas. En todos los casos, la unidad de sangre donada por una persona el donante es la que hace posible la transfusión sanguínea. El donante es el primer eslabón que determina la eficiencia de este proceso, sujeto a controversias debido a los efectos adversos que pueden estar asociados con él, pero vital, ya que aún no ha podido ser reemplazado por otra terapia (11).

En Perú, cerca del 1% brinda donaciones de sangre a los más necesitados. La negativa a realizar la donación de sangre se debe en ciertas ocasiones a las creencias personales, las cuales se han convertido en un freno para atraer gente a los servicios de Hemoterapia y banco de sangre. A pesar de esto, para la baja cantidad de donantes, el mayor impedimento la mayoría de veces es la misma institución de salud (12).

Actualmente, según el Programa Nacional de Hemoterapia y Bancos de Sangre (PRONAHEBAS), en el Perú, solo el 0.66 % de las personas son donadores voluntarios de sangre. De ellos, el 95 % realiza donaciones por reposición y, así, se convierten en la principal fuente de abastecimiento de sangre (13). Existe una alta demanda en el país ya que se requiere anualmente 640,000 unidades de sangre para cubrir esta demanda existente en todo el Perú, para ello se requiere contar con 214,000 donantes voluntarios de sangre repetitivos, es decir, si donaran tres veces al año. Muchas veces el desconocimiento acerca de la importancia de ser donante voluntario y fidelizado, no ayuda a los bancos de sangre de disponer sangre segura; el déficit de donantes crea poca oferta con respecto a la demanda

actual de unidades de sangre. Por ello también, el Banco de Sangre debe afrontar la alta demanda de uso de hemo componentes, por lo tanto, tiene una alta responsabilidad de garantizar el abastecimiento oportuno de sangre y componentes seguros, cumpliendo con todas las exigencias determinadas por los entes reguladores del ministerio de salud – DIBAN (Dirección de Banco de Sangre y Hemoterapia - PRONAHEBAS) desde la selección de los donantes hasta que el hemo componente es transfundido a su receptor, por lo tanto es de mucha importancia, contar con adecuadas estrategias para aumentar la captación de sangre, garantizando la seguridad de la misma(14).

MATERIAL Y MÉTODOS

Empleó el tipo de investigación básica, correlacional; con el método de análisis y síntesis, con diseño no experimental, transversal, tuvo una muestra de 29 trabajadores de la unidad de banco de sangre.

RESULTADOS

En la tabla y figura 1 se muestra 48.3% (14) trabajadores quienes cuentan con gestión del talento humano en su dimensión productividad del personal regular y desarrollan la captación de donantes de cantidad media. Un 17.2% (05) trabajadores cuentan con gestión del talento humano en su dimensión productividad del personal malo y desarrollan la captación de donantes de cantidad media y un 10.3% (03) de trabajadores cuentan con gestión del talento humano en su dimensión productividad del personal bueno y desarrollan la captación de donantes de cantidad baja y media respectivamente.

En la tabla y figura 2 se muestra 48.3% (14) trabajadores quienes cuentan con gestión del talento humano en su dimensión eficacia del personal regular y desarrollan la captación de donantes de cantidad media. Un 24.1% (07) trabajadores cuentan con gestión del talento humano en su dimensión eficacia del personal bueno y desarrollan la captación de donantes de cantidad media y un 13.8% (04) trabajadores cuentan con gestión del talento humano en su dimensión eficacia del personal regular y desarrollan la captación de donantes de cantidad baja.

En la tabla y figura 3 se muestra 31.0% (09) trabajadores quienes cuentan con gestión del talento humano en su dimensión eficiencia del personal regular y desarrollan la captación de donantes de cantidad media. Un 34.5% (10) trabajadores cuentan con gestión del talento humano en su dimensión eficiencia del personal bueno y desarrollan la captación de donantes de cantidad media y un 10.3% (03) trabajadores cuentan con gestión del talento humano en su dimensión eficiencia del personal regular y desarrollan la captación de donantes en cantidad baja.

En la tabla y figura 4 se muestra 51.7% (15) trabajadores quienes cuentan con gestión del talento humano en su dimensión liderazgo del personal regular y desarrollan la captación de donantes de cantidad media. Un 17.2% (05) trabajadores cuentan con gestión del talento humano en su dimensión liderazgo del personal bueno y desarrollan la captación de donantes de cantidad media y un 3.4% (01) trabajadores cuentan con gestión del talento humano en su dimensión liderazgo del personal bueno y desarrollan la captación de donantes en cantidad baja.

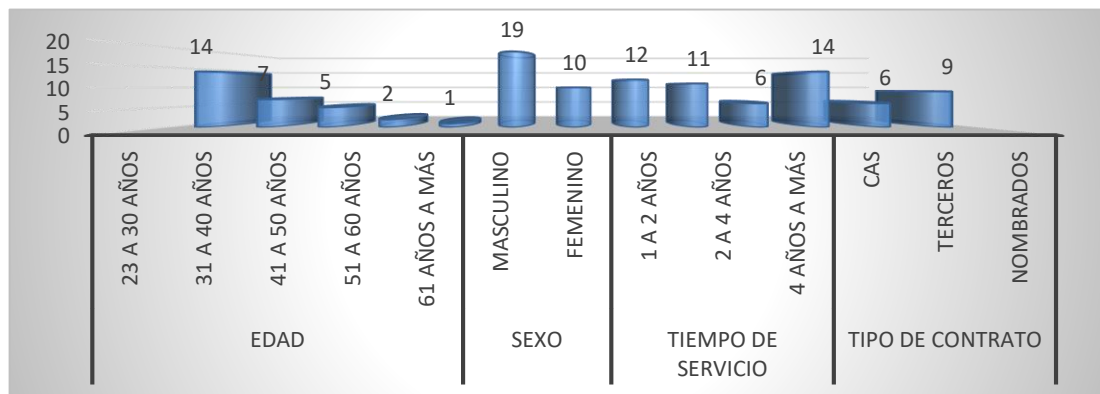
En la tabla y figura 5 se muestra 44.8% (15) trabajadores quienes cuentan con gestión del talento humano regular y desarrollan la captación de donantes en su dimensión promoción de donantes en

cantidad media. Un 20.7% (06) trabajadores cuentan con gestión del talento humano bueno y desarrollan la captación de donantes en su dimensión promoción de donantes en cantidad media y un 17.2% (05) trabajadores cuentan con gestión del talento humano malo y desarrollan la captación de donantes en su dimensión promoción de donantes en cantidad media.

En la tabla y figura 6 se muestra 41.4% (12) trabajadores quienes cuentan con gestión del talento humano bueno y desarrollan la captación de donantes en su dimensión selección de donantes en cantidad media. Un 17.2% (05) trabajadores cuentan con gestión del talento humano malo y desarrollan la captación de donantes en su dimensión selección de donantes en cantidad media y un 10.3% (03) trabajadores cuentan con gestión del talento humano regular y desarrollan la captación de donantes en su dimensión selección de donantes en cantidad media.

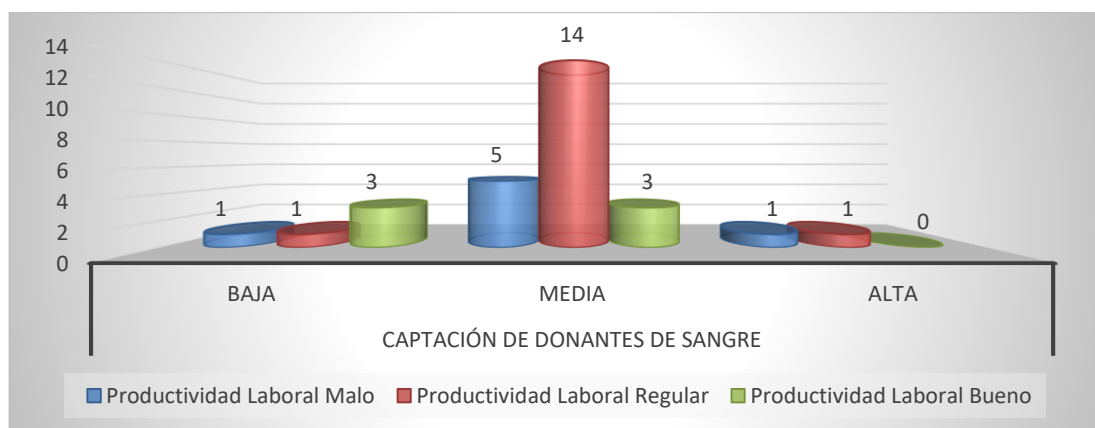
En la tabla y figura 7 se muestra 44.8% (13) trabajadores quienes cuentan con gestión del talento humano bueno y desarrollan la captación de donantes de cantidad media. Un 20.7% (06) trabajadores cuentan con gestión del talento humano regular y desarrollan la captación de donantes de cantidad media y un 10.3% (03) trabajadores cuentan con gestión del talento humano malo y desarrollan la captación de donantes en cantidad media.

Figura 1



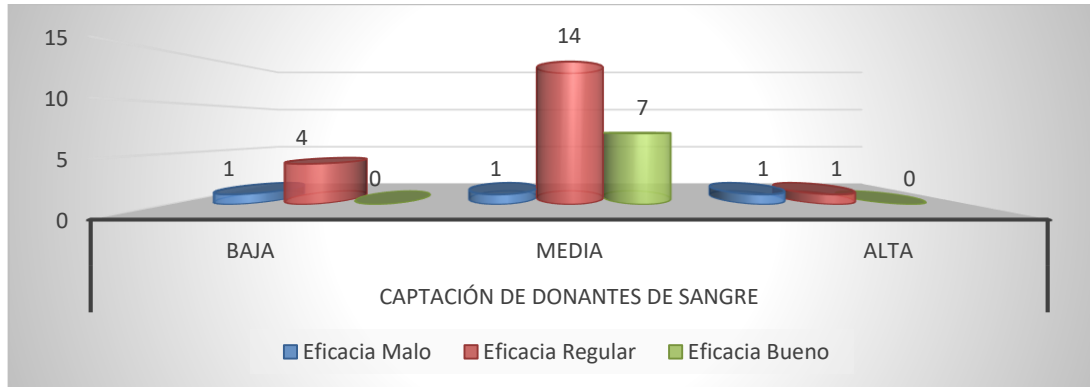
Fuente: Tabla 1.

Figura 2.



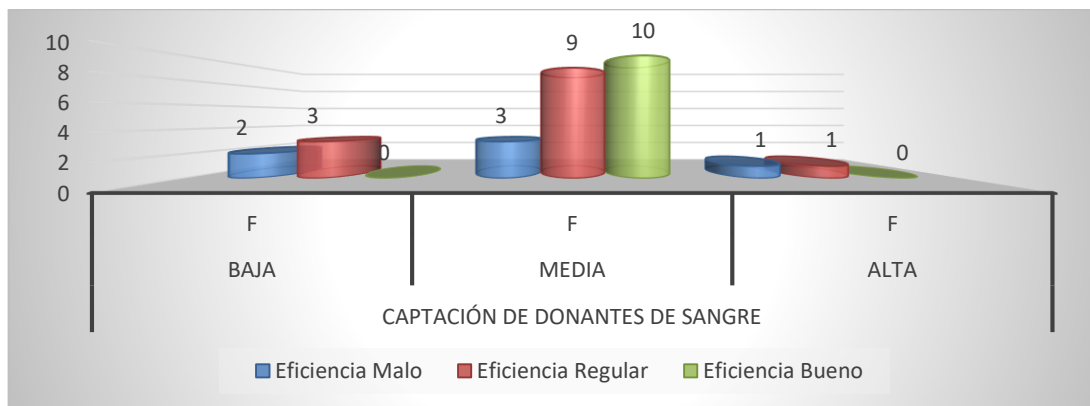
Fuente: tabla 2

Figura 3.



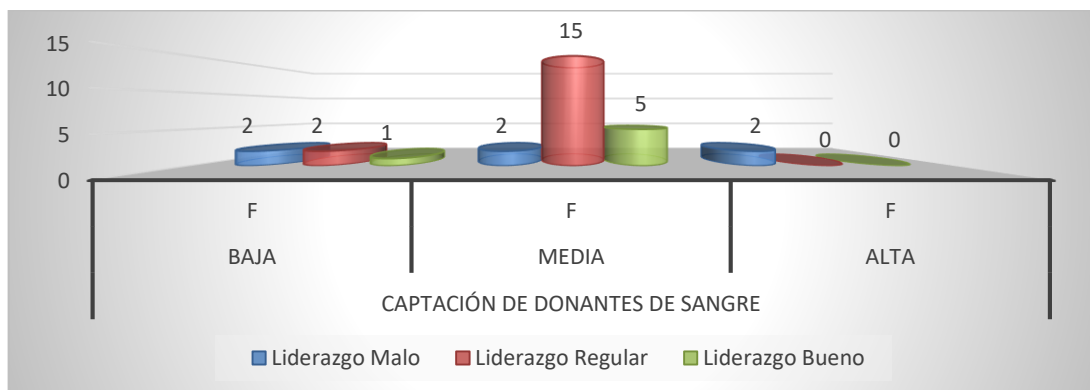
Fuente: tabla 3.

Figura 4.



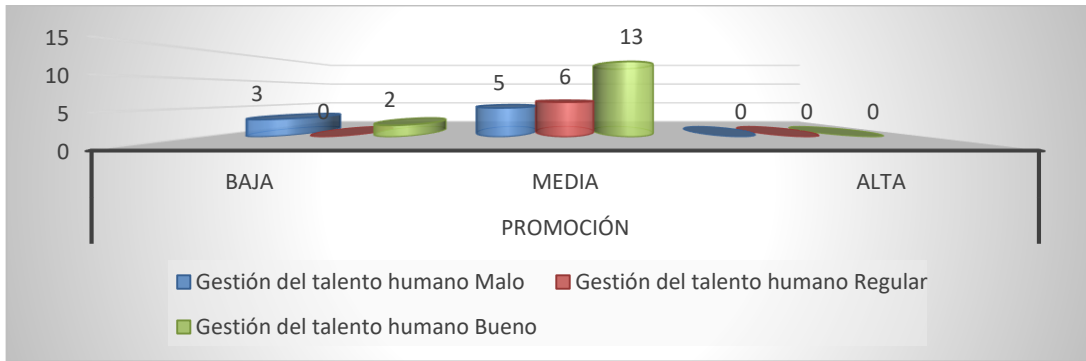
Fuente: tabla 4.

Figura 5.



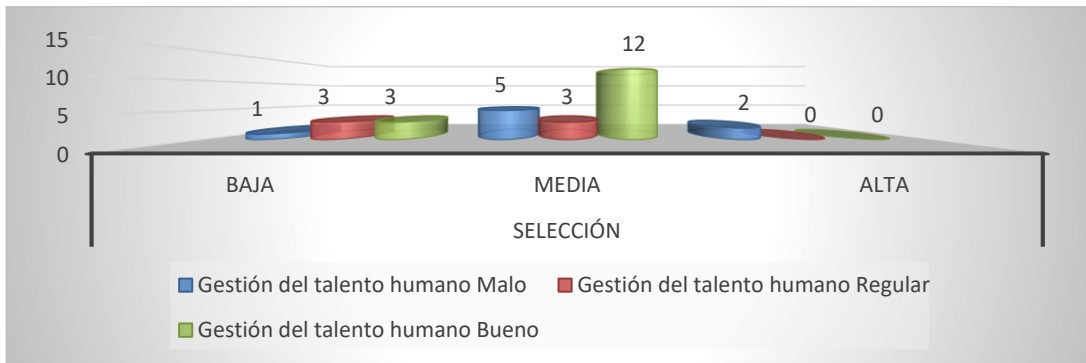
Fuente: tabla 5.

Figura 6.



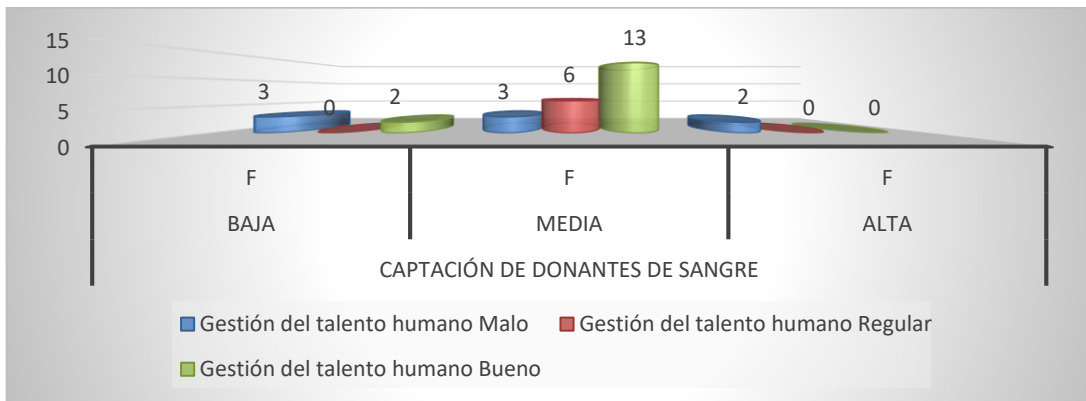
Fuente: tabla 6.

Figura 7.



Fuente: tabla 7.

Figura 8.



Fuente: tabla 8.

DISCUSIÓN:

La teoría X y Y propuesta por Douglas McGregor, aborda el comportamiento en el que las personas de una organización adoptan concepciones y prácticas con relación a la gestión del talento humano. El autor de acuerdo a esta teoría expresa que la percepción de las personas afecta su entorno y proceder, la cual se reafirma con lo mencionado por Mc Gregor que expresa: “la percepción que tengan los responsables de equipos sobre las personas de las que compone la organización, serán las que

condicionen la dirección y cumplimiento de los objetivos institucionales” (40). Hecho con lo que el autor concuerda pues en el campo laboral se evidencia de manera tangible las concepciones adoptadas por lo responsables que refleja el accionar y cumplimiento laboral de los objetivos y metas establecidas por la institución, porque se sobreentiende que un trabajador a formar parte de una institución sus acciones están encaminadas a cumplir con la misión y visión institucional.

Adicionalmente, la tesis empleó como sustento la teoría de la promoción de la salud, la cual identifica en los individuos factores cognitivos-perceptuales, los cuales posteriormente son modificados por las características situacionales, personales e interpersonales, dando como resultado la participación que ha de favorecer sobre las conductas de salud (46). Hecho con el que el autor coincide, y expresa que dichas acciones de promoción de la salud permiten incorporar a la población en general como actor participativo, quien dinamiza los procesos de servicios de salud que se brindan en las entidades prestadoras de salud.

Ya centrándose en los resultados, se evidenció que existe relación entre la gestión del talento en su dimensión productividad laboral con la captación de donantes, resultados que toman relevancia al ser comparados con lo hallado por Castro y Delgado (27) quienes mencionan que a mejor gestión del talento humano mejora el desempeño laboral, siendo lo más resaltante las capacitaciones y estímulos de desempeño que realiza la institución. Ratificado por Jara, Asmat, et al. (31) quienes expresan que la gestión del talento humano adecuada incide en el mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral de los trabajadores. Aunándose Chávez (32) quién manifiesta que existe relación significativamente positiva alta entre la gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal de enfermería. Y se toma como evidencia a Orozco, et al. (17) quienes evidencian que el porcentaje de cumplimiento de la normativa sobre el uso de paquetes de sangre captados se da en la bibliografía. (50%) indicando la gran deficiencia que existe en la utilización de estos paquetes de sangre y se suman Hurtado y Gonzales (21) quienes expresan que la población de pacientes que requieran hemo componentes sanguíneos, serán los beneficiados al mejorar la gestión de talento humano. En base a dicha información se afirma que la gestión del talento humano al ser buena genera que los trabajadores cumplan con las exigencias institucionales e incluso algunos vayan más allá de lo solicitado por la institución.

La tesis también muestra como resultado la relación entre la gestión del talento humano en su dimensión eficacia con la captación de donantes de sangre; encontrándose sustento a estos resultados como lo hallado por Rodríguez. Aline, et al.(18) quienes expresan que los donantes potenciales pese a aceptar en donar sangre son pocos que si donan sangre demostrando la fragilidad en la eficacia de sensibilización a los donantes sobre la necesidad de cumplir la cultura de la donación. Reafirmando Bravo y Garcet (16) donde destaca que la eficacia de mejora radica en las campañas destinadas a la captación de donantes voluntarios de sangre, lo que denota la necesidad de nuevas ideas en los promotores acuñando campañas de marketing para la mejora de captación de donantes. Sumándose Soldevilla (22) quién expresa que realizar campañas de promoción de donación de sangre a nivel comunitario, aumenta el rendimiento, incrementa la implicación de profesionales y usuarios

garantizando recursos disponibles y sostenibles. Así mismo; Arias(15) quién evidenció que el uso del marketing en las redes sociales (Facebook, YouTube WhatsApp y el Aplicativo móvil propio) mejora las estrategias para poder captar donantes voluntarios de sangre. El autor reafirma y está convencido que es importante la eficacia para la mejora en la captación de posibles donantes, permitiendo a las instituciones mejorar sus indicadores de captación de donantes en el sector salud.

Luego la tesis muestra la relación que existe entre la gestión del talento humano en su dimensión eficiencia con la captación de donantes de sangre, hecho que se visibiliza con los hallazgos de Camargo, Coronado, et al. (20) quienes menciona que el banco de sangre mejoró la captación de donantes voluntarios con las personas que fueron captadas por primera vez durante las campañas de donación; así mismo, Silberman, Medina, et al.(19) manifiestan que durante el aislamiento social, preventivo y obligatorio permitió a los decisores encarar el trabajo necesario para alcanzar una dotación de personas, desarrollos tecnológicos y programas específicos que configuran una situación gobernable para el cumplimiento de los procesos de captación de donantes. Siendo reafirmada por el autor quien es defensor de estos resultados pues es importante la eficacia en toda acción que desempeñe el trabajador para la mejora sobre todo en la captación de posibles donantes, lo cual mejora los servicios que brinda en el cuidado de los usuarios que asisten a dicha institución.

La tesis también muestra la relación que existe entre la gestión del talento en su dimensión liderazgo con la captación de donantes de sangre y se puede poner como ejemplo a Arias, Moscoso, et al. (30) pues evidenciaron que con actitud positiva son capaces de identificar eventos como a las personas que entrevistaron, obteniendo datos sobre falta de información sobre las donaciones voluntarias de sangre y percepción que tienen sobre la donación, siendo favorable, ratificado por Santisteban y Osada (24) quienes expresa que los conocimientos que poseen cada decisor permite intervenir en la ejecución de planes que mejore los procesos para la donación de sangre. Y el autor puede expresar que se debe tomar en cuenta los hallazgos de Pérez, Camacho (28) como ejemplo de liderazgo para mejora de metas, realizando el diagnóstico del Banco de Sangre donde se debe mejorar los procesos transversales, costos, gastos, aumento en el volumen de campañas, comunicación asertiva con los donantes, necesidad de generar alianzas estratégicas con compañías que tengan un alto volumen de personal. El autor plantea que un buen líder debe de seguir la propuesta de Jara (36) quién expresa que el uso del entorno virtual mejora la difusión de información sobre donación voluntaria de sangre y fomenta aumentar donantes voluntarios. Mejorando los procesos de captación de donantes y, por ende; la mejora de insumos que ayuden a los pacientes. Es así que se puede afirmar que las condiciones que favorezcan el liderazgo en los trabajadores van acompañadas de logros sobre todo grupales, como en el caso de las instituciones.

También se muestra la relación de la gestión de talento humano con la captación de donantes en su dimensión promoción de donantes, tomando relevancia dichos resultados al ser comparados con lo manifestado por Fuentes, Roca, et al. (25) quienes expresan que la difusión de los conceptos de donación de sangre es necesaria y debe de realizarse a través de medios de comunicación masiva. Estos hechos también deben de incorporar otros actos como lo manifestado por More, Canelo, et al. (26) quienes mencionan que se debe consignar información sobre marcadores infecciosos de VIH, VHB, enfermedad

de Chagas y sífilis en los donantes de sangre para evitar contagios en los receptores. El autor cree que la promoción sobre donación de sangre debe enfocarse en hacer ver a la población que el donar sangre tiene riesgos mínimos y que sus bondades son mayores, pues salvan vidas.

Luego se muestra la relación entre la gestión del talento humano y la captación de donantes en su dimensión selección de donantes, tomando valor dichos resultados al ser contrastados con lo expresado por Guerrero y Callao (29) que dicen que se debe de seleccionar a los usuarios de acuerdo a tipo de calidad recibida por el personal de la salud, con la finalidad de reducir la brecha por cubrir los donantes necesarios. Así mismo; se debe seguir como ejemplo de selección lo hallado por Lorenzo (38) quien menciona que se debe de crear una base de datos de los donantes con el propósito de gestionar en forma proactiva a los donantes y la donación de sangre. También se suma Díaz (12) quien plantea un modelo de gestión con la finalidad de alcanzar los indicadores en las metas propuestas en las campañas de donación de sangre y finalmente conseguir la fidelización del donante. Motivo por la cual una de las acciones que se debe de tomar son generar programas propios en base a las necesidades y realidad de la institución para mejorar el servicio a los usuarios.

Finalmente, los resultados obtenidos establecen que existe relación entre la gestión del talento humano y la captación de donantes de sangre, la cual toma valor al ser comparado con Rojas y Vílchez (33) quienes expresan que existe relación estadísticamente entre la gestión del talento humano y el trabajo en equipo del desempeño laboral para el cumplimiento de metas institucionales. Llevándolo al estudio se puede mejorar la captación de donantes de sangre, empleando dichas variables. Reafirmado por Santos (34) quien también dice que la Gestión del Talento Humano se relaciona significativamente con la Motivación Laboral. Algo que los directivos deben de generar y difundir y Espinoza (35) quien también expresa que existe relación significativa entre la gestión del talento humano a nivel general y entre sus dimensiones como las relaciones interpersonales, algo que se debe tomar en cuenta para mejorar la captación de donantes de sangre. Finalmente, Rondón (23) expresa que el proceso administrativo de inserción del componente humano, en función de las competencias individuales y de los objetivos organizacionales, no se da de manera idónea, lo que justifica el diseño de un modelo de gestión del talento humano. No concordando en plenitud, pues la suma de individuos genera una organización, en su lugar se debe de fortalecer las habilidades blandas de los decisores, con la finalidad de mejorar la gestión del talento humano y los trabajadores se identifiquen con la institución mediante el logro de las metas programadas en cada servicio.

CONCLUSIONES:

- Existe mayor cantidad de trabajadores con 23 a 30 años de edad; siendo de mayor predominio el sexo masculino, existiendo mayor cantidad de trabajadores con tiempo de servicio de 1 a 2 años y tipo de contrato más frecuente CAS.
- Existe relación entre la gestión del talento humano y la captación de donantes de sangre en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Centro 2023 con un valor de Tau b de Kendall de 0.346 y un p valor de 0.049.

- Existe relación entre la gestión del talento humano en su dimensión productividad y la captación de donantes de sangre en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Centro 2023 con un valor de Tau b de Kendall de 0.346 y un p valor de 0.049.
- Existe relación entre la gestión del talento humano en su dimensión eficacia y la captación de donantes de sangre en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Centro 2023 con un valor de Tau b de Kendall de 0.811 y un p valor de 0.05.
- Existe relación entre la gestión del talento humano en su dimensión eficiencia y la captación de donantes de sangre en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Centro 2023 con un valor de Tau b de Kendall de 0.531 y un p valor de 0.039.
- Existe relación entre la gestión del talento humano en su dimensión liderazgo y la captación de donantes de sangre en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Centro 2023 con un valor de Tau b de Kendall de 0.860 y un p valor de 0.019.
- Existe relación entre la gestión del talento humano y la captación de donantes de sangre en su dimensión promoción de donantes en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Centro 2023 con un valor de Tau b de Kendall de 0.430 y un p valor de 0.045.
- Existe relación entre la gestión del talento humano y la captación de donantes de sangre en su dimensión selección de donantes en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Centro 2023 con un valor de Tau b de Kendall de 0.399 y un p valor de 0.033.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Westreicher G. Gestión [Internet]. Economipedia. [citado 28 de marzo de 2023]. Disponible en: <https://economipedia.com/definiciones/gestion.html>
2. Chiavenato I. Gestión del talento humano.
3. Vines FP. Empowerment y gestión del talento humano, en empresas consultoras en Recursos Humanos.
4. Ramírez RI, Espindola CA, Ruíz GI, Hugueth AM, Ramírez RI, Espindola CA, et al. Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. Información tecnológica. diciembre de 2019;30(6):167-76.
5. Ramírez Molina RI, Chacón Zúñiga HC, Valencia Alfaro KP. Gestión del talento humano como estrategia organizacional en las pequeñas y medianas empresas. CICAG: Revista del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. 2018;16(1):20-42.
6. NCI - Instituto Nacional de Cáncer. Transfusión de sangre [Internet]. 2011 [citado 1 de abril de 2023]. Disponible en: <https://www.cancer.gov/espanol/publicaciones/diccionarios/diccionario-cancer/def/transfusion-de-sangre>
7. OMS. La OMS intensifica las medidas para mejorar el acceso a sangre segura [Internet]. [citado 1 de abril de 2023]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/26-02-2020-who-steps-up-action-to-improve-access-to-safe-blood>
8. OMS - OPS. Sangre - OPS/OMS | Organización Panamericana de la Salud [Internet]. [citado 1 de abril de 2023]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/temas/sangre>
9. OMS. Disponibilidad y seguridad de la sangre [Internet]. [citado 2 de abril de 2023]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/blood-safety-and-availability>
10. Díaz Coronado Pilar Rocío-Propuesta de un sistema de gestión de donantes de sangre fidelizados para un instituto de salud pública, 2020 [Internet]. [citado 30 de marzo de 2023]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47529/D%c3%adaz_CPR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
11. Benavides MPB, Hoyos LPH, González SV, Ariza MAP. Estrategias para aumentar la captación y fidelización de

- donantes de sangre en Popayán.
12. Moya-Salazar J, Pio-Dávila L, Díaz R R. Depleción del suministro de sangre y costo por donaciones indeterminadas del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen. *Horizonte Médico* (Lima). enero de 2017;17(1):31-7.
 13. Calcina SC. La escasez de donantes de sangre y su impacto en el Banco de Sangre del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas (INEN) en Lima Metropolitana.
 14. Arias Guzman Belinda Morayma-Estrategias para aumentar la captación de donantes voluntarios de sangre en el Hospital Cayetano Heredia [Internet]. [citado 2 de abril de 2023]. Disponible en: https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/8573/Estrategias_AriasGuzman_Belinda.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 15. Orozco Reyes OA, Soto Arreola MO, Nuñez Olvera SI, Pérez-Castro y Vázquez JA. Manejo de las transfusiones por parte de Enfermería. *Revista CONAMED*. 2016;21(Extra 3):122-6.
 16. Rondón MAM. Gestión del talento humano en organizaciones educativas. 2016;40.
 17. Hurtado Zúñiga MC, González González A. Planeación estratégica para aumentar la captación de donantes del Banco de Sangre del Hospital Universitario del Valle. [Internet] [Thesis]. 2017 [citado 2 de abril de 2023]. Disponible en: <https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/handle/10893/10468>
 18. Eleuterio TR de A, Luna AA, Vieira DJC, Souza PA de, Fassarella CS. Captação de voluntários para doação de sangue em ambiente hospitalar. *Revista de Enfermagem UFPE on line* [Internet]. 18 de agosto de 2021 [citado 2 de abril de 2023];15(2). Disponible en: <https://periodicos.ufpe.br/revistas/revistaenfermagem/article/view/247000>
 19. Silberman P, Medina A, Diaz Bazán J, López E, Dursi C, Silberman P, et al. Políticas de planificación y gestión del talento humano del Ministerio de Salud de Argentina durante la pandemia de COVID-19. *Revista Argentina de Salud Pública*. octubre de 2020;12:11-11.
 20. Camargo De la Hoz L, Consuegra C, Coronado A, Tenorio E, Becerra J, Sarmiento Rubiano LA. Perfil de los donantes de un banco de sangre de la ciudad de Barranquilla-Colombia, años 2014 y 2015. *Archivos venezolanos de farmacología y terapéutica*. 2018;37(3):227-34.
 21. Bravo García GG, Garcet YB. Factores socio culturales y psicológicos que influyen en la donación de sangre y hemoderivados en Latinoamérica. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento de la investigación y publicación científico-técnica multidisciplinaria) ISSN : 2588-090X Polo de Capacitación, Investigación y Publicación (POCAIP)*. 19 de noviembre de 2022;7(4):471-98.
 22. Pilar MD. Calidad y prácticas seguras en la promoción de donación de sangre, Madrid.
 23. Arias Quispe S, Moscoso Porras M, Matzumura Kasano J, Gutiérrez Crespo H, Pesantes MA. Experiencias y percepciones de los donantes de sangre sobre la donación en un hospital público de Perú. *Horizonte Médico* (Lima). julio de 2018;18(3):30-6.
 24. Santisteban N, Osada J. Conocimientos sobre donación de sangre en pacientes de un hospital de Amazonas, Perú. *Rev Peru Med Exp Salud Publica*. 2 de septiembre de 2022;39:214-20.
 25. Fuentes Rivera-Salcedo J, Roca Valencia O, Guillén Donayre MO. Perfil del donante de sangre en el Perú: informe preliminar. *Acta méd peru*. 2001;64-9.
 26. More-Yupanqui MD, Canelo-Marruffo P, Miranda-Watanabe M, León-Herrera A, Díaz-Romano G, Sulca-Huamani O, et al. Prevalencia de marcadores infecciosos y factores asociados en donantes de un banco de sangre peruano. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*. octubre de 2021;38(4):627-33.
 27. Castro Mori KO, Delgado Bardales JM. Gestión del talento humano en el desempeño laboral: Ciencia Latina *Revista Científica Multidisciplinaria*. 19 de noviembre de 2020;4(2):684-703.
 28. Jara Martínez AM, Asmat Vega NS, Alberca Pintado NE, Medina Guzmán JJ. Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *REV VENEZ GERENC*. 1 de agosto de 2019;23(83):740-60.
 29. Pérez Perdomo Jhonny Fernando, Camacho Rodríguez Guillermo Arley - Plan Estratégico Para la Competitividad del Banco de Sangre Red Humana SAS Años 2021 - 2024 [Internet]. [citado 2 de abril de 2023]. Disponible en: <https://repository.universidadean.edu.co/bitstream/handle/10882/10070/CamachoGuillermo2020.pdf?sequence=1&is>

Allowed=y

30. Chávez Crispin Lizbeth Amanda - Gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins – Lima, 2017 [Internet]. [citado 2 de abril de 2023]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11577/Chavez_CLA.pdf
31. Guerrero Valladolid AY, Callao Alarcón M. Gestión del talento humano para la calidad de atención en los servicios de la salud Covid-19. *Salud & Vida Sipanense*. 31 de mayo de 2021;8(1):100-8.
32. Rojas Reyes RR, Vilchez Paz SB. Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús – Lima, enero 2018. Universidad Privada Norbert Wiener [Internet]. 23 de abril de 2018 [citado 2 de abril de 2023]; Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/1712>
33. Santos Luna JM. La Gestión del Talento Humano y la Motivación Laboral de los trabajadores de la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de Salud, Lima 2017. Universidad César Vallejo [Internet]. 2018 [citado 2 de abril de 2023]; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/23862>
34. Espinoza Borja SM. Gestión del talento humano y satisfacción laboral en la Gerencia Regional de Salud La Libertad, en tiempos COVID-19. *Repositorio Institucional - UCV* [Internet]. 2020 [citado 2 de abril de 2023]; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47859>
35. Pousa SL. Diseño de una Estrategia para captar y fidelizar Donantes Voluntarios de Sangre en el Hospital Central de las Fuerzas Armadas. *Salud Militar*. 30 de junio de 2016;35(1):25-46.
36. Jara Pisconti GJ. Uso del Entorno Virtual para Captación de Donantes de Sangre. Hospital II Cañete 2017. Universidad San Pedro [Internet]. 8 de julio de 2020 [citado 2 de abril de 2023]; Disponible en: <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/14838>
37. Mallma Rosales GS. Donación voluntaria de sangre a futuro en banco de sangre Hospital Nacional Hipólito Unanue 2016. Universidad de San Martín de Porres – USMP [Internet]. 2017 [citado 2 de abril de 2023]; Disponible en: <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/2818>
38. Guevara Madrid VV, Torres Oruna RI. Calidad de organización en bancos de sangre y centro de hemoterapia tipo II de la Región Junín - 2018.
39. Divulgación dinámica. Teoría X y Teoría Y de McGregor [Internet]. *Divulgación Dinámica | El mayor Campus Virtual en Ciencias Sociales*. 2019 [citado 2 de abril de 2023]. Disponible en: <https://divulgaciondinamica.es/teoria-x-teoria-y-mcgregor-que-es/>
40. Abad GG. La X y la Y del liderazgo según Mc Gregor [Internet]. Sage Advice España. 2021 [citado 2 de abril de 2023]. Disponible en: <https://www.sage.com/es-es/blog/la-x-y-la-y-del-liderazgo-segun-mc-gregor/>
41. School CB. La Teoría X y Teoría Y - Fundamentos y Características [Internet]. 2017 [citado 2 de abril de 2023]. Disponible en: <https://www.cerem.pe/blog/conoces-la-teoria-x-y-teoria-y>
42. Meza Rodriguez MFL, Estrada Serrano JL. Motivación, clima organizacional, productividad y satisfacción laboral. Universidad Católica San Pablo [Internet]. 2020 [citado 2 de abril de 2023]; Disponible en: <https://repositorio.ucsp.edu.pe/handle/20.500.12590/16419>
43. Teoría X Y de los recursos humanos [Internet]. CEDERED. 2019 [citado 2 de abril de 2023]. Disponible en: <https://www.cedered.es/teoria-x-y-teoria-y-de-los-recursos-humanos/>
44. Teoría de la enfermería modelo de promoción de la salud [Internet]. [citado 3 de abril de 2023]. Disponible en: <http://teoriasenfermeras.blogspot.com/2013/06/teoria-de-la-enfermeria-modelo-de.html>
45. Aristizábal Hoyos GP, Blanco Borjas DM, Sánchez Ramos A, Ostiguín Meléndez RM. El modelo de promoción de la salud de Nola Pender: Una reflexión en torno a su comprensión. *Enfermería universitaria*. diciembre de 2011;8(4):16-23.
46. Hoyos GPA, Borjas DMB, Ramos AS, Meléndez RMO. El modelo de promoción de la salud de Nola Pender. Una reflexión en torno a su comprensión. *Enfermería Universitaria*. 2011;8(4):16-23.
47. Arroy S. Teoría de Nola Pender. [citado 3 de abril de 2023]; Disponible en: https://www.academia.edu/24018132/Teoria_de_Nola_Pender
48. Sampieri RH, Romo AC, Valencia SM, Torres CPM. Fundamentos de investigación. McGraw-Hill/Interamericana;

2017. 265 p.

49. Tamayo MT y. El proceso de la investigación científica. Editorial Limusa; 2001. 444 p.