



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Gestión del talento humano y desempeño laboral del profesional de
enfermería en un hospital nivel III de Lima Metropolitana 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTOR:

Hurtado Roque, Orlando Jesus (orcid.org/0009-0000-7675-1052)

ASESORES:

Dra. Díaz Mujica Juana Yris (orcid.org/0000-0001-8268-4626)
MBA Miyashiro Kuniyoshi, Daniel (orcid.org/0000-0002-6485-4246)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA — PERÚ
2023

DEDICADO A:

A mi familia, en especial a mi esposa, por su ejemplo de lucha; a mis hijos que son el motor que me impulsa a seguir adelante. A mis padres y hermanos que, con su apoyo moral permanente, han hecho posible superar las dificultades que se han ido presentando cada día.

AGRADECIMIENTO

Carmen Johana Morán Ramírez

Maritza Peña Ortiz

Flor Vega Silvestri

Sr. Melecio Hurtado Janampa y Sra. Jacinta Roque Espiritu Yris Díaz Mujica



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, DIAZ MUJICA JUANA YRIS, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión del Talento humano y Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital nivel III de Lima metropolitana 2023", cuyo autor es HURTADO ROQUE ORLANDO JESUS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 07 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
DIAZ MUJICA JUANA YRIS DNI: 09395072 ORCID: 0000-0001-8268-4626	Firmado electrónicamente por: JDIAZMU el 07-08- 2023 18:45:45

Código documento Trilce: TRI - 0644122



ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, HURTADO ROQUE ORLANDO JESUS estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión del Talento humano y Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital nivel III de Lima metropolitana 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
ORLANDO JESUS HURTADO ROQUE DNI: 04081585 ORCID: 0009-0000-7675-1052	Firmado electrónicamente por: OHURTADORO571 el 07-08-2023 10:36:50

Código documento Trilce: TRI - 0644124

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria.....	i
Agradecimiento.....	ii
Declaratoria de autenticidad del asesor.....	iv
Declaratoria de originalidad del autor.....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	13
3.2 Variables y operacionalización.....	13
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	15
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5 Procedimientos.....	17
3.6 Métodos de análisis de datos.....	17
3.7 Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN.....	28
VI. CONCLUSIONES.....	33
VII. RECOMENDACIONES.....	34
REFERENCIAS.....	35
ANEXOS.....	43

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Aspectos Generales.....	19
Tabla 2 Gestión de Talento Humanos	20
Tabla 3 Desempeño Laboral.....	21
Tabla 4 Prueba de normalidad.....	22
Tabla 5 Correlación entre la variable gestión del talento humano y la variable desempeño laboral	23
Tabla 6 Coeficiente de correlación entre la gestión del talento humano y la dimensión de motivación personal	24
Tabla 7 Coeficiente de correlación entre la gestión del talento humano y la dimensión responsabilidad individual.....	25
Tabla 8 Coeficiente de correlación entre la gestión del talento humano y la dimensión liderazgo y trabajo en equipo.....	26
Tabla 9 Coeficiente de correlación entre la gestión del talento humano y la dimensión desarrollo personal en equipo.....	27

RESUMEN

En esta tesis se estableció como propósito determinar de qué manera se relaciona la GTH y el desempeño del profesional de enfermería, para cuyo efecto se puso en análisis la hipótesis de que hay una relación alta entre estas dos variables. El método de estudio fue de tipo básica, diseño no experimental de corte transversal, correlacional simple. La población objeto de estudio fueron 180 profesionales de enfermería, mediante un muestreo aleatorio simple usándose como técnica la encuesta, procesando la información mediante el programa estadístico SPSS versión 26.0 que permitió establecer el análisis descriptivo e inferencial. Entre los resultados más significativos se pudo encontrar que el 34.4% manifiesta que la gestión en enfermería es medianamente eficaz y un 31.7% resalta que es completamente eficaz, constituyendo objeto del primer análisis muy positivo en su mayoría. En desempeño laboral se observó que la opción de percepción media está en un 30% y 36% con opción alta, es decir que la población estudiada manifestó que su desempeño no es malo. Estas relaciones en todo momento resultaron positivas, por lo que se deben deducir, a cuanto mejor gestión, mejorará el desempeño laboral.

Palabras clave: Gestión, Talento, Humano, desempeño y laboral.

ABSTRACT

The purpose of this thesis was to determine how GTH is related to the performance of the nursing professional, for which purpose the hypothesis that there is a high relationship between these two variables was analyzed. The study method was a basic, non-experimental, cross-sectional, simple correlational design. The study population consisted of 180 nursing professionals, by means of a simple random sampling using the survey technique, processing the information with the SPSS version 26.0 statistical program, which made it possible to establish the descriptive and inferential analysis. Among the most significant results, it was found that 34.4% stated that nursing management is moderately effective and 31.7% highlighted that it is completely effective, the first analysis being very positive for the majority. In work performance, it was observed that the option of medium perception is 30% and 36% with a high option, that is to say that the population studied stated that their performance is not bad. These relationships were positive at all times, so it should be deduced that the better the management, the better the job performance.

Keywords: Management, Talent, Human, performance and work performance.

I. INTRODUCCIÓN

A inicios del presente año, la Organización Mundial de la Salud, ha expresado en varios medios que el personal dedicado al sector salud, ha jugado un punto importante en el desarrollo de la familia, prestando un servicio orientado a preservar la salud; entre uno de estos son los profesionales de enfermería, que día a día luchan de manera incansable por dar una atención de calidad a sus pacientes, es tanto así que hay más de 3,5 millones de estos en Latinoamérica (OMS,2022).

Asimismo, dichos profesionales de enfermería ha venido manifestando en el lapso que se encuentran insatisfecho en sus puestos de trabajo, debido que la gestión del centro hospitalario no se han preocupado en su totalidad para que tengan políticas encaminadas en incrementar las habilidades, conocimientos y actitudes en el área de enfermería, lo que pareciera que no hay una preocupación porque este talento humano vaya en un crecimiento constante que permita que los sistemas de salud no avance con los nuevos retos del Siglo XXI (OMS,2019).

También la OPS, ha venido planteando que las instituciones de salud requieren de un personal eficiente, que posea la capacidad de empoderarlos para lograr nuevas metas que se le puede presentar al sector salud a nivel mundial y de esta manera se refleje en la gestión hospitalaria como excelente (Figuerola y Hernández, 2021).

En virtud de esto, los centros de salud requieren contar con departamentos de talento humano, que desenrollen políticas administrativas hacia su personal, enfocadas en procesos tales como selección, capacitación, compensación de beneficios, evaluación, entre otros, que ayuden a incrementar el potencial del personal de enfermería en función de las nuevas competencias que se requieren para optimizar la gestión de salud en dichos hospitales que se refleje en los servicios (Martínez et al., 2018)

Para esto es necesario que la gestión del talento humano (GTH), sea entendida como una unidad estratégica de las organizaciones, enfocada en potenciar al personal mediante políticas administrativas, que orienten sus procesos y funciones, de tal manera que los colaboradores cuenten con las competencias generales y genéricas necesarias para desempeñar sus puestos de trabajo, que luego permita que se alcancen los propósitos en cada uno de las unidades o departamento que comprende la institución (Mori y bardales,2020). Por otro lado, según Ramírez, et al (2019), afirma

que la GTH, debe ser vista como un ente estratégico de ayuda a los trabajadores a alcanzar su bienestar tanto económico como social que impacte en los objetivos tanto individuales y colectivos a fin de alcanzar los restos de las empresas tanto privadas como públicas.

Especialmente la GTH, es crucial y determinante en las instituciones hospitalarias, ya que los profesionales requieren una atención especial, puesto que están en constante riesgo en sus puestos de trabajo y que requieren contar con los conocimientos, actitudes, habilidades y destrezas que lo ayuden a desempeñarse de manera excelente, a fin de prestar un servicio de calidad a los pacientes y ayuden que la gestión hospitalaria cumpla con sus metas (Apolo, et al., 2021).

Entre otro de los retos, que tiene la GTH en las organizaciones hospitalarias, se refiere al manejo de la verificación del desempeño de los profesionales de enfermería, a fin de verificar que estos cumplan con los perfiles necesarios para que puedan prestar su labor en los distintos departamentos de los centros de salud (Marchena, et al, 2020). También según Campaña, et al (2021), indica que esta es definida como un conjunto de pasos de manera sistemática y estructural, que permite realizar un seguimiento al colaborador y ver cómo ha sido su impacto en los resultados esperados en su puesto de trabajo.

En Indonesia, existen estudios en el 2020, que muestra un 82% del personal de enfermería manifestó que la GTH está vinculada de manera positiva con su desempeño laboral (Sopiah et al. 2020). También otra investigación en México en el 2020, en el Hospital de la capital, se encontró que los enfermeros afirman con 69% que hay una vinculación fuerte entre la GTH y la evaluación del desempeño de manera directa en sus labores diarias (Castro y Delgado,2020).

En Perú, en estudio llevado en el 2019 en el Hospital de Dos de Mayo, se evidencio que un 85% de profesionales de enfermería manifestaron que la GTH tiene una influencia muy positiva en la brecha laboral cotidianamente en sus labores (Campos y Torres, 2021). En el año 2019, en el Hospital Referencial Ferreñafe, se realizó una investigación sobre la temática que se viene planteando que hay una relación de forma directa entre el talento de los colaboradores de enfermería con la evaluación de sus habilidades en su trabajo (Bonilla, 2019).

En el Perú, según el MINSA la situación que se vive con respecto al talento humano en el sector salud, es que existen muchas deficiencias, primero está la cobertura para atender toda la población peruana, especialmente las zonas rurales

que no se atiende como debería ser. En segundo lugar, dichos profesionales se están enfrentando permanentemente con grandes riesgos laborales como en la pandemia del Covid19, con insuficiencias de recursos tanto económicos como de materiales hospitalarios.

En tercer lugar, muchos de los profesionales de enfermería no cuentan con todos los beneficios socioeconómicos y menos con las capacitaciones que los ayuden a obtener los conocimientos y habilidades necesarias para estos tiempos. Lo que limita que las respuestas en materia de salud no tengan la atención de todas las comunidades del país. Ante ello, es necesario contar con una GTH más eficiente y que cuenten especialmente con los recursos económicos que permitan gestionar sus procesos administrativos de manera eficiente y sobre todo con el respaldo del gobierno actual (Murillo-Peña et al., 2021).

Luego de toda la situación planteada que se está describiendo en este Hospital de Lima, será centro de interés central en esta investigación, tanto así que se está observando que la GTH en dicha institución de salud, se ha manifestado en varias ocasiones según información suministrada por el jefe de recursos humanos, que el personal de enfermería indica que no se sienten cómodo con las políticas en materia de personal, esto ha motivado a que no se cuentan con los recursos económicos y materiales para brindar un verdadero apoyo a estos trabajadores que día a día dan su profesionalismo en pro de aquellos usuarios que asisten a este centro de salud y en cuanto al proceso de evaluación de desempeño, cuando se aplica entre todos los trabajadores, ha resultado que los resultados de estos no son tomados en cuenta para los aumentos de salarios ni para oportunidades de mejora.

Frente a esto, en la presente investigación se ha propuesto como **problema general**:

¿Como se relaciona la GTH y el desempeño del profesional de enfermería de un Hospital de Lima, 2023? Y de Igual manera como problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre la GTH y la dimensión de motivación personal del desempeño del profesional de enfermería de un Hospital de Lima, 2023?, ¿Cuál es la relación entre la GTH y la dimensión responsabilidad individual del desempeño del profesional de enfermería de un Hospital de Lima, 2023?, ¿Cuál es la relación entre la GTH y la dimensión liderazgo - trabajo en equipo del desempeño del profesional de enfermería de un Hospital de Lima, 2023? Y ¿Cuál es la relación entre la GTH y la dimensión

desarrollo personal del desempeño del profesional de enfermería de un Hospital de Lima, 2023?

Por otra parte, este estudio tiene relevancia teórica, porque se podrá utilizar las teorías científicas de la GTH, a fin de poder explicar la situación problemática abordada y de esta manera se prestará atención el conjunto de supuesto teóricos del tema a fin de lograr alcanzar los objetivos establecidos en el estudio en el área de enfermería. Asimismo, se pondrá en relevancia la importancia de la metodología, ya que se estarán empleando las herramientas metodológicas a fin de conducir la investigación, partiendo desde el tipo, enfoque, diseño, población, instrumentos, entre otros, que conllevarán a que se lleve los estudios científicos de la temática tratada.

También, se pondrá de manifiesto la relevancia práctica del tema, ya que es necesario tener en cuenta para decidir en la gestión y la reanudación de la verificación del desempeño, en beneficio del personal, especialmente de las enfermeras, que constituyen la columna vertebral de los establecimientos de salud.

Aunado a todo lo anterior, el estudio se ha planteado como **objetivo general**: Determinar la relación la GTH y el desempeño del profesional de enfermería de un Hospital de Lima, 2023. Y como **propósitos específicos**: Determinar la relación entre la GTH y la dimensión de motivación personal del desempeño del profesional de enfermería de un Hospital de Lima, 2023; Determinar la relación entre la GTH y la dimensión responsabilidad individual del desempeño del profesional de enfermería de un Hospital de Lima, 2023; Determinar la relación entre la GTH y la dimensión liderazgo y trabajo en equipo del desempeño del profesional de enfermería de un Hospital de Lima, 2023 y Determinar la relación entre la GTH y la dimensión desarrollo personal en equipo del desempeño del profesional de enfermería de un Hospital de Lima, 2023.

Y por último la **hipótesis general será**: Existe una relación significativa entre la GTH y el desempeño del profesional de enfermería de un Hospital de Lima, 2023 y como específicos: Existe una relación significativa entre la GTH y la dimensión de motivación personal del desempeño del profesional de enfermería de un Hospital de Lima, 2023, Existe una relación significativa entre la GTH y la dimensión responsabilidad individual del desempeño del profesional de enfermería de un Hospital de Lima, 2023, Existe una relación significativa entre la GTH y la dimensión liderazgo - trabajo en equipo del desempeño del profesional de enfermería de un Hospital de Lima, 2023 y Existe una relación significativa entre la GTH y la dimensión desarrollo personal en equipo del desempeño del profesional de enfermería de un Hospital de

Lima, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Entre los **antecedentes Internacionales** se observó que, Arqqe et al. (2022) realizaron una investigación en Venezuela encontrando que el desempeño laboral fue medio en un 49% y con respecto a la GTH fue regular en un 56%, existe relación significativa en las variables según el 0,796. En el mismo sentido, Marchena y Correa (2022). Hicieron un estudio en Ecuador que indico que el propósito fue determinar la influencia del modelo de GTH en el desempeño del personal de enfermería. Se pudo observar que entre los hallazgos hubo un desempeño laboral medio según un 44% y con respecto a la parte humana fue buena en un 36%. Concluyendo que las variables que fueron estudiadas guardan una relación significativa del 0,726.

A su vez, Saavedra (2021). Realizó un estudio en Bolivia cuya finalidad fue determinar cómo concierne la Administración de personal y el Desempeño Laboral del personal del Hospital Obrero de la ciudad de Oruro. Fue Correlacional-Transversal-Cuantitativa-Descriptiva-Básica, se les aplico un cuestionario a ciento once profesionales de enfermería para obtener los datos. Tuvo como hallazgos que, un 49% manifestó que la gestión de talento humana fue alta mientras que el desempeño laboral fue medio en un 40%. Concluyendo que, las variables que fueron estudiadas guardan una relación positiva del 0,812.

En, Mendieta et al. (2020). Que ejecutó una investigación en Venezuela que tuvo como propósito Determinar cómo influye la GTH en el rendimiento en las labores de los profesionales de enfermería. Fue Correlacional-Básico-Cuantitativo-Transversal-No experimental, se les aplicó un cuestionario a ciento treinta y siete profesionales del área de enfermería para obtener la información. Entre sus hallazgos más relevantes se observó que, la GTH fue regular en 70%, referente al desempeño laboral fue alto en un 47%. Concluyendo que, hubo una relación significativa en las variables que fueron estudiadas según el 0,846.

Asimismo, Mervat et al. (2019), realizaron una investigación que tuvo como finalidad Conocer como impacta la GTH en el rendimiento del personal asistencial. Fue Básica-Descriptiva-Cuantitativa-No experimental-Correlacional-Transversal, se les

aplicó la encuesta y cuestionarios a doscientos setenta y tres enfermeros que conforman la muestra. Tuvo como hallazgos que, el desempeño fue alto en sus labores según un 79%, con respecto a la GTH, fue buena en un 85%. Concluyeron que las variables que se estudiaron guardan una relación significativa y elevada según el 0,903.

Con respecto a los Antecedentes Nacionales, Vásquez (2023), realizó una investigación en Chiclayo que tuvo como intención establecer como se relaciona la GTH y el desempeño laboral de las enfermeras. Fue No experimental-Transversal-Cuantitativa-Correlacional-Descriptiva-Básica, donde fue aplicada a 45 enfermeras una encuesta y cuestionario para obtener los datos. Ellos encontraron que, un 64,4% de los entrevistados tuvo un desempeño laboral regular y en la GTH un 51,1% consideró buena. Concluyendo que las variables tienen una relación baja y positiva del 0,346.

Es así que; Campos y Torres (2021), realizaron una investigación en el Callao, que tuvo la finalidad de determinar cómo se relaciona la GTH y el desempeño laboral. Dicho trabajo fue transversal-descriptiva-cuantitativa-correlacional-básica, donde entrevistaron a 32 profesionales de enfermería. Tuvo como hallazgos que un 53,1% afirmó que es buena la GTH y en lo referente a la motivación en el desempeño laboral se observó como bajo en un 18,8%, alto en un 31,3% y medio en un 50%. Concluyendo que las variables que se estudiaron guardan una relación moderada según el 0,433.

Igualmente, Blacido (2021), realizó en el Callao un estudio cuya finalidad fue Establecer la injerencia de la GTH con el desempeño laboral de las enfermeras, fue cuantitativo-transversal-No experimental-correlacional-descriptivo, entrevistando a 70 profesionales de enfermería que conformaron la muestra. Se encontró que la GTH fue regular en 65%, según lo señalado por los profesionales que fueron encuestados mientras que el desempeño laboral fue bajo en un 49%. concluyendo que, las variables que fueron estudiadas no guardan una relación según el 0,187.

También, Bonilla (2019), quien ejecutó un estudio en Chiclayo que tuvo como propósito establecer como se relaciona la GTH y el desempeño laboral de las enfermeras del Centro Hospitalario Referencial Ferreñafe, la misma que fue Cuantitativa-Transversal-Descriptiva-No experimental-Correlacional, aplicando un cuestionario a treinta enfermeras para obtener la información. Entre lo más relevante, halló que existe una relación directa del 65% con la GTH, como también, hubo un desempeño laboral bajo del 43,3% y la GTH de 53,3%. Concluyendo que, las variables

que fueron estudiadas tienen una relación moderada y positiva del 0,590.

Igualmente, Crisóstomo (2019), quien realizó una investigación en Huacho cuya finalidad fue establecer como se relaciona la labor de las enfermeras y la GTH del Hospital Regional Huacho, 2018. Fue Correlacional-Descriptiva-Transversal-Básica-No experimental-Cuantitativa, donde tomaron a treinta y cinco enfermeras aplicando la encuesta y cuestionario para sustraer la información. Tuvo como hallazgos que, un 68,6% de los individuos señaló que es regular la gestión de talento humana con respecto al desempeño laboral fue alto en un 60%. Además, se observó que existe una vinculación con el desarrollo personal en un 65%. Concluyendo que las variables que fueron estudiadas tienen una correspondencia alta del 0,935.

Entonces al explicar la variable GTH, se hará mención y énfasis en la Teoría de Sistemas, que Ludwing von Bertalanffy presentó, y cuenta con tres supuestos que se mencionarán: (1) El sistema se hallan preexistiendo en otro sistema, (2) Cualquier sistema se considera abierto y (3) Las tareas que van a ejercer dependerá de su estructura (Cuesta, 2019).

De modo que, dicha teoría es introducida en la administrativa integrando y sintetizando teorías de antes que no llegaron a ser exitosas, no fueron desarrolladas, lo que va a permitir que se reconceptualicen hechos que se hallan de un contexto global mediante la integración e interrelación (Cuesta, 2017).

Es por ello que, que cualquier sistema es considerado como aquel grupo de unidades que se relacionan recíprocamente, que poseen varios propósitos o metas de igual forma poseen una base global, o sea, si hay alguna acción va a generar cambios en las demás unidades según Ludwig (Ramírez et al, 2019).

De igual manera, dicha definición de sistema es aplicable a una entidad empresarial, porque agrupa a diversas áreas que guardan una relación, donde interactúan y trabajan en armonía para que se alcancen los objetivos de la entidad y de empleados que la integran (Mendivil et al, 2020).

La GTH según Chiavenato son aquellas prácticas, normativas y políticas que son idóneas para delegar responsabilidad a los miembros que laboran dentro una institución o entidad empresarial, se logra aplicando procesos cuando se hace el reclutamiento, cuando se realiza la selección, cuando se capacita a los empleados y se evalúa su desempeño (Muñoz y Lombeida, 2021).

Autores como, Del Rocío et al. (2020) señalan que es aquella que facilita encontrar un equilibrio entre las diversas demandas para el progreso de un estado y

el aporte para fortificar al profesional, y Flores (2019) indica que son aquellos procesos de tácticas y dirección capaz de crear un valor agregado a la entidad organizacional, pero dicho proceso afecta positiva o negativamente, siendo fundamental que las funciones que fueron establecidas sean ejecutadas de forma eficiente.

Siendo esencial que se recalque que, la GTH se trata de aquel proceso concluyentes en las entidades laborales, es importante que se tengan presentes unos factores cuando se vaya a proceder a puesta en marcha de las acciones para realizar un monitoreo. Es por eso, que se procede a plantear seis fases que permiten la integración de la GTH, siendo: 1) Proceso para integrar a los individuos, 2) Proceso de organización de los individuos, 3) Proceso para que los individuos se desarrollen, 4) Proceso para retener a los individuos, 5) Proceso para recompensar a los individuos y 6) Proceso para auditar a los individuos (Borrero, 2019).

Cuando se da inicio al procedimiento para admitir los individuos en la entidad empresarial es la etapa primera de la gestión del talento y comienza reclutando a los profesionales e individuos ofertando cargos laborales. Procediendo a la selección para elegir al individuo considerando la necesidad del cargo y si es competente para asumirlo (Canossa, 2019).

La etapa dos es el proceso para organizar a los individuos, que residen en la cultura organizacional de las instituciones empresariales sean independientes y particulares, siendo importante señalar que los sujetos que ocupan el cargo van a aprender cómo solventar los problemas o contextos que puedan surgir en el área laboral (Canossa, 2019).

Es por ello, que dicha organización se encarga de realizar el diseño de tareas que cada integrante va a ejecutar, se acompaña a los empleados para que ejerzan sus actividades de forma óptima. Este tipo de diseño está vinculado con su cargo, incluyendo el lugar donde harán la evaluación para saber cómo se desempeña (Ramos y Aguilar, 2021).

La fase tres es para el desarrollo de los individuos, está enfocada en el constante aprendizaje y el cambio de las conductas que hay entre los empleados que laboran en la entidad organizacional, siendo imprescindible que se capacite continuamente al personal porque es un elemento valioso en la actividad que se propone para el desarrollo de la entidad (Borrero, 2019).

Lo cual, va a favorecer que los trabajadores tengan un desarrollo profesional y personal cuando se hacen las capacitaciones, cabe recalcar que, se tienen en cuenta

aquellos factores que ayudan a formar, desarrollar la administración para que el empleado sea una persona competente al momento de lidiar con los contextos que se puedan presentar, también se incluyen aquellos programas de cambios y comunicación que ayude con la obtención de conocimientos y facilidad para estudiar (Barreras, 2020).

La fase cuarta consiste en la forma de retener a los individuos siendo fundamental que los trabajadores de la entidad organizacional cuenten con un entorno social, físico y psicológico agradable y seguro, donde haya respeto y colaboración de los otros trabajadores, con la finalidad de que se cree un vínculo los trabajadores y la entidad (Campaña et al., 2021).

Se tienen en consideración factores que tienen la capacidad de fomentar las condiciones psicológicas y ambientales de manera agradable para que el trabajador pueda desarrollar y ejecutar cada tarea, donde interviene la cultura de la entidad empresarial, el clima laboral, disciplina, seguridad e higiene (Oseda et al., 2019).

La fase cinco, se encarga de compensar a los empleados que laboran en la entidad organizacional y va a representar a cada proceso que se orienta a dar un reconocimiento o recompensa a los empleados que laboran en dicha entidad, con ello se busca que el empleado se incentive y este motivado a ejercer sus funciones eficientemente (Canossa, 2019).

Donde dicha fase, tiene presente otorgar incentivos a los empleados que laboran en la entidad organizacional para que puedan satisfacer sus necesidades personales y comprende desde el salario, las prestaciones sociales ofrecidas hasta las recompensas que se le pueden otorgar (Campaña et al., 2021).

Finalmente, la fase seis, consiste en cómo se evalúa a los individuos, midiendo su desempeño, basándose en las expectativas que tenga la entidad empresarial, con el propósito de que sea reconocida su fortaleza y debilidad, haciendo un monitoreo constantemente de cómo desempeña sus funciones para decidir en aumentarle el sueldo u otra medida con respecto al futuro dentro de la entidad (Canossa, 2019).

Con respecto a la **variable desempeño laboral** Campbell citado por Pashanasi et al. (2019) señala a través de su Modelo de desempeño laboral que hace referencia la conducta o comportamiento interpersonal, motor, cognitivo o psicomotor que el individuo que labora en la entidad organizacional tiene controlado y que maneja por medio de sus destrezas teniendo presente las metas de la institución. Asimismo, por medio de su modelo, plantea ocho componentes que son fundamentales y que forman

parte del desempeño laboral con el propósito de que puedan ser descritos estructuralmente para diferenciarlos en las diversas funciones, por lo que es esencial que sean comprendidos para dar cumplimiento a las metas trazadas por la institución (Bohórquez et al., 2020).

Se procederá a explicar dichos elementos, el primero menciona como el individuo domina actividades específicas, es decir, la habilidad que posee para dar cumplimiento a dicha actividad. El segundo son las destrezas que tiene el sujeto para cumplir con actividades que no fueron asignadas y que no guardan relación a la función que asignó la entidad organizacional y que de igual forma son las que esperan (Mori y Bardales, 2020). El tercero señala la comunicación oral y escrita, a la destreza que tiene el individuo para tener un buen desenvolvimiento en cualquier contexto social dentro de la entidad empresarial. El cuarto componente trata de mantener la disciplina personal, es decir, evitar conductas negativas en la institución a través de normativas para regularlas (Olivera et al., 2021).

El quinto componente se trata de facilitar el rendimiento cuando se trabaja grupalmente, es decir, asumir un buen liderazgo con la finalidad se cumplan sus propósitos de la entidad organizacional. El sexto componente trata de supervisar a los empleados, en otras palabras, realizar un monitoreo a los individuos que prestan su fuerza de trabajo en la entidad y controlar la actividad que realizan para que cumplan con sus metas (Farah et al., 2021)

El séptimo componente es la administración, se señala la manera en que se comporta el trabajador en función de la búsqueda de alternativas en los contextos de la entidad organizacional. Finalmente está el octavo componente que se encarga de demostrar el esfuerzo, es decir, es la habilidad que tienen los empleados para dedicarse a realizar sus labores (Cuesta , 2019).

Autores como, Cuello et al. (2020), manifiestan que el desempeño laboral consiste unir conductas que generan los empleados que conlleven alcanzar los objetivos de la entidad también hace mención de que las fortalezas más esenciales dentro de la estructura de una institución o entidad empresarial es tener un desempeño laboral apropiado. A su vez, es definido como aquellos factores empíricos, cognitivos, personales, motivacionales y actitudinales que se integran para que los empleados puedan dar cumplimiento a cada objetivo propuesto por la entidad organizacional (Recalde et al., 2020).

El desempeño laboral se verá reflejado en el rendimiento del trabajador en las labores que ejecutan dentro de la entidad y permitan observar las debilidades y fortalezas en sus áreas respectivas. Estos mismos profesionales de salud mejoran continuamente cuando se hace un monitoreo oportuno (Nazar y Ramírez, 2019).

Para que las enfermeras tengan un mejor desempeño cuando ejecutan sus labores por lo que es necesario ofrecer un sueldo aceptable, incentivarlo académica y económicamente, mejorar la infraestructura donde ejercen sus funciones para que haya una mejora en sus competencias y una mejor atención hacia los usuarios (Mamani y Atencio, 2020).

Al mismo tiempo, el desempeño laboral es entendido como el producto final de las tareas que ejecutan los empleados en su lugar de trabajo. Se debe tener en consideración que forman parte del mismo los valores, destrezas y actitudes que tienen los trabajadores cuando van ejecutando sus funciones (Gálvez et al., 2021).

Panduro et al., (2021), señalan que el desempeño hace referencia a aquellos procedimientos donde el empleado va a realizar un número de tareas dentro de la entidad organizacional, teniendo presente cuáles son las metas y que resultados se buscan obtener a través del potencial de desarrollo y competencias. También hace mención de que hay elementos que pueden influir en la manera que se desempeña el empleado cuando ejecuta sus labores, los cuales son: a) el desarrollo y formación del trabajador c) liderazgo, d) la motivación y e) la responsabilidad.

Con respecto al liderazgo, se señala que son aquellas destrezas sociales que tiene una persona para influir en otros trabajadores para alcanzar las metas de la entidad empresarial, o sea, son aquellos procesos donde un individuo puede influir de forma favorable en un conjunto de sujetos, motivándolos a que persigan una meta conjuntamente. (Sumba et al., 2022).

Hay que recalcar que la motivación es aquel sentimiento capaz de influenciar de aquella forma de comportamiento de los colaboradores de la institución con la finalidad de que sus habilidades sean fortalecidas, siendo un factor para mejorar y facilita que se puedan lograr las metas organizacionales (Medina et al., 2019).

Siendo importante este factor, debido a que, es imprescindible en los individuos para que puedan lograr sus objetivos personales y laborales en un periodo largo o corto, haciendo énfasis en que el área donde ejecuta sus funciones debe tener condiciones externas e internas óptimas para que pueda desempeñar su labor eficientemente y beneficie a la entidad (Reátegui et al, 2021).

Señalando la responsabilidad es dar cumplimiento a los objetivos y obligaciones a través de la organización y autodisciplina, en otras palabras, dar cumplimiento a los compromisos y tareas que el trabajador se propuso por medio de una decisión apropiada. Cuidando al grupo de empleados, porque los compañeros de trabajo depositaron la confianza en su persona por el nivel de compromiso (Cieza et al., 2021).

El desarrollo y formación del trabajador, hace referencia a las capacitaciones que se le da a los trabajadores que forman parte de la entidad organizacional para alcanzar las metas de la misma. Es un factor esencial para optimizar la competencia actitudinal, cognitiva y personal, para beneficiar a las destrezas que se van desarrollando con el propósito de que las debilidades en los individuos se reduzcan y puedan ejecutar las actividades con éxito (Carpio et al., 2019).

Por lo que, la evaluación enfocada en los colaboradores busca medir el desempeño de los trabajadores, se considera un instrumento de gestión en las entidades empresariales y que debe ser realizada periódicamente de forma sistematizada a los empleados que laboran dentro de las instalaciones de dicha entidad, para que sean identificadas las destrezas que tienen los empleados y de esa forma haya un fortalecimiento en la eficiencia de las actividades que ejecutan (Chávez et al., 2019).

Es por ello, que dicha evaluación debe verificar y revisar cómo ejercen sus funciones de forma personal o en equipo con el propósito de que se puedan plantear nuevos objetivos e incluso procedimientos para elevar el rendimiento de los empleados, otra función que tiene es la de otorgar la información actual acerca de cómo rinden para analizar la productividad en la entidad (Castro, 2021).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

En esta ocasión fue de tipo básica, toda vez que fundamentalmente son trabajos a nivel teóricos, que se enfocan hacia la búsqueda de conocimientos nuevos referente al fenómeno estudiados, si tomar en cuenta ningún empleo de determinada área del conocimiento (Gallardo y Calderón, 2017).

Asimismo, la investigación tuvo un carácter cuantitativo, esencialmente utilizando los cálculos numéricos con el propósito de brindar respuestas a los fines establecidos en el estudio, de tal manera se alcancen los hallazgos más resaltantes de la situación estudiada, permitan la comprobación de los supuestos planteados mediante la vinculación entre las variables estudiadas (Hernández, et al., 2018).

Diseño de la investigación

El estudio fue no experimental, no manipuló en ningún momento los hechos presentes en la realidad estudiada, de tal manera se pudo visualizar tal como se están manifestando durante la investigación (Arispe, et al., 2020). De igual manera tomó en cuenta el corte trasversal, que recogió la información de las variables en un solo periodo de tiempo (Sampieri, et al., 2018). También fue de tipo correlacional simple, que busca impactar la vinculación primordial que se estará dando entre las variables consideradas en la problemática (Hernández, et al, 2018).

3.2 Variables y operacionalización

Aquí se describen las variables consideradas en el proceso de investigación y que fueron punto crucial para la investigación y son:

Variable 1: Gestión del Talento Humano

Definición conceptual: Es el cumulo de acciones estratégicas que se llevan a fin de prever, captar, mantener y desarrollar el potencial de los colaboradores para alcanzar los propósitos individuales y colectivos de las entidades eficientes (Ramírez, et al,2019).

Definición operacional: Son aquellos procesos estratégicos que se llevan en materia de la GTH para incrementar el potencial de los profesionales de enfermería del nosocomio estudiado. Considerando las dimensiones Subsistema de integración de trabajadores, Subsistema de organización de trabajadores, Subsistema de compensación y benéficos de trabajadores personas, Subsistema de desarrollo de trabajadores, Subsistema de retención de trabajadores y Subsistema de auditorías de trabajadores y tomando los indicadores de Perfil laboral, Selección, Inducción laboral, modelo del trabajo y trabajo en equipo

Variable 2: Evaluación de desempeño.

Definición conceptual: Conjunto de elementos de forma sistemática y ordenada que conlleva el seguimiento del trabajo profesional de los empleados con el fin de verificar los resultados alcanzados en la demostración de sus labores (Cuello et al; 2020).

Definición operacional: proceso evaluativo que mide los resultados del enfermero en el centro de salud estudiado a fin de ver su desempeño personal. Tomando como dimensiones la Motivación personal, Responsabilidad individual y Liderazgo - trabajo en equipo. Los indicadores incorporados fueron la Creatividad, Logros alcanzados, Retroalimentación, Motivación, Evaluación laboral, Cumplimiento de tareas y Desempeño

3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Es entendida como el conjunto de elementos que se consideran para ser estudiados a fin de alcanzar el propósito de la investigación (Losada y Marmo, 2022). En esta ocasión serán 350 profesionales del Hospital estudiado. En cuanto a la muestra que viene hacer representado por una parte fundamental de la población (Hernández, et al., 2018), que en este caso se procederá a calcular mediante la fórmula muestral, que se obtuvo como resultado 182 enfermeras. Para el tipo de muestreo se emplea el de tipo probabilístico, ya que se aplicó una fórmula para escoger los participantes, donde todos tuvieron la oportunidad de ser escogidos en el estudio (Hernández, et al., 2018). La unidad de análisis serán las enfermeras del hospital estudiado.

Criterio de inclusión

- 1.- Las enfermeras que estén de acuerdo en participar.
- 2.- Enfermeras que laboren en la unidad de estudio.

Criterios de exclusión

- 1.- Enfermeras que estén de licencia al momento de aplicar la encuesta.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Es definida como la herramienta metodológica para recolectar la información del estudio (Hernández, et al., 2018) siendo para este trabajo de investigación la técnica de la encuesta, que plantea un medio para investigar la temática planteado. En cuanto al instrumento a utilizar será el cuestionario, que estará conformado por una serie de preguntas que facilitaran obtener los datos necesario sobre el fenómeno abordado (Hernández y Mendoza, 2020). Para esta parte se describen a continuación:

Ficha técnica del cuestionario para la variable gestión del talento humano

Autor: Soto (2016)

Adaptación: Ognio (2019)

Dimensiones: Subsistema de integración de trabajadores, Subsistema de organización de trabajadores, Subsistema de compensación y benéficos de trabajadores personas, Subsistema de desarrollo de trabajadores, Subsistema de retención de trabajadores y Subsistema de auditorías de trabajadores

Duración: 25 min.

Escala de medición: escala de Likert, que se ubicara en: Ineficaz (42-97), Medianamente eficaz (98-153) y Eficaz (154-210)

Validación: Se logro mediante la verificación de juicios de experto, que permitió aplicar la prueba Aiken, que alcanzó un 0,950, que el instrumento es viable.

Confiabilidad: Se utilizo la técnica del Alfa de Cronbach que obtuvo como resultado 0,947.

Ficha técnica del cuestionario para la variable evaluación desempeño

Autor: Pozo (2018)

Adaptación: Machacuay y Vera (2020)

Dimensiones: Motivación personal, Responsabilidad individual, Liderazgo-trabajo en equipo y Desarrollo personal.

Duración: 25 min.

Escala de medición: escala de Likert, que se situara en: Bajo (28-55), Medio (56-83) y Alto (84-112)

Validación: Se realizó mediante la revisión de juicio de expertos, aplicando la prueba de Aiken, obteniendo un puntaje de 0,955 lo que indica que es aceptable

Confiabilidad: Se empleo la técnica del Alfa de Cronbach que obtuvo como resultado 0,865.

3.5 Procedimientos

En esta investigación definiré los objetivos del estudio, luego a encontrar los instrumentos de recolección de información, para luego coordinar con la máxima autoridad del hospital, el permiso para llevar la investigación en ese centro de salud y así posteriormente realizar reunión con el jefe del departamento de enfermería, para establecer las jornadas de trabajo para aplicar los cuestionarios con los profesionales del área de enfermería y también la firma del consentimiento informado. Todo esto permitirá la construcción de los resultados, discusión, hallazgos y sugerencias.

3.6 Métodos de análisis de datos

En cuanto al procesamiento estadístico, se construirá una base de datos con el programa de Excel, con la data obtenida en los cuestionarios, luego se exportara al programa SPSS IBM versión 26.0, para establecer el análisis descriptivo gráfico para dar respuesta a cada uno de los propósitos definidos en la investigación y finalmente se mostrara el análisis inferencial, que conllevara aplicar la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov para conocer la distribución normas de los datos y luego se utilizara el coeficiente de Spearman, para establecer el grado de vinculación entre las variables estudiadas.

3.7 Aspectos éticos

A fin de implicar y llevar la aplicación de la ética investigativa a lo largo del proceso científico desarrollado en el estudio, se emplearon fundamentalmente aquellos principios éticos que permitirán que la misma se realice de manera justa y equitativamente para todos los actores que participaron en dicha investigación, que se describe a continuación según los autores Espinoza y Calva (2020):

Autonomía: Todos los que participaron en el estudio lo hicieron de forma voluntaria y esto se reflejó en su aceptación de la participación con consentimiento informado detallando la finalidad del estudio y la finalidad de su participación.

No maleficencia: No se tomarán acciones durante el diseño del estudio que pudieran generar malestar a otros individuos que participaron en el estudio.

Caridad: Por este principio, los enfermeros serán informados del propósito y significado de su participación antes de responder el cuestionario.

Objetividad: De acuerdo con este principio, los participantes a ser incluidos en el estudio serán seleccionados con respeto y consideración sin criterios discriminatorios.

IV. RESULTADOS

En esta parte se procedió a presentar los hallazgos principales de los instrumentos a los funcionarios de la institución de salud, que consistió en el análisis descriptivo que dio respuesta a los objetivos del estudio y por otro lado se muestra el análisis inferencial para comprobar de esta manera las hipótesis de la investigación.

4.1 ANÁLISIS DESCRIPTIVO

Tabla 1 Aspectos Generales

Aspectos Generales

		Frecuencia	Porcentaje
Edad	18 a 25 años	9	5,0
	26 a 30 años	9	5,0
	31 a 40 años	60	33,3
	41 a 50 años	68	37,8
	mayor de 51 años	34	18,9
sexo	MASCULINO	38	21,1
	FEMENINO	142	78,9
	Total	180	100,0
Tiempo de servicio	Menor a 10 años	49	27,2
	entre 10 y 20 años	53	29,4
	mayor de 20 años	78	43,3
	Total	180	100,0
Labora en otro lugar	NO	126	70,0
	SI	54	30,0
	Total	180	100,0

Según la edad, se evidencia el grupo de edad predominante analizada es el de 41 a 50 años con un 37.8%; de ellos el 78.50% fue del sexo femenino. Mientras que, para el tiempo de servicio, un 43.30% tiene más de 20 años en la institución pública estudiada y el 70% no trabaja en otro lugar.

Tabla 2 Gestión de Talento Humanos

Gestión de Talento Humano

		GTH		integración		Organización		Compensación y desarrollo		Desarrollo		Retención		Auditoria	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Válido	INEFICAZ	61	33,9	66	36,7	78	43,3	76	42,2	73	40,6	73	40,6	64	35,6
	MEDIANAMENTE EFICAZ	62	34,4	58	32,2	44	24,4	50	27,8	57	31,7	47	26,1	59	32,8
	EFICAZ	57	31,7	56	31,1	58	32,2	54	30,0	50	27,8	60	33,3	57	31,7
	Total	180	100,0	66	36,7	180	100,0	180	100,0	180	100,0	180	100,0	180	100,0
						0		0		0		0		0	

Interpretación

Se puede ver que la información encontrada los encuestados refieren que la GTH, en un 34.4% es medianamente eficaz y el 31.7% es eficaz. En función de esto se observa que la percepción de la GTH es percibida como buena.

Para la dimensión Integración hay predominio del nivel ineficaz (36.7%); asimismo en organización es ineficaz en un 43,30%. Para la dimensión compensación y beneficios se ve que un 43.3%, manifiesta que es ineficaz. Con respecto a la dimensión desarrollo se enmarco en la opción ineficaz con un 40,60% de los funcionarios. Mientras con la dimensión de retención se manifiesta que el 40.6% refiere que es ineficaz y finalmente en la dimensión auditorias 35.6 % refiere que es ineficaz.

Tabla 3 Desempeño Laboral
Desempeño Laboral

		Desempeño Laboral									
		Motivación		Responsabilidad Individual		Liderazgo y trabajo en equipo		Desarrollo Personal			
Válido		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
			BAJO	60	33,3	86	47,8	96	53,3	60	33,3
	MEDIO	65	36,1	40	22,2	32	17,8	70	38,9	62	34,4
	ALTO	55	30,6	54	30,0	52	28,9	50	27,8	42	23,3
	Total	180	100,0	180	100,0	180	100,0	180	100,0	180	100,0

Interpretación

Después de aplicar los instrumentos, se pudo observar en cuanto al desempeño laboral, los funcionarios percibieron con un 36.1% con la opción medio y con un 30.60% con la opción alta, constituyendo así una percepción favorable en su mayoría.

En las dimensiones de dicha variable, se puede ver que la dimensión motivación arrojó una tendencia del 47.8 % con la opción bajo. Mientras que para la dimensión responsabilidad individual fue 53.30% con la opción bajo. En la dimensión liderazgo y trabajo en equipo indico con un 38.90% de los encuestados con la opción media y por último la dimensión desarrollo personal muestra u 42.20% con la opción bajo. Todo esto conlleva a visualizar que la evaluación de desempeño que se lleva actualmente en esta institución de salud no es vista con mucho agrado por la gente que lleva la gestión del talento humano.

4.2 ANÁLISIS INFERENCIAL

Para investigar las hipótesis, primero se realiza una prueba de normalidad para determinar el comportamiento de la serie de datos y comprender si tiene una distribución de datos normal o no normal. En este sentido, al tratarse de una muestra con >50 datos, se empleó el estadístico de Kolmogórov-Smirnov. Se analizó la normalidad de toda la muestra.

Ho: Las variables y dimensiones del estudio si continúan una distribución normal

Ha: Las variables y dimensiones del estudio no continúan una distribución normal

Regla de decisión:

Si $p \leq 5\%$ se rechaza Ho

Si $p > 5\%$ no se rechaza Ho

Tabla 4 Prueba de normalidad
Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Subsistema de integración de trabajadores	,081	180	,006
Subsistema de organización de trabajadores	,129	180	,000
Subsistema de compensación y benéficos de trabajadores personas	,179	180	,000
Subsistema de desarrollo de trabajadores	,138	180	,000
Subsistema de retención de trabajadores	,120	180	,000
Subsistema de auditorías de trabajadores	,166	180	,000
VARIABLE1 GTH	,140	180	,000
Motivación personal	,166	180	,000
Responsabilidad individual	,188	180	,000
Liderazgo-trabajo en equipo	,141	180	,000
Desarrollo personal	,143	180	,000
VARIABLE2 Desempeño laboral	,171	180	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación

Se puede observar que las variables y dimensiones de estudio tienen un p-valor significativo de 0.000 que es menos de 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula

y se acepta la hipótesis alternativa, afirmando que las variables y dimensiones de estudio sí lo tienen. no sigue una distribución normal. implica utilizar el coeficiente de correlación de Spearman para obtener el grado de correlación

Prueba de Hipótesis

Hipótesis General

Tabla 5 Correlación entre la variable gestión del talento humano y la variable desempeño laboral

Correlación entre la variable gestión del talento humano y la variable desempeño laboral

		Gestión del	
		talento	Desempeño
		humano	Laboral
Rho de Spearman	Gestión del	Coeficiente de correlación	1,000
	talento	Sig. (bilateral)	,748**
	humano	N	180
	Desempeño	Coeficiente de correlación	,748**
	Laboral	Sig. (bilateral)	1,000
		N	180

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

Interpretación

De la resultante, se puede inferir que existe una relación explicativa entre la variable GTH y la variable desempeño laboral del nosocomio en estudio (sig. bilateral = .000 < .05; rho = .748. esto hace que se afirme que existe una vinculación positiva alta.

Hipótesis específica 1

Tabla 6 Coeficiente de correlación entre la gestión del talento humano y la dimensión de motivación personal

Coeficiente de correlación entre la GTH y la dimensión de motivación personal

			gestión del talento humano	Motivació n personal
Rho de Spearman	gestión del talento humano	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 .000 180	,605** .000 180
	Motivación personal	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,605** .000 180	1,000 .000 180

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

Interpretación

Se ve que hay una correspondencia significativa entre la GTH y la dimensión de motivación personal en hospital en estudio (sig. bilateral = .000 < .05; rho = .605). Con ello afirmamos que hay una vinculación positiva.

Hipótesis específica 2

Tabla 7 Coeficiente de correlación entre la gestión del talento humano y la dimensión responsabilidad individual

		gestión del talento humano	responsabilidad individual
Rho de Spearman	gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,709**
		N	180
responsabilidad individual	responsabilidad individual	Coeficiente de correlación	,709**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	180

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

Interpretación

En este caso hay vinculación entre la GTH y la dimensión responsabilidad individual del nosocomio en estudio (sig. bilateral = .000 < .05; rho = .709).

Hipótesis específica 3

Tabla 8 Coeficiente de correlación entre la gestión del talento humano y la dimensión liderazgo y trabajo en equipo
Coeficiente de correlación entre la GTH y la dimensión liderazgo- trabajo en equipo

		GTH	liderazgo - trabajo en equipo
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,623
	GTH Sig. (bilateral)	.	,000
	N	180	180
y trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	,623	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	180	180

Interpretación

Podemos deducir que existe una relación visible entre la GTH y las dimensiones liderazgo y trabajo en equipo en el hospital en estudio (señal de dos colas = $.000 < .05$; $\rho = .623$). Ante ello se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis respectiva.

Hipótesis específica 4

Tabla 9 Coeficiente de correlación entre la gestión del talento humano y la dimensión desarrollo personal en equipo.
Coeficiente de correlación entre la GTH y la dimensión desarrollo personal.

			GTH	desarrollo personal en equipo
Rho de Spearman	gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,578**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	180	180
	desarrollo personal en equipo	Coeficiente de correlación	,578**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	180	180

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

Interpretación

Se concluye que hay una reciprocidad significativa entre las dimensiones GTH y desarrollo personal del equipo en el hospital objeto de estudio (sig. bilateral = .000 < .05; rho = .578). lo que implica, rechace la hipótesis nula y acepte la hipótesis alternativa.

V. DISCUSIÓN

En esta parte, se procedió a considerar elementos esenciales que se dieron durante el proceso de investigación y que permitirían brindar determinadas discusiones que mostraran los puntos cruciales en el estudio, en las que se pueden mencionar entre ellas:

En este contexto, se puede hablar de que hay elementos fundados que pueden permitir afirmar que la GTH esté relacionado de manera directa con el desempeño los enfermeros del nosocomio abordado. En función de esto se trazó como objetivo principal determinar si existe una vinculación entre las variables definidas en esta investigación y para eso se estableció como medio de comprobación la hipótesis general, quien permitió afirmar que, si hay una interrelación entre ellas, ya que mediante el análisis estadístico se evidencio que hay relación positiva alta con un 74,8%.

En este sentido, se corrobora lo propuesto por Cuesta (2019) que indica que todo funciona como un sistema y que para que funcione como tal, todas sus partes deben trabajar de manera interrelacionadas, lo que conlleva afirmar más aun que la GTH según Chiavenato (2018) plantea que es necesario que estén interrelacionadas todos sus elementos, para que puedan tener un buen desempeño laboral por parte del personal que labora en las instituciones.

Y mas aun se afirma que la GTH es vista como aquella área encargada de llevar los procesos de personal a fin de lograr la gestión organizacional, mediante técnicas que ayuden a potenciar los colaboradores de la compañías y una de esta es la que se refiere al desempeño laboral, que debe verificar que los trabajadores estén cumpliendo con los objetivos trazados en sus puestos de trabajo, a fin de que se lleven a cabo las actividades necesaria para que la empresa se mantenga en el tiempo y así cumplir con sus clientes.

En función de lo antes planteado, se evidencia que existen estudios científicos a nivel internacional que fortalecen lo que se viene conversando, tanto es así que en la investigación de Arqqe et al. (2022) llevada en una institución de

salud se encontró que existe una relación positiva alta entre la GTH y el desempeño laboral en el personal de enfermería con un 79,6%. Al igual con el estudio de Marchena y Correa (2022) que afirma que existe una relación del 72,6% entre dichas variables estudiadas en los profesionales de enfermería del hospital considerado. Lo que permite inducir que las variables estudiadas si presentan una relación entre ellas y que como tal si se adaptan a los estudios de las ciencias de la salud.

Asimismo, en un estudio nacional llevado por Crisóstomo (2019) en Huacho arrojó como resultado que existe una relación positiva muy alta con un valor de 93,5% entre la GTH y el desempeño laboral, debido a que existen factores que han ayudado que dicha gestión del área correspondiente, conlleve a que exista un desempeño óptimo del personal del establecimiento abordado en la investigación. y lo que conlleva a afirmar que el área de recursos humanos tiene una gran responsabilidad en sus procesos internos que deben estimular a que los colaboradores en las organizaciones deben tener un desempeño en sus labores que se reflejaran en el alcance de los propósitos individuales y colectivos, permitiendo que la institución de salud pueda ofrecer un servicio de calidad a sus pacientes.

Mientras que se pudo verificar que hay estudios a nivel nacional que indicaron que existe una baja relación en cuanto a las variables que se vienen observando, en este caso fue la investigación de Vásquez (2023) llevada en Chiclayo, donde muestra una relación que dio como resultado positivo baja con un 34,6%, debido a que hay elementos que han hecho que la GTH no apoye a que se de un buen desempeño por parte de los profesionales de enfermería del hospital estudiado. Al igual el estudio de Blacido (2021) que se evidenció que hay una relación muy baja con un valor 18,7% entre la GTH y el desempeño de los enfermeros, Esto permite afirmar que la gestión de los recursos organizacionales debe mejorar sus procesos del área que permita incrementar el desempeño de los colaboradores de la organización.

Por otra parte, en relación a la hipótesis específica 1, se evidenció que hay

una relación moderada entre la GTH y la motivación personal con un valor del 60,50%. Esto indica que están vinculadas de manera directa en el lugar estudiado. Afirmando de esta manera según Medina et al. (2019) que dicha motivación es un elemento esencial que tiene mucha influencia en el personal de una institución por de ella dependen que se cumplan los objetivos de manera adecuada que debe ir acompañada de la gestión de talento humana llevada por la organización. Entre los estudios similares se encontró que según Campos y Torres (2021) se viene presentando una interrelación entre la motivación de los colaboradores con la GTH con un valor del 53,1% demostrando que este un elemento fundamental para el desempeño laboral del equipo de enfermeros.

También, con respecto a la hipótesis específica 2, se evidenció de manera categórica la relación significativa entre la GTH y responsabilidad individual del desempeño laboral 70%. Mas aun afirmando según Cieza et al. (2021) que es fundamental que se de un compromiso por parte del personal de salud en cumplimiento con las responsabilidades de las tareas que se deben ejecutar para alcanzar los propósitos tanto de los colaboradores como de la empresa. Entre los estudios que se asemejaron se encontró a Blacido (2021), quien manifestó que hay relación moderada entre la responsabilidad individual y GTH con un valor del 68

En cuanto la hipótesis específica 3, se pudo observar en la investigación realizada, existe una relación directa entre la GTH y el liderazgo y trabajo en equipo en un 62,30% en el equipo de enfermería del hospital estudiado, siendo de esta manera fundamental según Sumba et al. (2022) , esta se refiere a la influencia que tienen las personas sobre otras para poder alcanzar las metas definidas en sus puestos de trabajo, de tal manera que la GTH debe velar porque su gente manifieste un liderazgo positivo hacia el desarrollo de las tareas establecidas por sus jefes inmediatos.

También se pudo evidenciar estudios que manifestaron semejanza tales como fue el estudio de Bonilla (2019) que manifiesta que se encontró una interacción del 65% entre la GTH con el liderazgo del personal de salud en el nosocomio. Lo que implica que se debe tomar en consideración el liderazgo de los

colaboradores de la compañía, y esto puede mejorar el desempeño laboral de los mismos. Para esto es necesario que la GTH emplee programas de capacitación que fomente el liderazgo para el personal de enfermería, que puedan enfrentar los posibles problemas en el área de tal manera cuente con personal que tenga un liderazgo participativo que fomente la ayuda entre todos.

Asimismo, de la hipótesis 4 se logró evidenciar que hay una interrelación positiva moderada entre la GTH y el desarrollo personal en el desempeño laboral alcanzado. un valor del 57,8%. Esto demuestra que lo planteado por Carpio et al. (2019) que es necesario que la GTH emplee programas de desarrollo basados en la formación del talento humano de las entidades, a fin de que estos estén preparados para asumir los retos y propósitos en sus puestos de trabajo. En especial se evidencio que existen estudio que se asemejan a este resultado, entre ellos esta Crisóstomo (2019) que indico que hay una relación directa de un 65% entre la GTH y el desarrollo de personal, enmarcando que es necesario la capacitación constante de los miembros de la organización. Esto es debido a que es fundamental que el trabajador reciba de manera formal los conocimientos necesarios para ponerlos en práctica en su trabajo y más aun si habla del sector salud, es un área fundamental en estos momentos para los peruanos, que necesitan superar muchas enfermedades. Para esto es necesario que la GTH desarrolle un programa de formación profesional al área de enfermería que conlleve a cubrir las necesidades del personal, que mejore luego la atención a los pacientes de los centros de salud.

En cuanto a limitaciones, se hallaron en el acceso a la muestra, porque la parte probabilística de la misma se puede aproximar, esto se debe principalmente al tiempo que disponen los profesionales sanitarios, especialmente los que trabajan en enfermería, ya que su jornada laboral está dividida y no siempre coincide con la suya. También hubo algunas encuestas que tuvieron respuestas incorrectas, lo que redujo la cantidad de encuestas válidas utilizadas en el estudio. Por estas razones, los resultados no pueden generalizarse, pero contribuyen significativamente al abordaje de las variables llevado en el hospital estudiado. Todo esto pudieron ser suscanados en el transcurso de la investigación, haciendo cambios favorables que

permitieran desarrollar el estudio según los objetivos propuesto, y de tal manera ayudara a conseguir los hallazgos sobre la GTH y el desempeño de los colaboradores en el sector de salud.

En función del aporte de estudio, se puede mencionar que está dentro del dominio de las ciencias naturales, especialmente de la salud, porque la investigación se considera profesionalmente original porque trata variables que se consideran sensibles y estrechamente relacionadas con la motivación intrínseca del profesional de enfermería. La importancia de estos aspectos en la dinámica social.

Por lo tanto, estos resultados son novedosos en el campo de la ciencia y brindan una visión objetiva de la GTH. En base a esto, se puede tomar la iniciativa de que las instituciones públicas del sector salud aborden este fenómeno con soluciones prácticas que motiven a los empleados a realizar sus funciones diarias. Que en si puedan estos incrementar su desempeño laboral en el sector salud y ayude de esta manera a conseguir sus objetivos institucionales y laborales.

VI. CONCLUSIONES

Primero: En la investigación científica llevada a cabo se pudo evidenciar que hay una relación de forma positiva moderada entre la GTH y el desempeño a nivel del trabajo del profesional en enfermería del hospital estudiado.

Segundo: Se logro visualizar en este estudio que si hay una vinculación de manera directa que resulto ser positiva desde el punto de vista moderada entre la GTH y la motivación que presentan los enfermeros del hospital de Lima.

Tercero: Especialmente se pudo observar que el hospital ubicado en Lima que hay una relación estrecha positiva que vino hacer moderada entre GTH y las responsabilidades de manera individual por parte del profesional de enfermería.

Cuarto: En el estudio se alcanzó a visualizar que si hay una interrelación entre la GTH y el liderazgo y trabajo en equipo que ser positiva moderada.

Quinto: Se alcanzo a ver que si hay una relación muy directa positiva entre las GTH y el desarrollo personal de los enfermeros del hospital abordado en Lima.

VII. RECOMENDACIONES

Para la institución estudiada se sugiere que se apliquen mecanismos más efectivos en el área de recursos humanos, para aumentar las interrelaciones entre las variables estudiadas, con la finalidad de que mejoren su gestión organizacional.

En cuanto a los estudios de enfermería, es recomendado que se sigan desarrollando este tipo de investigación en el área profesional, que permita arrojar resultados que conlleven un mejoramiento de las acciones que llevan en la actualidad los responsables de conducir la GTH.

En cuanto al tema de GTH, se deben profundizar estudios del área de enfermería a fin de poder acciones que mejoran el desempeño de los mismos con la finalidad que se pueda ver reflejado en la atención brindada de manera oportuna a los pacientes.

Asimismo, en el tema de incentivos se debe considerar e incorporar en la GTH, los incentivos no económicos..

En cuanto a las investigaciones, también debemos incorporar en los estudios, los perfiles y condiciones laborales de los gerentes encargados de la GTH, para identificar las brechas de gestión.

Tomando en cuenta estos resultados, se recomienda capacitar al personal en temas relacionados a GTH y Evaluación del Desempeño Laboral.

REFERENCIAS

- Apolo-Pérez, K. L., Álvarez-Gavilanes, J. E., & Vicuña-Matute, W. G. (2021). Gestión estratégica del talento humano en el Hospital General Machala. *CIENCIAMATRIA*, 7(12), 38-66. <https://cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/419>
- Arispe Alburqueque, C. M., Yangali Vicente, J. S., Guerrero Bejarano, M. A., Lozada de Bonilla, O. R., Acuña Gamboa, L. A., & Arellano Sacramento, C. (2020). La investigación científica. GUAYAQUIL/UIDE/2020.
- Arque, I., Gamboa, J., Villavicencio, I., y Luna, M. (2022). Gestión de talento humana y desempeño de los enfermeros para la atención de pacientes con VIH/SIDA. *Boletín de Malariología y Salud Ambiental*, 62(6), 49-68. Recuperado de <http://iaes.edu.ve/iaespr/ojs/index.php/bsa/artcle/view/893>
- Barreras, I. (2020). La gestión del talento humano: Una necesidad para el desarrollo de las organizaciones. *Revista Electrónica sobre Cuerpos Académicos y Grupos de Investigación*, 7(14), 21-42. Recuperado de <http://www.cagi.org.mx/index.php/CAGI/article/view/208>
- Blacido, T. (2021). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de enfermería en un hospital nacional en el Callao, 2021* (Tesis Posgrado). Universidad César Vallejo, Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/70272>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., y Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385&lng=es&tlng=es.
- Barboza, D. *Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal asistencial de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho 2018*. [Tesis de maestría]. Lima, Perú: Universidad Cesar Vallejo; 2018. Disponible desde: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40072/Barboza_MD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Bonilla, L. (2019). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Referencial Ferreñafe 2019* (Tesis Posgrado). Universidad César Vallejo, Perú. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/74379>
- Borrero, R. (2019). Procesos de gestión del talento humano en el sector educativo gerencial de Colombia. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 4(7), 293-307. Recuperado de <https://www.redalyc.org/journal/5768/576869546016/576869546016.pdf>
- Campaña, M., Melendres, E., Flores, J., y De Lourdes, R. (2021). Gestión del talento humano y el teletrabajo su impacto en la microeconomía durante la pandemia, una visión para auditorías. *Domino de las Ciencias*, 7(1), 793-809. Recuperado de <https://dominiodelasciencias.com/index.php/es/article/view/1741>
- Campos, L., y Torres, D. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos adultos del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2019* (Tesis Posgrado). Universidad Nacional del Callao, Perú. Recuperado de <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/5610>
- Castro, M. K., & Delgado, B. J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020. *Revista Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 4(2), 684-703
- Canossa, H. (2019). *Humanos en la Empresa: Gestión de Talento Humano, Más Que Recursos en la Organización*. (n.p.): Independently Published. Recuperado de https://www.google.com.pe/books/edition/Humanos_en_la_Empresa/PcHcygEACAAJ?hl=es-419
- Carpio, P., Herrera, A., Carpio, C., y Vásquez, B. (2019). El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Quinsaloma, año 2018. *Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores*. 3(1), 126-189 Recuperado de <https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1246>

- Castro, F. (2021). La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas. *Polo del Conocimiento*, 6(8), 318-329. Recuperado de <https://www.polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2942>
- Chávez, F., Altamirano, F., Vásquez, D., y Samaniego, H. (2019). Clima organizacional en el desempeño laboral de las instituciones públicas gubernamentales. *CIENCIAMATRIA*, 5(9), 536-549. Recuperado de <https://cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/214>
- Cieza, J., Silva, J., y Silva, M. (2021). Gestión y desempeño laboral en trabajadores municipales. *Polo del conocimiento*, 6(2), 270-287. Recuperado de <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2253>
- Crisóstomo, M. (2019). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal asistencial del hospital regional de Huacho, 2018* (Tesis Posgrado). Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Perú. Recuperado de <http://repositorio.unjpsc.edu.pe/handle/20.500.1467/2364>
- Cuello, B., Fructus, C., y Panduro, D. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de investigación Valor agregado*, 7(1), 54-60. Recuperado de https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417
- Cuesta, A. (a) (2019). Gestión del talento humano y del conocimiento. Colombia: ECOE Ediciones. Recuperado de https://www.google.com.pe/books/edition/Gesti%C3%B3n_del_talento_humano_y_del_conoci/CDvnuQEACAAJ?hl=es-49
- Cuesta, A. (b) (2019). Evaluación del desempeño laboral. España: Marcombo. Recuperado de https://www.google.com.pe/books/edition/Manual_para_la_evaluaci%C3%B3n_del_desempe%C3%B1o/DY0azgEACAAJ?hl=es-49
- Cuello, R. B., Fructus, R. C., & Panduro, J. D. A. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de investigación Valor agregado*, 7(1), 54-60.
- Del Rocío, Y., Checa, L., y Cabrera, X. (2020). Estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en una entidad bancaria. *Investigación valdizana*, 14(4), 188-197. Recuperado de

- <https://www.redalyc.org/journal/5860/586066112002/586066112002.pdf>
- Espinoza Freire, E. E., & Calva Nagua, D. X. (2020). La ética en las investigaciones educativas. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 333-340.
- Farah, A., Gómez, J., y Yactayo, C. (2021). Clima organizacional y el desempeño laboral durante el covid-19. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 6(1), 124-142. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7941178>
- Figueroa Uribe, Augusto Flavio, & Hernández Ramírez, Julia. (2021). Seguridad hospitalaria, una visión de seguridad multidimensional. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21 (1), 169-178. <https://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v21i1.3490>
- Flores, L. (2019). Gestión del talento humano y rentabilidad del sector hotelero de la región de Puno. *Revista Ean*, (87), 59-77. Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-81602019000200059
- Gálvez, E., Huamán, R., Gonzáles, A., y Agama, G. (2021). El desempeño laboral e intención de rotación de los trabajadores de la Unidad de Recursos Humanos de la DRELM, un análisis cualitativo. *INNOVA Research Journal*, 6(1), 61-83. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7878912>
- Guartán, A., Torres, K., y Valarezo, J. (2019). La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores. *593 Digital Publisher CEIT*, 4(6), 13-26. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7144062>
- Gallardo Echenique, E. E., & Calderon Sedano, C. A. (2017). Metodología de Investigación: manuales autoformativos interactivo.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2018). Metodología de la investigación. 6ta Edición Sampieri. Soriano, RR (1991). Guía para realizar investigaciones sociales. Plaza y Valdés.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2020). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw-hill.
- Lluncor, M., Revilla, A., Zegarra, W., y Olano, D. (2021). El desempeño laboral en organizaciones públicas y privadas. *Revista Científica Pakamuros*, 9(1), 12-

20. Recuperado de <http://revistas.unj.edu.pe/index.php/pakamuros/article/view/159>
- Mamani, T., y Atencio, Q. (2020). Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao–Perú. *Archivos de Medicina (Manizales)*, 20(1), 123-132. Recuperado de <https://revistasum.umanizales.edu.co/ojs/index.php/archivosmedicina/article/view/3372>
- Machacuay, c. J., & Vera, B. G. (2020). *Estrés laboral y desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del hospital La Merced, 2020*. Tesis de especialidad, Callao, Universidad Nacional del Callao.
- Marchena, D., y Correa, V. (2022). Gestión del talento humano y el Desempeño Laboral del personal de enfermería en el área inmunización, Microred La Victoria. *Revista de Investigación en Ciencias Administrativas y Sociales*. 5 (11), 87-98. Recuperado de <https://doi.org/10.33996/revistanequev5i14.965>
- Martínez, A. M. J., Vega, N. S. A., Pintado, N. E. A., & Guzmán, J. J. M. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista venezolana de gerencia*, 23(83), 740-760. <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/html/>
- Medina, G., Andino, M., y Analuiza, J. (2019). Desempeño laboral como vector ocupacional. *mktDESCUBRE Comercialización, Investigación y Negocios*, 1(14), 22-30. Recuperado de <http://portal.amelica.org/ameli/journal/438/4382760008/movil/>
- Mendieta, M., Erazo, J., y Narváez, I. (2020). Gestión de talento humano y el rendimiento laboral del talento humano del sector hospitalario. *Revista arbitrada interdisciplinaria Koinonía*, 5(10), 287-312. Recuperado de <https://www.redalyc.org/journal/5768/576869215011/576869215011.pdf>
- Mendivel, R., Lavado, C., y Sánchez, A. (2020). Gestión administrativa y gestión de talento humano por competencias en la Universidad peruana Los Andes, Filial Chanchamayo. *Conrado*, 16(72), 262-268. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442020000100262
- Mervat, E., Keshk, L., y Dorgham, L. (2019). Talent Management and Its Effect on Organization Performance among Nurses at Shebin El-Kom Hospitals.

- International Journal of Nursing December 2018*, 5(2), 108-123. Recuperado de <https://doi.org/10.15640/jns.v5n2a10>.
- Mori, O., y Bardales, M. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 684-703. Recuperado de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/107>
- Muñoz, G., y Lombeida, D. (2021). La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organización. *Gestión Joven*, 22(1), 29-48. Recuperado de http://elcriterio.com/revista/contenidos_22_1/Vol22_num1_3.pdf
- Murillo-Peña, J. P., Mendoza-Arana, P. J., Rojas-Mezarina, L. R., Huamán-Angulo, L. A., Peralta Quispe, F., Riega-López, P. A., Chilca Alva, M. L., Silva Valencia, J., Ugarte Taboada, C. M. T., Loayza Altamirano, J. C., Pérez Lázaro, W., Moscoso Porras, M., Cabana Peceros, A., Escobar Agreda, S. A., Murillo-Peña, J. P., Mendoza-Arana, P. J., Rojas-Mezarina, L. R., Huamán-Angulo, L. A., Peralta Quispe, F., ... Escobar Agreda, S. A. (2021). Cambios en la densidad de recursos humanos en salud durante la epidemia de COVID-19 en el Perú, abril -agosto 2020. *Anales de La Facultad de Medicina*, 82(1), 5–12. <https://doi.org/10.15381/ANALES.V82I1.20822>
- Nazar, G., y Ramírez, R. (2019). Factores motivacionales de diseño del trabajo y su relación con desempeño laboral. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 19(4), 791-799. Recuperado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572019000400008
- Losada, A., & Marmo, J. (2022). Clasificación de Métodos de investigación en Psicología. *PSICOLOGÍA UNEMI*, 6(11), 13-31.
- Olivera, Y., Leyva, L., y Napán, A. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista Científica de la UCSA*, 8(2), 3-12. Recuperado de http://scielo.iics.una.py/scielo.php?pid=S2409-87522021000200003&script=sci_arttext
- Organización Mundial de la Salud (2022) Enfermería. Sitio Web. <https://www.paho.org/es/temas/enfermeria>
- Organización Mundial de la Salud (2019). La OMS y sus asociados hacen un llamamiento urgente para que se invierta en el personal de enfermería. Sitio

Web: <https://www.who.int/es/news/item/07-04-2020-who-and-partners-call-for-urgent-investment-in-nurses>

- Ognio, C. C. (2019). *Gestión del talento humano y motivación laboral de los colaboradores de enfermería en un Instituto de Salud*, Lima-2019. Tesis de maestría, Lima, Universidad César Vallejo.
- Panduro, A., Cárdenas, A., Santos, C., y Dávila, A. (2021). Desempeño laboral en entidades públicas peruanas: Impacto salarial, antigüedad y nivel académico. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 26(95), 629-641. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890476>
- Pashanasi, B., Gárate, J, y Palomino, G. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. *Comuni@cción*, 12(3), 163-174. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537>
- Quinto, M., Torres, Y., Ramírez, N., y Campaña, F. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 1382-1393. Recuperado de <https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1588>
- Ramos, B., y Aguilar, G. (2021). La Gestión del Talento Humano para un Rendimiento Laboral Efectivo. Polo del Conocimiento: *Revista científico-profesional*, 6(11), 742-761. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8219331>
- Ramírez, R., Espindola, A., Ruíz, I., y Hugueth, A. (2019). Gestión del talento humano: análisis desde el enfoque estratégico. *Información tecnológica*, 30(6), 167-176. Recuperado de https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07642019000600167&script=sci_arttext
- Reátegui, W., Silva, C., Díaz, J., Amasifen, R., y Alfaro, K. (2021). Motivación y desempeño laboral Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 593-600. Recuperado de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/260>
- Recalde, R., Díaz, V., y Rosado, M. (2020). Variables significativas en el desempeño laboral. Un análisis cuantitativo. *Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 2(1), 47-86. Recuperado de <https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dil>

emas/article/view/2156

- Saavedra, E. (2021). *Gestión del talento humano y la relación con el desempeño laboral del personal del Hospital Obrero de la ciudad de Oruro* (Tesis Posgrado). Universidad Mayor de San Andrés, Bolivia.
<https://repositorio.umsa.bo/handle/123567089/27280>
- Sopiah, S., Kurniawan, D., Nora, E., & Narmaditya, B. (2020). Does Talent Management Affect Employee Performance?: The Moderating Role of Work Engagement. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(7), 335-341
- Sumba, Y., Moreno, P., y Villafuerte, N. (2022). Clima organizacional como factor del desempeño laboral en las MiPymes en Ecuador. *Domino de las Ciencias*, 8(1), 234-261. Recuperado de <https://www.dominiodelasciencias.com/index.php/es/article/view/2569>
- Vásquez, M. (2023). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal asistencial en un hospital de Chachapoyas* (Tesis Posgrado). Universidad César Vallejo, Perú.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/109779>

ANEXOS

Anexo 1 matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>General ¿De qué manera se relaciona la gestión del talento humano y el desempeño del profesional de enfermería de un Hospital de Lima, 2023?</p> <p>Específicos ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la dimensión de motivación personal del desempeño del profesional de enfermería de un Hospital de Lima, 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la dimensión de responsabilidad individual del desempeño del profesional de enfermería de un Hospital de Lima, 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la dimensión de liderazgo y trabajo en equipo del desempeño del profesional de enfermería de un Hospital de Lima, 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la dimensión de desarrollo personal en equipo del desempeño del profesional de enfermería de un Hospital de Lima, 2023?</p>	<p>General Determinar la relación la gestión del talento humano y el desempeño del profesional de enfermería de un Hospital de Lima, 2023.</p> <p>Específicos Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la dimensión de motivación personal del desempeño del profesional de enfermería de un Hospital de Lima, 2023.</p> <p>Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la dimensión de responsabilidad individual del desempeño del profesional de enfermería de un Hospital de Lima, 2023?</p> <p>Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la dimensión de liderazgo y trabajo en equipo del desempeño del profesional de enfermería de un Hospital de Lima, 2023</p> <p>¿Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la dimensión de desarrollo personal en equipo del desempeño del profesional de enfermería de un Hospital de Lima, 2023</p>	<p>General Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño del profesional de enfermería de un Hospital de Lima, 2023</p> <p>Específicos Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y la dimensión de motivación personal del desempeño del profesional de enfermería de un Hospital de Lima, 2023</p> <p>Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y la dimensión de responsabilidad individual del desempeño del profesional de enfermería de un Hospital de Lima, 2023</p> <p>Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y la dimensión de liderazgo y trabajo en equipo del desempeño del profesional de enfermería de un Hospital de Lima, 2023</p> <p>Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y la dimensión de desarrollo personal en equipo del desempeño del profesional de enfermería de un Hospital de Lima, 2023</p>	<p>Gestión del Talento Humano</p> <p>Desempeño Laboral</p>	<p>Subsistema de integración de trabajadores</p> <p>Subsistema de organización de trabajadores</p> <p>Subsistema de compensación y beneficios de trabajadores personas</p> <p>Subsistema de desarrollo de trabajadores</p> <p>Subsistema de retención de trabajadores</p> <p>Subsistema de auditorías de trabajadores</p> <p>Motivación personal</p> <p>Responsabilidad individual</p> <p>Liderazgo y trabajo en equipo</p>	<p>Convocatoria Perfil laboral Selección</p> <p>Inducción laboral Modelo del trabajo Trabajo en equipo</p> <p>Reconocimiento de desempeño Estímulo económico Prestaciones y servicios</p> <p>Capacitación Desarrollo de personas Desarrollo de habilidades</p> <p>Ambiente laboral Relaciones con los empleados Higiene y seguridad</p> <p>Monitoreo Acompañamiento Evaluación</p> <p>Creatividad Logros alcanzados Retroalimentación Motivación Evaluación laboral Cumplimiento de tareas Desempeño</p> <p>Trabajo en horario Independencia laboral Trabajo metódico y ordenado Puntualidad Responsabilidad ante una problemática Responsabilidad laboral Reportes oportunos Cumplimiento de objetivos</p> <p>Anticipación a problemáticas Reacción efectiva y calmada Responde ante dudas Respeto a compañeros Respeto las ideas Desarrollo de capacidades Implementa nuevas metodologías Preparación para cambios</p>	<p>Enfoque Cuantitativo</p> <p>Tipo de estudio Descriptivo Retrospectivo</p> <p>Diseño de estudio No experimental Transversal</p> <p>Población 350 Personal de enfermería</p> <p>Muestra 184 profesionales de enfermería</p> <p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumento Cuestionario de gestión de talento humano</p> <p>Cuestionario de evaluación de desempeño</p> <p>Procesamiento estadístico Programa SPSS IBM versión 26.0</p>

de un Hospital de Lima, 2023?	2023?	humano y la dimensión desarrollo personal en equipo del desempeño del profesional de enfermería de un Hospital de Lima, 2023		Desarrollo personal <hr/>	Promoción de capacitaciones Desarrollo profesional Desarrollo personal Resultados obtenidos Preparación laboral	
-------------------------------	-------	--	--	------------------------------	---	--

Anexo 2 Instrumento de recolección de datos

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

I. Introducción:

Estimada(o) licenciada(o) en enfermería:

El presente formulario tiene como objetivo obtener información sobre la gestión de talento humano en enfermería. En tal sentido se le solicita responder con veracidad las siguientes proposiciones.

Se agradece de antemano su colaboración, garantizándole que la información que Ud. nos brinda es anónima y en estricta reserva.

II. Datos Generales

Fecha	Hora de inicio:		Hora final:	
1. Edad				
2. Sexo	Masculino	<input type="checkbox"/>	Femenino	<input type="checkbox"/>
3. Tiempo de servicio				
4. Trabaja en otra institución	Si	<input type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>

III. Instrucciones

A continuación, se presenta una serie de preguntas los cuales Ud. deberá responder con la verdad y de acuerdo a sus propias experiencias, marcando con un aspa (x) el número que representa la frecuencia con que usted suele tener dichas manifestaciones, para ello al lado derecho de cada enunciado se presentan las posibilidades que deben marcar según su opinión solo puede marcar una alternativa, donde:

1 = Nunca

2 = Casi

nunca 3 =

A veces

4 = Casi

siempre 5 =

Siempre

Por ejemplo:

1) Me gusta apoyar a mis compañeros: 1 2 4 5

Ítem		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: PROCESOS PARA INTEGRAR PERSONAS						
1	Considera Ud. que fue adecuado los medios por el cual se enteró de la existencia de la vacante.					
2	Considera Ud. que el área de recursos humanos le da importancia a reclutar personal con talento.					
3	Considera Ud. que los tiempos establecidos en los procesos para la captación de los recursos humanos se cumplen de manera ordenada y justo a tiempo.					
4	Considera Ud. que la convocatoria establece con precisión el perfil del personal requerido.					
5	Considera Ud. que las competencias o habilidades consideradas en el perfil de puestos son las adecuadas.					
6	Considera Ud. que los comités que evalúan la selección del personal, están entrenados y capacitados para la elección de personal idóneo.					
7	Considera Ud. que son adecuados los métodos usados para la selección de personal (Pre curricular, psicotécnica, conocimiento, curricular y entrevista)					
8	Considera Ud. que el proceso de su contratación fue ágil y rápido					
DIMENSIÓN 2: PROCESOS PARA ORGANIZAR A LAS PERSONAS						
9	Considera Ud. que al personal ingresante se le socializa la misión, visión y políticas de la organización.					
10	Considera Ud. que a su ingreso le fue entregado algún documento donde se especifique las funciones del puesto, políticas y responsabilidades para su desempeño.					
11	Considera Ud. que a su ingreso se le asignó un tutor durante su periodo de inducción					
12	Considera Ud. que la designación de sus funciones se realiza en base al nivel y perfil laboral					
13	Considera Ud. que la institución cuenta con un plan de desarrollo de carrera					
14	Considera Ud. que su jefe inmediato prioriza el trabajo en equipo					
15	Considera Ud. que en su servicio se distribuye la carga de trabajo de forma equitativa					
16	Considera Ud. que en su servicio se utilizan las técnicas de comunicación interpersonal (escucha activa, no juzgar, evitar generalizaciones, ser preciso, cuidar la comunicación no verbal, etc.) para organizar el trabajo.					
DIMENSIÓN 3: PROCESOS PARA RECOMPENSAR A LAS PERSONAS						
17	Considera Ud. que se valora la capacidad personal resaltando sus habilidades técnicas.					
18	Considera Ud. que en su servicio se cuenta con una política de reconocimiento para el buen desempeño.					
19	Considera Ud. que se realiza reconocimiento de su buen desempeño mediante oficio o resolución.					
20	Considera Ud. que los salarios son justos y equitativos					
21	Considera Ud. que se fomenta un valor económico como valor agregado al esfuerzo laboral.					
22	Considera Ud. estar satisfecha (o) con las prestaciones sociales (vacaciones, aguinaldo, seguro médico, etc.) que le brinda la institución.					
23	Considera Ud. estar satisfecho con el horario asignado en su jornada laboral					
DIMENSIÓN 4: PROCESOS PARA DESARROLLAR A PERSONAS						
24	Considera Ud. que existe un plan de capacitación de acuerdo a las necesidades de su servicio					
25	Considera Ud. que el área fomenta la capacitación continua del personal.					
26	Considera Ud. que la institución desarrolla cursos de actualización.					
27	Considera Ud. que el área utiliza el método de coaching, tutoría o mentaron para guiar a una persona al desarrollo de su carrera.					
28	Considera Ud. que se realizan procesos de mejoramiento continuo en la actividad específica.					
29	Considera Ud. que se desarrolla las habilidades sociales (Expresar opiniones, pedir ayuda, decir no, empatía, respeto, evitar conflictos, etc.) como medio del trabajo cooperativo					
30	Considera Ud. que se desarrollan las habilidades asertivas para mejorar la comunicación					
DIMENSIÓN 5: PROCESOS PARA RETENER A LAS PERSONAS						
31	Considera Ud. que existe un clima laboral positivo como para fidelizar al trabajador competente					
32	Considera Ud. que cuenta con un jefe que le inspira confianza y se comunica de manera adecuada (comunicación asertiva).					
33	Considera Ud. que existe estímulo y reconocimiento de progresar en base a sus habilidades					
34	Considera Ud. que los directivos evitan conflictos personales y si se presentan lo resuelven de manera pronta y amigable					
35	Considera Ud. que la evaluación de salud ocupacional en su institución es la adecuada					
36	Considera Ud. que se le proporciona las herramientas de trabajo adecuados para que se realicen sus funciones.					
DIMENSIÓN 6: PROCESOS PARA AUDITAR A LAS PERSONAS						
37	Considera Ud. que existe un proceso de monitoreo permanente sobre funciones laborales					
38	Considera Ud. que el monitoreo se realiza con el propósito de alcanzar resultados					

	adecuados					
39	Considera Ud. que existe un acompañamiento para potenciar las funciones en el área y trabajo					
40	Considera Ud. que existe un acompañamiento para corregir las distintas condiciones laborales.					
41	Considera Ud. que su desempeño es evaluado periódicamente.					
42	Considera Ud. que el objetivo de la evaluación de su desempeño es para la continuación de una capacitación o entrenamiento					

Cuestionario Desempeño Laboral

I. Introducción:

Estimada(o) licenciada(o) en enfermería:

El presente formulario tiene como objetivo obtener información sobre el desempeño laboral en enfermería. En tal sentido se le solicita responder con veracidad las siguientes proposiciones.

Se agradece de antemano su colaboración, garantizándole que la información que Ud. nos brinda es anónima y en estricta reserva.

II. Datos Generales

Fecha	Hora de inicio:		Hora final:	
1. Edad				
2. Sexo	Masculino	<input type="checkbox"/>	Femenino	<input type="checkbox"/>
3. Tiempo de servicio				
4. Trabaja en otra institución	Si	<input type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>

III. Instrucciones

A continuación, se presenta una serie de preguntas los cuales Ud. deberá responder con la verdad y de acuerdo a sus propias experiencias, marcando con un aspa (x) el número que representa la frecuencia con que usted suele tener dichas manifestaciones, para ello al lado derecho de cada enunciado se presentan las posibilidades que deben marcar según su opinión solo puede marcar una alternativa, donde:

0 = Nunca

1 = Alguna vez

2 = Frecuentemente

3 = Muy

frecuentemente, Por

ejemplo:

1) Me gusta apoyar a mis compañeros: 0 1 3

N°	Ítem	0	1	2	3
1	Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras.				
2	Se siento feliz por los resultados que logra en su trabajo.				
3	Ofrecen retroalimentación de manera precisa y oportuna.				
4	Existe motivación para un buen desempeño en las labores diarias.				
5	La evaluación que se hace al trabajo ayuda a mejorar las tareas.				
6	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal.				
7	Se promueve los altos niveles de desempeño.				
8	Realiza el trabajo en tiempo establecido y sin errores.				
9	Puede trabajar de forma independiente.				
10	Produce y realiza su trabajo en forma metódica y ordenada.				
11	Cumple con el horario y registra puntualidad.				
12	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones.				
13	La responsabilidad del puesto está claramente definido.				
14	Informa y consulta oportunamente al jefe sobre cambios que los afecten directamente.				
15	Cumple con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de actividades en tiempo indicado.				
16	Se anticipa a las necesidades y problemas futuros.				
17	Reacciona efectivamente y de forma calmada frente a dificultades o situaciones conflictivas.				
18	Responde de forma clara y oportuna dudas del personal de la institución.				
19	Demuestra respeto a sus jefes compañeros de trabajo.				
20	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.				
21	El trabajo que realiza permite desarrollar al máximo sus capacidades.				
22	Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.				
23	Se recibe preparación necesaria para realizar el cambio.				
24	Los jefes promueven las capacitaciones.				
25	Su trabajo permite desarrollarse profesionalmente y lograr sus metas.				
26	La institución promueve el desarrollo personal.				
27	Aplica la experiencia, capacidades y conocimientos adquiridos demostrados en resultados.				
28	Se recibe preparación para realizar el trabajo.				