



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

“Gestión del talento humano y motivación laboral de los colaboradores de
enfermería en un Instituto de Salud, Lima-2019”

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

AUTORA

Corina Tania Ognio Cardenas
(ORCID: 0000-0002-4061-4862)

ASESORA:

Gladys Martha Guzmán Canchero
(ORCID: 0000-0002-9277-8690)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud.

Lima-Perú

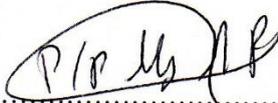
2019

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por doña Corina Tania Ognio Cardenas, cuyo título es: "Gestión del talento humano y motivación laboral de los colaboradores de enfermería en un Instituto de Salud, Lima-2019". Reunido en la fecha 9 de agosto del 2019, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 17 diecisiete.

Lima, San Juan de Lurigancho 9 de agosto del 2019



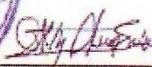
.....
Dr. Delgado Arenas Raúl
PRESIDENTE



.....
Dra. Valenzuela Moncada Carolina
SECRETARIO



.....
Mgr. Guzmán Canchero Gladys
VOCAL

Elaboro	  Dirección de Investigación	Revisó	  Responsable del SGC	Aprobó	  Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Dedicatoria

A Dios, por ser mi compañero eterno, mi guía y fortaleza en los momentos adversos, permitiéndome lograr uno de mis anhelos más deseados y por poner en mi camino a personas que han sido mi apoyo incondicional.

A mis padres: Bárbara Cárdenas Galindo y Alfredo Ognio Fernández, quienes son el pilar fundamental en mi formación, por su ejemplo de fortaleza, lucha y por siempre desear lo mejor para mi vida.

A mi familia por ser mi apoyo moral e inspirador para ser mejor persona cada día y por creer en mí.

CORINA TANIA OGNIO CÁRDENAS

Agradecimiento

Al Instituto Nacional Cardiovascular – INCOR, por brindarme su aprobación y permiso a través de su Comité de Ética e Investigación, para aplicar los instrumentos de gestión del talento humano y motivación laboral, así mismo a las jefaturas de los servicios abordados por las facilidades otorgadas, a mis amigas y compañeras de trabajo por su apoyo brindado en la recolección de datos y a las licenciadas de enfermería por facilitarme la información para fundamentar la investigación.

A la asesora Dra. Gladys Guzmán Canchero por sus orientaciones académicas durante el desarrollo del estudio y por su disposición a la resolución de interrogantes

La autora.

Presentación

Señores miembros del jurado, cumpliendo con las disposiciones establecidas en el reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud, presento ante ustedes la tesis titulada “Gestión del talento humano y motivación laboral de los colaboradores de enfermería en un Instituto de Salud de Lima, Lima-2019”, con el objetivo de determinar la relación que existe entre las variables del estudio.

La investigación está dividida en siete capítulos

El capítulo I, está referido a la introducción que comprende el problema de investigación, la realidad problemática, los trabajos previos relacionados a las variables planteadas tanto en el ámbito nacional e internacional, el marco científico con las teorías relacionadas al estudio, planteamiento del problema, justificación, objetivos e hipótesis.

El capítulo II, comprende el método, que incluye el tipo y diseño de investigación, la operacionalización de variables, población, muestra y muestreo, técnicas e instrumentos, validez y confiabilidad, procedimiento, métodos de análisis de datos y aspectos éticos.

El capítulo III, identifica los resultados obtenidos de la aplicación de los instrumentos mediante tablas y gráficos, así como también el procesamiento estadístico para la prueba de hipótesis y la determinación del nivel de asociación entre las variables.

El capítulo IV aborda la discusión de la investigación, contrastando los resultados obtenidos con los trabajos previos y el marco metodológico de las variables en estudio.

El capítulo V, considera las conclusiones según los objetivos planteados.

El capítulo VI, describe las recomendaciones según las conclusiones alcanzadas.

El capítulo VII, menciona las referencias de los autores utilizados para la investigación.

Finalmente, el apartado que corresponde los anexos.

Espero cumplir con los requisitos para su respectiva evaluación y aprobación.

La autora

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Corina Tania Ognio Cárdenas, estudiante del Programa de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificad con D.N.I. N° 40465759, con la tesis titulada “Gestión del Talento Humano y Motivación Laboral de los colaboradores de enfermería en un Instituto de Salud de Lima-2019”

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir no ha sido publicada ni ha sido presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicados), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 09 de agosto 2019.



D.N.I.N° 40465759

INDICE

CARÁTULA	i
Acta de aprobación de la tesis	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Presentación	v
Declaratoria de Autenticidad.....	vi
Índice.....	vii
Índice de tablas.....	viii
Índice de figuras.....	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
II. MÉTODO	
2.1 Tipo y diseño de investigación.....	28
2.2. Operacionalización de las variables.....	29
2.3. Población, muestra y muestreo (criterios de inclusión).....	31
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	34
2.5. Procedimiento.....	38
2.6. Métodos de análisis de datos.....	39
2.7. Aspectos éticos.....	39
III. RESULTADOS	40
IV. DISCUSIÓN	61
V. CONCLUSIONES	67
VI. RECOMENDACIONES	68
VII. REFERENCIAS	70
ANEXOS	
- Anexo 01: Matriz de consistencia.....	78
- Anexo 02: Instrumentos.....	81
- Anexo 03: Consentimiento informado.....	84
- Anexo 04: Validación de los Instrumentos por Juicio de Experto.....	86
- Anexo 05: Carta de aceptación para la aplicación de la investigación.....	105
- Anexo 06: Artículo de investigación.....	106

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Matriz de operacionalización de la gestión del talento humano	30
Tabla 2	Matriz de operacionalización de la variable motivación laboral	31
Tabla 3	Distribución de personal	31
Tabla 4	Muestra poblacional	33
Tabla 5	Instrumento de gestión del talento humano	35
Tabla 6	Instrumento de motivación laboral	36
Tabla 7	Validación del instrumento gestión del talento humano y motivación laboral por juicio de expertos.	37
Tabla 8	Confiabilidad de la variable Gestión del Talento Humano	38
Tabla 9	Confiabilidad de la variable Motivación Laboral	38
Tabla 10	Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable gestión del talento humano	40
Tabla 11	Distribución de frecuencias y porcentajes de los procesos para integrar personas	41
Tabla 12	Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión procesos para organizar personas	42
Tabla 13	Distribución y frecuencias de la dimensión procesos para recompensar personas	43
Tabla 14	Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión procesos para desarrollar personas	44
Tabla 15	Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión procesos para retener a las personas	45
Tabla 16	Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión procesos para auditar a las personas	46
Tabla 17	Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable motivación laboral	47
Tabla 18	Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión motivación de logro.	48

Tabla 19	Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión motivación de afiliación	49
Tabla 20	Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión motivación de poder	50
Tabla 21	Frecuencia y porcentajes según la variable gestión del talento humano y motivación laboral	51
Tabla 22	Frecuencia y porcentajes según la variable gestión del talento humano y la motivación del logro	52
Tabla 23	Frecuencia y porcentajes según la variable gestión del talento humano y la motivación de afiliación	53
Tabla 24	Frecuencia y porcentajes según la variable gestión del talento humano y la motivación de poder	54
Tabla 25	Prueba de normalidad	55
Tabla 26	Coefficiente de correlación de spearman de las variables gestión del talento humano y motivación laboral	56
Tabla 27	Coefficiente de correlación de Spearman de las variables gestión del talento humano y motivación del logro	58
Tabla 28	Coefficiente de correlación de Spearman de las variables gestión del talento humano y motivación de afiliación	59
Tabla 29	Coefficiente de correlación de Spearman de las variables gestión del talento humano y la motivación de poder.	60

Índice de figuras

Figura 1	Distribución porcentual de la variable gestión del talento humano	40
Figura 2	Distribución porcentual de la dimensión procesos para integrar personas	41
Figura 3	Distribución porcentual de la dimensión procesos para organizar personas	42
Figura 4	Distribución porcentual de la dimensión procesos para recompensar a las personas	43
Figura 5	Distribución porcentual de la dimensión procesos para desarrollar a las personas	44
Figura 6	Distribución porcentual de la dimensión procesos para retener personas	45
Figura 7	Distribución porcentual de la dimensión procesos para auditar personas	46
Figura 8	Distribución porcentual de la variable motivación laboral	47
Figura 9	Distribución de porcentajes de la dimensión motivación de logro	48
Figura 10	Distribución de porcentajes de la dimensión motivación de afiliación	49
Figura 11	Distribución de porcentajes de la dimensión motivación de poder	50
Figura 12	Descripción de la relación entre gestión del talento humano y motivación laboral	51
Figura 13	Descripción de la relación entre la gestión del talento humano y la dimensión motivación de logro	52
Figura 14	Descripción de la variable gestión del talento humano y la dimensión motivación de afiliación.	53
Figura 15	Descripción de la variable gestión del talento humano y motivación de poder	54

RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la motivación laboral de los colaboradores de enfermería del servicio de adultos del Instituto Nacional Cardiovascular-2019.

Las dimensiones de la investigación se basaron en los seis procesos de la gestión del talento humano de Chiavenato y las tres necesidades motivacionales de McClelland: Logro, afiliación y poder. La metodología utilizada fue de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, descriptivo correlacional y corte transversal; la población estuvo conformada por 123 enfermeros del servicio de adultos correspondiente a procedimientos cardiológicos, cardiología clínica y cirugía cardiovascular, obteniendo una muestra de 94 enfermeros por muestreo probabilístico estratificado; para la recolección de datos se aplicó la técnica de la encuesta y dos cuestionarios para medir las variables, que fueron validados por juicio de expertos, la confiabilidad fue el Alfa de Cronbach.

De acuerdo a los resultados del análisis estadístico se determinó que la gestión del talento humano en la mencionada institución es medianamente eficaz con un 70,21% y una motivación media con un 47.87%, además se constató que la motivación de afiliación se encontró en un nivel alto con un 64.9%, encontrando finalmente la relación entre sí con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,442 y $p=0,000$ indicando una relación positiva, moderada y significativa entre las variables. Finalmente se concluye una tendencia directa, por lo tanto, a mayor gestión del talento humano mejor motivación en todas sus dimensiones.

Palabras clave: Gestión del talento humano, motivación laboral, colaboradores, talento humano.

ABSTRACT

The aim of the study was determine the relationship between the management of human talent and the work motivation of the nursing staff of the adult service of the National Cardiovascular Institute-2019.

The dimensions of the research were based on the six processes of Chiavenato human talent management and McClelland three motivational needs: Achievement, affiliation and power. The methodology used was quantitative approach, non-experimental design, correlational descriptive and cross-sectional; The population consisted of 123 nurses from the adult service corresponding to cardiological procedures, clinical cardiology and cardiovascular surgery, obtaining a sample of 94 nurses by stratified probabilistic sampling; for the data collection the survey technique and two questionnaire were applied to measure the variables, which were validated by expert judgment, the reliability was Cronbach Alpha.

According to the results of the statistical analysis, it was determined that the management of human talent in the aforementioned institution is moderately effective with 70.21% and an average motivation with 47.87%, it was also found that the affiliation motivation was found in a high level with 64.9%, finally finding the relationship with a correlation coefficient of Spearman's Rho of 0.442 and $p = 0.000$ indicating a positive, moderate and significant relationship between the variables. Finally, a direct trend is concluded. Therefore, a greater management of human talent is a better motivation in all of its dimensions.

Keywords: Human talent management, Work motivation, collaborators, human talent.

I. Introducción

La salud constituye un pilar esencial en el desarrollo de un país, inmerso en un constante cambio epidemiológico sujeto a la innovación y las nuevas tecnologías, siendo preciso contar con personal idóneo, capaz de responder a los retos y desafíos. Por ello la importancia de la gestión del talento humano, que provea estrategias integradas y diseñadas para incrementar la productividad laboral, a través de las mejoras en los procesos para atraer, desarrollar y retener a los colaboradores que poseen habilidades y aptitudes necesarias para lograr los objetivos. (Collings & Mellahi, 2009, citado por Uba, 2014, p.1012).

En este sentido la VII Reunión Regional de los Observatorios de Recursos Humanos en Salud, realizada en Toronto (2005, p.01) reconoce internacionalmente al personal de salud como uno de los protagonistas del sector, cuyo desarrollo contribuye a optimizar la salud y la equidad social mediante una adecuada distribución, que gocen de salud, capacitación y motivación, por consiguiente es de gran relevancia la motivación laboral definido por Pinder (1998) citado por Khalid & Rathore (2018, p.98) como un conjunto de fuerzas internas y externas que ejercen influencia en el comportamiento del individuo relacionado al trabajo, determinando el orden, el tiempo y la dirección de las acciones. Esto implica la necesidad de identificar lo que motiva a los colaboradores de las organizaciones para satisfacer los requerimientos de ambos.

Sin embargo encontramos algunas dificultades que se repiten en los sistemas de salud pública, indicando entre otras cosas la falta de valor a los colaboradores y a los procesos claves para el desarrollo de la simbiosis entre el trabajador y la institución. Así tenemos los hallazgos encontrados por Molina et al. (2016, p.123), donde más del promedio del personal de salud colombiano tenían contratos con inestabilidad laboral, alta rotación, poco reconocimiento, deficiente capacitación y el desconocimiento en un 50% de los resultados de las evaluaciones y planes de mejora; en contraposición manifestaron que los aspectos que más los motivaban era el salario, el ambiente y el reconocimiento. Similar realidad se halló en la investigación realizado en los centros de salud de salud de China por Li et al. (2014, p.2), cuya experiencia ocasionaba baja motivación laboral, afectando la satisfacción, la calidad y la prestación de los servicios sanitarios.

También a nivel nacional García, Díaz, Ávila y Cuzco (2015, p.8-10) evidencian que la mayoría de las instituciones continúan empleando una evaluación de desempeño a lo tradicional, sin contemplar indicadores de productividad y las competencias que amerita un

puesto de trabajo, además del autofinanciamiento a los posgrados y las brechas del personal, dando como resultado profesional desmotivado. Solano (2017) señala: “las instituciones públicas albergan en su mayoría personal desgastado emocionalmente a causa de la mala relación interpersonal, la escasa motivación de logros, falta de oportunidades de ascenso, bajos salarios, deficiente logística e incluso infraestructura inadecuada” (p.13). Situación que refleja una ineficiente estrategia gerencial para involucrar a las personas con las organizaciones.

En los servicios de adultos del Instituto Nacional Cardiovascular se evidencia una baja asistencia del personal de enfermería a las reuniones mensuales, capacitaciones continuas, incumplimiento de las ponencias programadas, además del desinterés por la investigación y tardanzas consecutivas, a esto se le suma la existencia de diferentes regímenes laborales con sueldos diferenciados, la ausencia de un plan de capacitación con indicadores de evaluación, inexistencia de líneas de carrera, la falta de reconocimiento y/o estímulo a la labor realizada. Por lo cual es necesario realizar una investigación para establecer la asociación que puede haber entre gestión del talento humano y motivación laboral con el propósito de detectar las posibles falencias del sistema a fin de brindar recomendaciones para la mejora continua.

En este contexto se han desarrollado diversos alcances de investigación que sustentan la importancia de revisar algunos trabajos previos, tales como los descritos por:

Santos (2018), determinó la relación existente entre la gestión del talento humano y la motivación laboral en la Oficina de Recursos Humanos del Ministerio de Salud del Perú. Este estudio se enmarcó en lo sustentado por Chiavenato para gestión del talento humano y la motivación según F. Herzberg, teniendo como referente las dimensiones del logro, reconocimiento, responsabilidad, ascensos y posibilidad de crecimiento. La metodología empleada fue de tipo no experimental y correlacional, realizado a un total de 100 personas, obtenidos por elección aleatoria simple, para la obtención de datos se aplicó la encuesta y el cuestionario. La investigación determinó una asociación con un valor de 0.686 según el coeficiente Rho de Spearman.

Marín (2018) estableció la relación entre la motivación y satisfacción laboral en una empresa privada, fundamentado en la teoría de motivación de Herzberg. Se trató de un estudio descriptivo, observacional, transversal de tipo relacional, aplicado a 136 trabajadores obtenidos por un muestreo de conglomerados, para la recolección de datos utilizaron la encuesta y el cuestionario. Se obtuvo el coeficiente de Spearman de 0.336 y $p < 0.01$, aceptando que a mayor grado de motivación laboral, mayor grado de satisfacción laboral,

determinado por una baja correlación positiva entre las variables, además que la motivación fue de nivel medio con un 49.3%, correspondiente al nivel medio de la satisfacción laboral con un 56.6%, siendo los factores motivacionales con mayores promedios el trabajo en sí mismo como estímulo positivo y la responsabilidad, además los factores higiénicos con menor promedio fueron prestigio o status y Políticas de la organización.

Gallardo (2017), Estableció la influencia de la motivación laboral en el desempeño de los docentes de un colegio, basado en los factores de motivación por Frederick Herzberg. Realizó una investigación no experimental, descriptiva y explicativa, aplicada por conveniencia a 31 docentes, utilizó la encuesta y el cuestionario para adquirir los datos. Demostró en su estudio que la motivación influye en el desempeño obtenido por la regresión lineal múltiple con un valor de R cuadrado ajustado a 0.94, siendo los factores motivacionales más significativos, sin prescindir de los factores higiénicos, por ello que las variables que ejercen mayor influencia en el desempeño son el desarrollo, logro y realización con un t-estadístico de 1.448.

Semren (2017), identificó la asociación entre la comunicación organizacional y la motivación laboral de los empleados en fondos de inversión en el mercado croata, fundamentado en la teoría de la motivación de los factores intrínsecos y extrínsecos desarrollados por el teórico Frederick Herzberg. Se trató de una investigación no experimental, descriptiva, transversal y correlacional, realizado a 111 personas cuyas respuestas fueron obtenidas del envío del instrumento en línea, que consto de dos encuestas desarrollados a través del cuestionario. Obtuvo como resultado una correlación moderada, positiva y significativa entre todas las declaraciones de comunicación informal horizontal y la motivación laboral, dando como resultado el valor Rho de Spearman igual a 0.413 y $p < 0.01$, así mismo confirmo parcialmente una correlación pequeña y negativa con respecto a la comunicación formal y la motivación laboral con un valor de Rho igual a -0.202 y $p < 0.05$, lo cual significa que con el aumento de la comunicación formal hay una disminución en la escala de motivación laboral.

Soto (2017), determinó la relación entre la gestión del talento humano y motivación laboral de los profesores en un colegio de Lima, sustentado en los procesos para la gestión del talento humano de Chiavenato y la teoría de motivación por Hoare & Leigh basado en los impulsores del compromiso para desarrollar su potencial. Consistió en un estudio no experimental, transversal y correlacional, aplicado a 105 trabajadores obtenido por muestreo

probabilístico aleatorio simple, se desarrolló a través de la encuesta y el cuestionario. Tuvo como resultado que más del 50% consideran la gestión del talento humano medianamente eficaz y una regular motivación, además la relación alta, directa y significativa, con un coeficiente de Rho Spearman de 0.818. El estudio contribuyó con un instrumento psicométrico adecuado y eficaz para medir la primera variable de la tesis.

Soto (2016), determinó la relación entre el manejo del talento humano y el clima laboral en dos instituciones educativas. Se sustentó en la teoría de Chiavenato correspondiente a la planificación, selección y evaluación laboral; el estudio fue descriptivo, ex post facto, correlacional y transversal, desarrollado en 79 docentes, obtenido de forma no probabilística intencional, utilizando la encuesta y el cuestionario para recopilar la información. Tuvo como resultado la no relación estadísticamente significativa entre las variables, reportando un coeficiente de Rho Spearman de -0,020 y una asociación negativa pero extremadamente baja, con un nivel de significancia de 0.860, por lo que se determinó que el manejo del talento humano no se relaciona directa y significativamente con la motivación del clima laboral.

Ruales (2015), analizó el talento humano con mayor potencial y su incidencia en la gestión estratégica del talento humano en una empresa pública de Ecuador. Se basó en las variables que están inmersas en la gestión estratégica como la planeación del talento humano, la ventaja competitiva resaltados por Becker, Huselid, & Ulrich, así también la formación, el alineamiento y el desarrollo; se desarrolló en 98 trabajadores seleccionados por conveniencia. La investigación fue cuantitativa y cualitativa, de diseño exploratorio, inductivo, correlacional y transversal, se aplicó la encuesta y la entrevista a través del cuestionario. El estudio estableció una correlación muy fuerte, demostrando que el potencial del talento humano es determinante en la gestión de talento humano, obtenido mediante el coeficiente de Pearson con un valor de 0.898, así mismo establece un coeficiente de determinación R^2 lineal de 0.781 que muestra una tendencia a mejorar la gestión estratégica a medida que mejora también el potencial del talento humano. El estudio contribuyó a identificar la problemática de las instituciones públicas en la cual no se desarrollan procesos que detecten el potencial del talento humano, mostrando una inadecuada gestión de este.

Jiménez (2014), identificó la relación entre la motivación laboral, el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los docentes universitarios de Bogotá. La tesis se sustentó en el modelo de motivación de Toro (1992), influenciada por las teorías de Maslow, McClelland y la teoría bifactorial de Herzberg, fue un estudio no experimental de

diseño descriptivo-correlacional, realizado a 73 docentes seleccionados por muestreo probabilístico estratificado, se aplicó la encuesta y el cuestionario de motivación para el trabajo (CMT). Demostró que no hay relación entre el liderazgo transformacional, la motivación hacia el trabajo y el desempeño laboral, con una significancia de 0.317 y 1.000, mayor a 0.05 determinado por la prueba de Kruskal-Wallis, sin embargo si existe una correlación de Spearman significativa al nivel del 0.05 con los motivadores internos y el desempeño.

Houssam (2014), determinó la influencia de la gestión del talento humano en la percepción de los empleados con respecto a sus contratos psicológicos. Se basó en el modelo de contrato psicológico elaborado por la Dra. Rousseau y desarrollo el modelo de gestión del talento por Silzer y Dowell, según 4 componentes: Identificación, evaluación, desarrollo y retención, se trató de un estudio no experimental, descriptivo-correlacional, aplicado a 176 participantes que fueron seleccionados por el muestreo aleatorio simple realizado en línea, dividido en grupo de talentos y aquellos no identificados en el fondo de talentos, para obtener los datos utilizó la encuesta y el cuestionario inventario de contratos psicológicos (PCI). Obtuvo como resultado que la aplicación de la gestión del talento genera una fuerte influencia, positiva y significativa en la percepción del contrato psicológico entre los dos grupos, con un valor de p igual a 0.01, el coeficiente de Pearson de 0.902 y 0.873. Este estudio resalta la influencia de la gestión del talento para el incremento de la motivación y el compromiso entre los empleados.

Enríquez (2014), determinó si el grado de motivación es predictor del desempeño en un Instituto de la Visión en México, fundamentado en la teoría de los dos factores de Herzberg, asociados a la insatisfacción y la satisfacción, fue un estudio cuantitativo, descriptivo, explicativo y correlacional, desarrollado en 164 empleados, obtenidos por conveniencia, se utilizó la encuesta y el cuestionario para recolectar información. Tuvo como resultado una influencia lineal, positiva y significativa del nivel de motivación en el desempeño laboral obtenido a través del análisis de regresión lineal simple con un valor de R^2 corregida de 0.414, F igual a 116.2 y valor p igual a 0.00, de igual manera la variable motivación explicó el 41.4% de la varianza de la variable desempeño.

Seguidamente desarrollaremos algunas teorías relacionadas a las variables del estudio. Teniendo en cuenta que en estos tiempos las instituciones se desarrollan en la era del conocimiento y la globalización, obligados a ampliar su visión y accionar estratégico para el

logro de sus metas, colocando al capital humano como el recurso más decisivo y el socio más íntimo de la organización; considerado por Chiavenato (2011) como “el capital de gente, talentos y competencias, (...). Su pleno aprovechamiento requiere una estructura organizacional adecuada y una cultura democrática e impulsadora” (p.31). Es por ello que su adecuada gestión es determinante para el éxito, la competitividad y el buen desempeño laboral. En respuesta a esto surge el término gestión del talento humano definido por Dessler y Varela como

las prácticas y políticas necesarias para manejar los asuntos que tienen que ver con las relaciones personales de la función gerencial; en específico, se trata de reclutar, capacitar, evaluar, remunerar, y ofrecer un ambiente seguro, con un código de ética y trato justo para los empleados de la organización. (Dessler y Varela, 2011, p.02).

Tiene el propósito de ayudar a alcanzar el logro de los objetivos y cumplir con la misión establecida por las instituciones, además de favorecer la satisfacción laboral, la calidad de vida en el trabajo, renovación, cooperación, trabajo en equipo, retribuir a los talentos y auditar su desempeño con la finalidad de contribuir en la eficiencia de la organización y tener colaboradores calificados (Vallejo, 2016, p.19). Significa que ayuda a responder los retos y resolver conflictos oportunamente.

Las dimensiones consideradas son los seis procesos de la gestión del talento humano, precisado por Chiavenato (2018, p.15,102-103,116,122) como actividades integradas, dinámicas e interactivas que comprenden la incorporación, colocación, recompensas, desarrollo, retener y auditar a las personas. En cuanto a la incorporación es la puerta de ingreso para nuevos talentos que reúnen características y competencias acordes con el requerimiento de la organización, basados en la creatividad y la innovación; dentro de este proceso se encuentra el reclutamiento y la selección del personal.

El reclutamiento es el conjunto de actividades diseñadas estratégicamente para captar a candidatos competentes que agreguen nuevo valor a la institución. Este proceso se puede llevar a cabo mediante el reclutamiento interno para buscar competencias con el fin de promoverlas o transferirlas a otras actividades de mayor complejidad y motivación; también se puede realizar el reclutamiento externo, a través de avisos en periódicos, carteles, agencias especializadas, convenios con universidades, vía virtual, banco de talentos, entre otros.

Posterior a este proceso continua la selección de personas considerado por Vallejo (2016) como “el proceso de escoger al mejor candidato para el puesto, bajo criterios de selección del perfil del puesto disponible” (p.55). Basado en la solicitud de requerimiento de personal, descripción y análisis del puesto, estudio de mercadeo y las competencias deseadas, los cuales se transfieren a una ficha de especificaciones, además de los mapas de competencias (Vallejo, 2016, p.56).

De acuerdo a la información mencionada, se elaboran las técnicas de selección que comprenden las entrevistas, las pruebas de conocimientos que pueden ser orales, escritas o de desempeño, las pruebas psicológicas que miden las aptitudes, las pruebas de personalidad y simulación que examinan el comportamiento del candidato por medio de sus características personales (Chiavenato, 2011, p.149). Es necesario seleccionar las técnicas más confiables, según sus requerimientos para ofrecer un buen pronóstico sobre el futuro desempeño del aspirante.

Con la admisión de los nuevos colaboradores, se da inicio al proceso para organizar a las personas, descrito por Chiavenato (2018, p.176) como las actividades destinadas a la recepción, colocación en sus puestos, asignación de tareas e inicio en la empresa con la finalidad de dirigir y evaluar su desempeño, a fin de evitar incertidumbres o inseguridades. Esta fase corresponde a la orientación, el modelado del trabajo y la evaluación del desempeño, por lo tanto, el primer paso para dirigir y señalar el rumbo a los asociados es la orientación, mediante la socialización de la misión, visión y objetivos, con el propósito de adaptarlos a la cultura organizacional.

Para fortalecer esta fase se realizan los programas de inducción, tutorías y conformación de equipos de trabajos positivos para crear un ambiente receptivo y favorable (Chiavenato, 2011, p.185). Así mismo estas prácticas afianzan el contrato psicológico el cual es una herramienta eficaz para regir las relaciones interpersonales y las intrapersonales de cada persona, prevaleciendo el sentimiento de reciprocidad (Chiavenato 2018, p.186), con la finalidad de llevar a una menor rotación, mejorar la motivación, productividad y lealtad (Prinsloo,2012, citado por Van, Mathafena y Ras, 2017, p.03).

A su vez las instituciones para establecer el modelado del trabajo, entregan a sus nuevos talentos un manual con información básica que contemplan los documentos de gestión para reforzar su filosofía y objetivos. Los manuales de funciones se derivan del perfil de puestos y ofrece a los trabajadores una dirección definida, además se utilizan para los planes de

sucesión, formación, diseño de flujo de procesos, entrenamiento y desarrollo de personas (Armas, llanos y Traverso, 2017, p.102-126). También brinda información de las relaciones de comunicación entre los puestos a través del organigrama y las competencias que debe poseer para desarrollar determinadas tareas. En este sentido Montoya, J,N y Montoya, J,D (2015, p.311), determinaron que la estructura organizacional resulta ser más efectiva si se disminuye la autoridad formal para ser reemplazado por una fuerte cultura dirigida a las relaciones interpersonales para favorecer la colaboración y el compromiso entre los asociados y la organización.

Así mismo es necesario realizar la evaluación del desempeño, definido por Dessler (2015) como “cualquier procedimiento que incluya el establecimiento de estándares, la evaluación del desempeño real de los empleados en relación con esos estándares e informar a los empleados con el fin de motivarlos a superar sus deficiencias o para que continúen con su buen nivel” (p.336). De tal modo que favorezca la realimentación para mejorar la productividad y la satisfacción.

Con la finalidad de motivar a sus colaboradores las instituciones desarrollan los procesos para recompensa, por medio de programas de incentivos, prestaciones sociales y servicios, dentro de estas tenemos las remuneraciones clasificadas en financieras directas (salario, premios y comisiones) e indirectas (gratificaciones, horas extras, feriados, descansos) y las no financieras (Reconocimiento, promociones, seguridad, prestigio), los cuales deben ser estructurados de forma justa y equitativa (Chiavenato, 2018, p.284).

También se da el proceso para el desarrollo de las personas con el fin de enriquecer la capacidad del asociado y la organización para enfrentar constantes desafíos, por medio de la capacitación, la contratación de nuevos talentos y el aprendizaje, a través de algunos métodos como la rotación de puestos, asesorías, asignación de comisiones, programas de capacitación, ejercicios de simulación, pasantías, coaching, tutoría o mentoring y desarrollo de carrera (Chiavenato, 2018 p.416-417). En este sentido Vallejo (2016) sugiere que “las organizaciones fomenten programas de sugerencias, desarrollar grupos de investigadores y elaborar programas de creatividad” (p.99). Este proceso Ayuda a mejorar las habilidades y competencias del trabajador.

Así tenemos que uno de los mayores desafíos de las instituciones es retener a las personas valiosas para mantener la competitividad y sostenibilidad a largo plazo, desde este punto de vista Chiavenato (2018, p.440) lo considera como el proceso que genera las condiciones

ambientales y psicológicas para la satisfacción y motivación que incluyen los estilos de administración, la vinculación con los empleados, el clima, la disciplina, el ambiente externo, seguridad y calidad de vida dentro de la empresa, además de las relaciones sindicales armoniosas y programas de relaciones que permita brindar ayuda, lidiar con la disciplina y resolver conflictos. Uba (2014, p.1014, 1016) concluyó según estudios que el 43% de las instituciones consideran este proceso clave y de mayor impacto en sus negocios, además que el empleado comprometido se desempeña un 20% mejor y tienen un 87% menos probabilidades de renunciar.

Finalmente, hoy más que nunca se requiere desarrollar la auditoría de los asociados dentro una cultura participativa por medio del cual los colaboradores logren las metas a través de la autonomía y autocontrol, dejando de lado el control tipo fiscalización. Para Vallejo (2015) este proceso es la acción de “seguir, acompañar, orientar, mantener y controlar el cumplimiento de las reglas y reglamentos impuestos en la organización” (p.118). Se hace imprescindible contar con un banco de datos y sistemas de información para el control del horario laboral, atrasos y evaluación del desempeño, de tal modo que contribuya a la toma de decisiones (Chiavenato, 2011, p.391).

Por consiguiente, la motivación laboral juega un papel trascendental como herramienta útil para conocer el comportamiento humano con el fin de conseguir determinados objetivos. Es por ello importante conocer las diferentes definiciones de la motivación, así tenemos a Perret (2016) quien la define como “Motor, fuerza, energía o combustible que mueve e impulsa a una persona a lograr un objetivo” (p.15). De igual modo Robbins y Coulter (2014) determina la motivación laboral como “el proceso mediante el cual los esfuerzos de una persona se ven energizados, dirigidos y sostenidos hacia el logro de una meta. Tiene 3 elementos claves: Impulso, dirección y perseverancia” (p.506), Elthon Mayo (1924) citado por Chiavenato (2011) dice que “el ser humano es motivado no solo por estímulos, emociones y salarios, sino también por recompensas sociales y simbólicas” (P.100). Por lo tanto el comportamiento en el trabajo está condicionado a diversos factores motivacionales, que responde a las necesidades que la persona desea satisfacer.

Las motivaciones de las personas para complacer sus requerimientos, pasan por un proceso dinámico de forma cambiante y continua, así tenemos que la conducta motivada es producto de un ciclo motivacional, que según Chiavenato (2006, p 102-103) comprende la necesidad, el incentivo, la conducta y satisfacción, de tal modo que la persona permanece en estado de

homeostasis hasta que recibe un estímulo o incentivo interno o externo que genera un motivo o necesidad, provocando un estado de tensión traducido en impulso, obligándolo a orientar su comportamiento y producir una acción para satisfacer el motivo. Sin embargo, no siempre se logra satisfacer la necesidad, ya que puede encontrar obstáculos provocando frustración o compensación. En consecuencia una necesidad no satisfecha puede generar desorganización del comportamiento, agresividad, reacciones emocionales de ansiedad, aflicción, insomnio, alienación, apatía y desinterés por lograr los objetivos no alcanzados.

A lo largo de la historia se han dado referentes para consolidar la importancia de la motivación laboral, que data desde la revolución industrial siglo XVIII y XIX, en el que el ser humano era tratado como una máquina, asociado su comportamiento a la rutina y al trabajo mecanizado, regido por el nivel de producción (Osorio, Arango y Acosta, 2016, p.27). En respuesta a estos sucesos era necesario alcanzar la simbiosis de intereses de los empresarios y de los empleados, surgiendo a mediados del siglo XX las primeras teorías que empezaron a tratar la motivación, cuyos estudios iniciales obtuvieron resultados favorables ante un trabajador motivado que era capaz de ser más productivo, responsable y generador de un mejor clima laboral (Lagos, 2015, p.13).

Su origen se remonta en la filosofía clásica y a los aportes de Sócrates, Platón y Aristóteles que destacaban el deseo irracional y la naturaleza impulsiva de los motivos, sin embargo en la edad moderna fue Descartes en 1622 que dio la primera gran teoría de la motivación relacionada con la voluntad, posteriormente Darwin propuso el concepto de instinto, pero fue William James quien difundió la teoría del instinto de la motivación humana (Santivañez, 2017, p.32). Es a partir de 1950 que se plantearon numerosas teorías en busca de encontrar las razones por el cual algunas personas pueden realizar un trabajo mejor que otras a pesar de poseer similares conocimientos y habilidades, con el fin de brindar a las organizaciones los elementos que permitan involucrar a sus colaboradores para asumir compromiso y liderazgo (Castillo, 1993, citado por Arango y Sanín, 2018, p.60).

En este contexto se dieron las teorías de contenido que representan los cimientos de muchas teorías contemporáneas para explicar la motivación de los empleados, así tenemos la pirámide de Maslow como la teoría más conocida en el mundo. Turienzo (2016) dice: “Maslow resumió en la imagen de una pirámide la jerarquía de las necesidades humanas, que deben satisfacerse en orden secuencial desde la base hasta la cúspide” (p.25). Identifica 5 categorías desde las fisiológicas y las de seguridad denominadas como básicas, continúan

las necesidades sociales, autoestima y de autorrealización consideradas necesidades secundarias, sin embargo ha sido muy cuestionada con respecto a alcanzar la plena autorrealización ya que la felicidad es relativa y que esta se puede alcanzar sin tener los escalones inferiores satisfechos (Turienzo, 2016, p.26-27).

En contraposición Alderfer (1969) citado por Hullcapi, Castro y Jácome (2017, p.319) le da una nueva visión a la teoría de Maslow, agrupando las necesidades en tres categorías: Existenciales, que comprende las necesidades fisiológicas y seguridad, de relación o social y crecimiento, además los individuos suben y bajan por la pirámide de las necesidades para satisfacerlas. Sin embargo Frederick Herzberg, sostiene que el nivel de motivación de las personas varía según la satisfacción en los puestos de trabajo, relacionado a los factores motivacionales o intrínsecos como el logro, el crecimiento, el reconocimiento y la responsabilidad, siendo necesario hacer énfasis en estos, sin embargo también están los factores de higiene relacionados con la administración, las políticas, la supervisión que provocan insatisfacción laboral cuando no son los adecuados (Chiavenato, 2011, P.45).

Así también McGregor (1960) citado por Oliva (2017), en su teoría X e Y plantea dos modelos basados en las características de las personas frente al trabajo una negativa y otra positiva, además de los estilos de dirección, según la teoría X la persona es pesimista, poco ambiciosa, evade responsabilidades, basando su motivación en coacción y controles, mientras que en la teoría Y las personas son creativas, resolutivas, ambiciosos y se encuentran motivados por su realización laboral, siendo estas suposiciones más validas que la teoría X, por consiguiente establece que las decisiones participativas, las responsabilidades desafiantes y el buen clima maximiza la motivación de los individuos.

Las dimensiones de la motivación laboral consideradas para esta tesis, tiene como referencia la base teórica de McClelland (1989), quien sostiene que “la motivación se refiere a las inferencias relativas a propósitos conscientes que hacemos a partir de la observación de conductas” (p.20). Por lo tanto las personas presentan diferentes grados de necesidades de acuerdo a lo observado y aprendido en el ambiente que se desarrollan; El individuo según este teórico pueden actuar de acuerdo a 3 necesidades motivadoras adquiridas que son importantes para el trabajo, como las necesidades de logro que es el impulso por sobresalir y tener éxito, las necesidades de poder con el deseo de predominar y dominar a los demás y la necesidad de afiliación que presenta el deseo de interrelaciones cercanas y de amistad (Oliva, 2017, p.14).

De acuerdo a estas motivaciones el individuo presenta ciertas características, así tenemos que las personas con mayor necesidad de logro presentan orientación a la excelencia por encima de las recompensas, se esfuerzan por alcanzar las metas, aceptan responsabilidades y necesitan retroalimentación sobre su desempeño; es por ello que el teórico sugiere para incentivar esta necesidad, crear situaciones que generen responsabilidades personales y riesgos moderados (Robbins y Coulter, 2014, P.509).

Cuando se activa el motivo de poder se desarrolla el objetivo de influenciar y controlar más que el desempeño eficaz, buscan autoridad, prestigio, hacen que sus criterios prevalezcan, persuaden, les gusta estar en circunstancias competitivas y dirigidas al estatus, usualmente les atrae puestos de liderazgo, son dinámicos, oradores, exigentes e inspiradores al ayudar a otros establecer metas. Por lo contrario, la predisposición a la necesidad de afiliación, se refleja en mayor interacción social y aceptación de otras personas, por lo cual buscan proyectar una imagen favorable, moderan las tensiones desagradables, evitan los conflictos, trabajan en equipo, apoyan a otros, son cooperadores, poseen compañerismo y en retribución desean ser admirados, generalmente pasan más tiempo como subordinados (MacClelland, 1970, citado por Bisseti, 2015, p.24-26).

En la actualidad los gerentes según Robbins y Coulter (2014, p. 520-525), tienen que dirigir sus estrategias frente a cuatro temas que ejercen gran influencia en la motivación laboral tales como: Motivar en circunstancias difíciles, para disminuir el estrés en situaciones de recesión económica, con el fin de mantener los esfuerzos de sus trabajadores activos para lograr las metas; además manejar desafíos transculturales diseñando programas motivacionales ajustados a la realidad de una fuerza laboral diversa entre los que prefieren la flexibilidad, los profesionistas o trabajadores temporales; así también diseñar programas de recompensas adecuadas como la técnica de libro abierto, programas de reconocimiento y pago por desempeño. En este sentido Alles (2016, p.46) refiere que para mejorar la motivación humana se debe identificar las características y capacidades de las personas relacionado al puesto del trabajo que ocupan, también se deben considerar las necesidades de la institución como del colaborador para satisfacerlas y finalmente implementar programas de premios y castigos con un adecuado sistema de evaluación.

Los problemas planteados en el presente estudio fueron:

General:

- ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la motivación laboral de los colaboradores de enfermería del servicio de adultos del Instituto Nacional Cardiovascular-2019?

Específicos:

- a) ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la motivación del logro de los colaboradores de enfermería del servicio de adultos del Instituto Nacional Cardiovascular-2019?
- b) ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la motivación de afiliación de los colaboradores de enfermería del servicio de adultos del Instituto Nacional Cardiovascular-2019?
- c) ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la motivación de poder de los colaboradores de enfermería del servicio de adultos del Instituto Nacional Cardiovascular-2019?

Por todo lo anteriormente expuesto se justifica el presente estudio a razón que el resultado obtenido sirva como aporte al desarrollo del conocimiento en el aspecto teórico al analizar las teorías, enfoques y modelos propuestos por Chiavenato y McClelland en función al desarrollo de la gestión del talento humano y la motivación laboral en el ámbito de la salud, estableciendo la relación existente entre ellas, además pretende servir de referente para futuros estudios enfocados a esta relación en instituciones de salud tanto públicas como privadas, ya que se constató la poca disponibilidad de investigaciones en este sector sobre los temas planteados. Desde el punto de vista práctico se espera aportar valiosa información a los gerentes, directivos, jefes de recursos humanos y jefaturas de enfermería en especial del Instituto, estableciendo un diagnóstico situacional pertinente y actualizado sobre las variables en estudio, con la finalidad de desarrollar estrategias que gestionen adecuadamente el talento humano e incentiven la motivación de sus colaboradores, ya que son elementos claves para la implementación de estándares de calidad y seguridad del paciente, los cuales son requisitos para la acreditación Internacional, que logre convertirse en una ventaja competitiva frente a las demás instituciones, dando como resultado una organización más eficiente, así también determinará los aspectos que deberán ser intervenidos a fin de mejorar

las variables, proponiendo recomendaciones orientadas a las soluciones del problema detectado.

Referente al aspecto metodológico permitió validar un instrumento adaptado en esta investigación que permitió recoger información más precisa de la población. En materia a la justificación social tiene relevancia porque los servicios sanitarios son considerados una estructura social constituido por un conjunto de personas con la finalidad de mejorar la salud de la población, por lo tanto el beneficio directo es a los usuarios asegurados de Essalud, ya que por medio del mejoramiento continuo de las estrategias de gestión del talento humano y la motivación laboral, se lograra sostenibilidad, productividad, calidad en los servicios y satisfacción laboral.

Por lo tanto los objetivos considerados en la presente investigación fueron:

General

- Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la motivación laboral de los colaboradores de enfermería del servicio de adultos del Instituto Nacional Cardiovascular-2019.

Específicos

- a) Establecer la relación que existe entre la gestión del talento humano y la motivación del logro de los colaboradores de enfermería del servicio de adultos del Instituto Nacional Cardiovascular-2019.
- b) Establecer la relación que existe entre la gestión del talento humano y la motivación de afiliación de los colaboradores de enfermería del servicio de adultos del Instituto Nacional Cardiovascular-2019.
- c) Establecer la relación que existe entre la gestión del talento humano y la motivación de poder de los colaboradores de enfermería del servicio de adultos del Instituto Nacional Cardiovascular-2019.

Por consiguiente, nos formulamos las siguientes hipótesis:

General

- La gestión del talento humano se relaciona de manera directa y significativa con la motivación laboral de los colaboradores de enfermería del servicio de adultos del Instituto Nacional Cardiovascular-2019.

Específicos

- a) La gestión del talento humano se relaciona de manera directa y significativa con la motivación del logro de los colaboradores de enfermería del servicio de adultos del Instituto Nacional Cardiovascular-2019.
- b) La gestión del talento humano se relaciona de manera directa y significativa con la motivación de afiliación de los colaboradores de enfermería del servicio de adultos del Instituto Nacional Cardiovascular-2019.
- c) La gestión del talento humano se relaciona de manera directa y significativa con la motivación de poder de los colaboradores de enfermería del servicio de adultos del Instituto Nacional Cardiovascular-2019.

II. Método

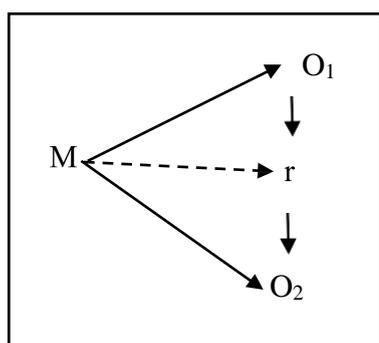
2.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación según el nivel de aplicación es básica porque en esta investigación solo se busca incrementar conocimientos científicos de lo existente a determinadas conductas o fenómenos observables, basados en un marco teórico, sin confrontarlo con ninguna expresión experimental (Bunge, 1989, citado por, Pino, 2018, p.23).

El estudio es de enfoque cuantitativo y según Hernández, Fernández y Baptista (2014, p.127) el diseño es de tipo no experimental, por su temporalidad de tipo transeccional y de alcance descriptivo correlacional.

Hernández et al (2014, p.91-93), define a los estudios no experimentales como aquellos que no manipulan las variables deliberadamente, con la finalidad de observar y analizar los fenómenos o los hechos tal como están; así mismo refiere que los estudios descriptivos tienen la finalidad de recoger información en la forma natural de las propiedades, características y perfiles de las variables en estudio, también señala que el estudio correlacional busca conocer la asociación entre dos o más variables y se sustentan en hipótesis que se someten a pruebas.

Finalmente, la investigación es transeccional porque se realiza el estudio obteniendo los datos por única vez, en un solo momento, con la finalidad de identificar variables, dimensiones, describir su incidencia y vinculación en un periodo determinado (Martínez y Benites, 2016, p.70).



Donde:

M=Unidades de análisis o muestra

$O_1 = \frac{V_2}{2}$ Unidades de análisis o muestra

$O_2 = \frac{V}{2}$ Motivación laboral

r = Coeficiente de correlación

2.2. Operacionalización de variables

Variable 1: Gestión del talento humano

Definición conceptual

Es el conjunto integral de actividades o procesos como integrar, organizar, recompensar, desarrollar, retener y evaluar talentos, con la finalidad de proporcionar habilidades y competitividad a la organización (Chiavenato, 2018, p.09).

Variable 2: Motivación laboral

Definición conceptual

Los motivos son adquiridos o aprendidos en función de las conductas observadas producto de su interacción con el ambiente sociocultural, los cuales determinan la forma de comportarse de una persona a través de tres impulsores básicos dominantes: La necesidad de logro, poder y afiliación, siendo variable la intensidad de una persona a otra (MacClelland, 1989).

Tabla 1

Matriz de operacionalización de la variable gestión del talento humano

Dimensiones	Indicadores	Número de ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Procesos para integrar personas	Convocatoria	1,2,3	Escala Likert	Eficaz: 132-180
	Perfil laboral	4,5		
	Selección	6,7,8		
Procesos para organizar a las personas	Inducción laboral	9,10,11	índices: 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Medianamente eficaz 84-131
	Modelado del trabajo	12,13		
	Trabajo en equipo	14,15,16		
Procesos para recompensar a las personas	Reconocimiento del desempeño	17,18,19		Ineficaz 36-83
	Estímulo económico	20,21		
	Prestaciones y servicios	22,23		
Procesos para desarrollar a las personas	Capacitación	24,25,26		
	Desarrollo de personas	27,28		
	Desarrollo de habilidades	29,30		
Procesos para retener a las personas	Ambiente laboral	31,32		
	Relaciones con los empleados	33,34		
	Higiene y seguridad	35,36		
Procesos para auditar a las personas	Monitoreo	37,38		
	Acompañamiento	39,40		
	Evaluación	41,42		

Tabla 2

Matriz de operacionalización de la variable motivación laboral

Dimensiones	Indicadores	N° de Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Motivación de logro	Retroalimentación	1		Motivación baja: 1-25 pts
	Excelencia	2,5	Definitivamente	
	Responsabilidades	3	No : 1	
	Metas	4	Probablemente	
Motivación de afiliación	Amistad	6,8	No: 2	Motivación media: 26-50 pts
	Compañerismo	7,9	Indeciso: 3	
	Trabajo en equipo	10	Posiblemente Si: 4	
Motivación de poder	Competencia	11,12	Definitivamente	Motivación alta: 51-75 pts
	Autoridad	13	Si: 5	
	Influencia	14		
	Status	15		

2.3. Población, muestra y muestreo

Población

La población está compuesta por un total de 123 enfermeros del servicio de adultos del Instituto Nacional Cardiovascular que pertenece a la red de salud de Essalud, ubicado en calle Coronel Zegarra s/n Jesús María – Lima, que brinda atención altamente especializada a los asegurados con enfermedades cardiovasculares, referidos a nivel nacional, en los servicios de cardiología clínica, intervencionismo y quirúrgico.

Tabla 3.

Distribución del personal

Personal de enfermería	N° de personas
Enfermeros del servicio de cardiología	38
Enfermeros del servicio de procedimientos cardiológicos	40
Enfermeros del servicio de cirugía cardiovascular	45
Total	123

Criterios de Inclusión:

- Lic. de enfermería que laboran en los servicios de cardiología, procedimientos cardiológicos (UCCA, intervencionismo y consulta externa) y cirugía cardiovascular.
- Colaboradores que acepten participar en la investigación.
- Tiempo de servicio mayor a 2 años

Criterios de Exclusión:

- Personal que no desee participar del estudio.
- Descanso médico o por radiación
- Vacaciones
- Contrato por suplencia
- Tiempo de servicio menor a 2 años

Muestra

Según Bernal (2010, p.161) la muestra es una fracción de la población o del universo que es representativa, del cual se obtiene datos, para realizar mediciones y observación de las variables en estudio.

Para seleccionar la muestra se hace uso de la fórmula de Sierra Bravo para población finita,

$$n = \frac{4Np \cdot q}{E^2(N - 1) + 4p \cdot q}$$

Donde:

N : Población

4 : Coeficiente de confiabilidad para el 94% de nivel de confianza.

P y q : Probabilidades de éxito y fracaso que tiene cada integrante de la población.

E : Es el error seleccionado de 5

$$n = \frac{4(123)(50)(50)}{5^2(122) + 4(50)(50)} \quad n = \frac{1230.000}{13.050} \quad n = 94$$

Por lo tanto, la muestra está constituida por 94 colaboradores de enfermería del servicio de adultos del Instituto Cardiovascular.

Muestreo

Corbetta (2010, p.272) señala al muestreo como el procedimiento que selecciona de la población en estudio una muestra representativa, utilizando una técnica adecuada que permita generalizar los resultados obtenidos a todo el universo.

En esta investigación se usó la técnica de muestreo probabilístico estratificado, que son esenciales en las investigaciones transeccionales, descriptivos, correlacionales y causales, en este método no solo es suficiente que todos los elementos de la población tengan la misma oportunidad de ser elegidos para la muestra, sino que además tiene que ser dividido en estratos y seleccionar una muestra para cada segmento con la finalidad de aumentar la precisión (Hernández et al., 2014, p.181). Para ello se utilizó la siguiente fórmula:

$$fh = \frac{n}{N}$$

Donde:

- N : Población
n : Muestra poblacional
fh : fracción de estrato

$$fh = \frac{94}{123} \quad fh = 0.7642$$

Conociendo el valor de la fracción de estrato, la muestra relacionada a cada uno de los servicios de adultos es el siguiente:

Tabla 4

Muestra poblacional

Servicio	Población de Enfermeros	fh	Muestra de Enfermeros
Cardiología clínica	38	0.7642	29
Cirugía cardiovascular	45	0.7642	34
Procedimientos cardiológicos:			
Intervencionismo	18	0.7642	14
UCCA y c. Externo	22	0.7642	17
Total	123		94

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

Técnicas

La técnica utilizada para esta investigación es la encuesta que será aplicada a toda la población con la intención de obtener información independientemente acerca de las dos variables propuestas, al respecto Valderrama (2013) dice que “La encuesta es un cuestionario que sirve para medir niveles de conocimientos y escalas de actitudes” (p.194), por consiguiente, nos brindara datos según los objetivos planteados.

Instrumentos

Los instrumentos que se utilizarán son dos cuestionarios, que se han basado en las dimensiones de las teorías de los autores propuestos según cada una de las variables. En este sentido Martínez y Benites (2016, p.59-60) señalan a este instrumento como la herramienta de procedimientos estandarizados a través de un formulario que engloba un conjunto de preguntas específicas que cada persona por sí mismo pueda llenar y que sirve para medir las variables. De acuerdo al tipo de pregunta usada, el cuestionario es cerrado múltiple porque ha sido delimitada por el autor según las respuestas de gradación de Likert.

Tabla 5

Instrumento gestión del talento humano

Ficha técnica	
<i>Indicadores</i>	<i>Descripción</i>
Nombre del instrumento	Cuestionario de gestión del talento humano
Autor	Jerzy Sandro Soto Salazar
Procedencia	Tomado y adaptado por Corina Tania Ognio Cárdenas Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Escuela de post grado. Maestría en Gestión Pública
Origen	Elaborado de la teoría de Chiavenato (2013)
Aplicación	Se aplicara de manera individual o colectiva El tiempo establecido es de 20-25 minutos
Propósito	Permite evaluar los niveles de gestión del talento humano de la población descrita.
Descripción del instrumento	Según la operacionalización de variables desprendida de una teoría, está compuesto por 42 ítems, 18 indicadores agrupados en 6 dimensiones que evalúan los procesos de gestión del talento humano: procesos para integrar, organizar, recompensar, desarrollar, retener y auditar personas.
Índice de valoración	Escala Likert. Índices: (1) Nunca, (2) casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre.
Psicometría	Eficaz 154-210 Medianamente eficaz 98-153 Ineficaz 42-97
Validez instrumento original	Para determinarla se sometió a juicio de tres expertos, Con el fin de evaluar la coherencia, claridad y Pertinencia del instrumento.
Confiabilidad instrumento original	Prueba piloto con una muestra de 20 personas, valor del coeficiente Alpha de Cronbach = 0.897

Tabla 6

Cuestionario de motivación laboral

<i>Ficha técnica</i>	
<i>Indicadores</i>	<i>Descripción</i>
Nombre del instrumento	Cuestionario de la motivación laboral
Autor	Steers R. y Braunstein D (1976)
Adaptado	Chang, A. (2010) y Navarro, L. (2017)
Procedencia	Universidad Nacional Mayor de San Marcos Escuela de post grado. Maestría en Gerencia en Servicios de Salud
Procedencia de origen	México 1976
Origen	Elaborado de la base teórica de McClelland (1989).
Aplicación	Se administrará de manera individual o colectiva. El tiempo establecido es de 10 minutos.
Propósito	Permite evaluar los niveles de motivación laboral de la Población en estudio.
Descripción del instrumento	Según la operacionalización de la variable está compuesto por 15 ítems, 11 indicadores, agrupados en 3 dimensiones: Logro, afiliación y poder
Índice de valoración	Escala Likert. Índices: (1) Definitivamente No, (2) Probablemente No, (3) Indeciso, (4) Posiblemente Si, (5) Definitivamente Si
Psicometría	Alto. 50 a 75 Medio 49-25 Bajo < de 25
Validez instrumento original	La prueba de validez utilizado fue a través del cálculo de la R de Pearson, que conjuntamente con los cálculos de variabilidad, obtuvieron que cada uno de los ítems superen el valor de 0,21 asegurando la validez de los instrumentos.
Confiabilidad instrumento original	Se sometió a juicio de expertos. Alpha de Cronbach = 0.930

Validez

La validez según Bernal (2010) indica el “grado con que pueden inferirse conclusiones a partir de los resultados obtenidos luego de la aplicación del instrumento” (p.265). En esta investigación la validez se realizó a través de tres juicios de expertos, realizado con la finalidad que las dimensiones medidas de cada uno de los instrumentos sean representativos de la población, también para indicar cuantas dimensiones integran una variable y que ítems conforman cada dimensión (Hernández et al., 2014, P.298).

Así mismo la validación del instrumento utilizado en esta investigación sobre motivación laboral fue realizado de acuerdo a Navarro (2017,p.35) por Steers y Braunstein en la ciudad de México en 1976 y adaptado por Chang en el Hospital Loayza el 2010.

Tabla 7

Validación del instrumento gestión del talento humano y motivación laboral por juicio de expertos.

Nº	Grado académico	Nombres y apellidos de expertos	Dictamen
1	Mg.	Gonzales Cárdenas Elizabeth	Aplicable
2	Mg.	Moreno Córdova Jessica Ingrid	Aplicable
3	Mg.	Pérez Pérez Carlos	Aplicable

Confiabilidad

Bernal (2010, p.247) refiere que la confiabilidad es la propiedad que tiene un cuestionario para registrar los mismos resultados o parecidos cuando se aplica en varias ocasiones a poblaciones similares al estudio. El procedimiento utilizado para determinar la confiabilidad será el coeficiente de consistencia interna alfa de Cronbach para los instrumentos de las dos variables.

Pino (2018, p.456) señala que este coeficiente puede tomar valores entre 0 y 1, donde 0 significa nula confiabilidad, al contrario, más cerca de 1 representa la mayor confiabilidad, sin embargo, si arrojan valores menores de 0.35 los ítems deben ser desechados o reformulados.

Tabla 8

Confiabilidad de la variable Gestión del Talento Humano

Alfa de Cronbach	N de elementos
,947	42

Nota: Prueba estadística de confiabilidad

El instrumento de la variable Gestión del talento humano consta de 42 preguntas, fue sometido a la prueba de confiabilidad de alfa de Cronbach, por tratarse de un instrumento politómico, el mismo que tiene una fiabilidad del 0,947, siendo mayor al 0,7 alcanza una muy alta fiabilidad.

Tabla 9

Confiabilidad de la variable Motivación Laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,802	15

Nota: Prueba estadística de confiabilidad

El instrumento de la variable motivación laboral consta de 15 preguntas, fue sometido a la prueba de confiabilidad de alfa de Cronbach, por tratarse de un instrumento politómico, el mismo que tiene una fiabilidad del 0,802 siendo mayor al 0,7 alcanza un rango de alta confiabilidad.

2.5. Procedimiento

Para la obtención de datos se realizó los trámites administrativos mediante oficios emitidos por la Universidad Cesar Vallejo, a fin de obtener la autorización respectiva del Comité de Ética e Investigación del Instituto Nacional Cardiovascular, posteriormente para la ejecución del instrumento se coordinó con las jefaturas respectivas del servicio de cardiología clínica, procedimientos cardiológicos y cirugía cardiovascular de adultos, dándose inicio y fin de la recolección en julio del presente año.

Seguidamente se identificó al personal de enfermería designado en las áreas seleccionadas, para proceder a la aplicación del instrumento, previa firma del consentimiento informado, explicación de los objetivos del estudio y la protección de su identidad, los datos fueron

recolectados de lunes a sábados en turnos de la mañana, tarde y noche en sus áreas de labores, resolviendo dudas de algunos de los ítems.

2.6. Método de análisis de datos

Se diseñó la base de datos de acuerdo al estudio cuantitativo, obtenido de los instrumentos de ambas variables para ser procesados por el programa estadístico para ciencias sociales SPSS versión 25 y Excel 2017, con el fin de realizar el análisis descriptivo e inferencial, los datos fueron tabulados y presentados en tablas y figuras de distribución de frecuencias y porcentajes según las dimensiones de cada variable. Así mismo para la prueba de hipótesis se aplicó el coeficiente de relación de Rho de Spearman con la finalidad de determinar la asociación de las dos variables.

2.7. Aspectos éticos

La aplicación de los instrumentos de la investigación se realizó previamente con el permiso correspondiente por el Comité de Ética e Investigación y de la Dirección del Instituto Nacional Cardiovascular, teniendo en consideración los aspectos éticos como la autorización de los participantes al estudio mediante el consentimiento informado, respetando el anonimato, la confidencialidad de la información utilizada solo con fines académicos y el respeto a la libre participación.

III. RESULTADOS

3.1 Análisis descriptivos de los resultados

Tabla 10

Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable gestión del talento humano.

Gestión del talento humano

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Ineficaz	16	17,0	17,0	17,0
Medianamente eficaz	66	70,2	70,2	87,2
Eficaz	12	12,8	12,8	100,0
Total	94	100,0	100,0	

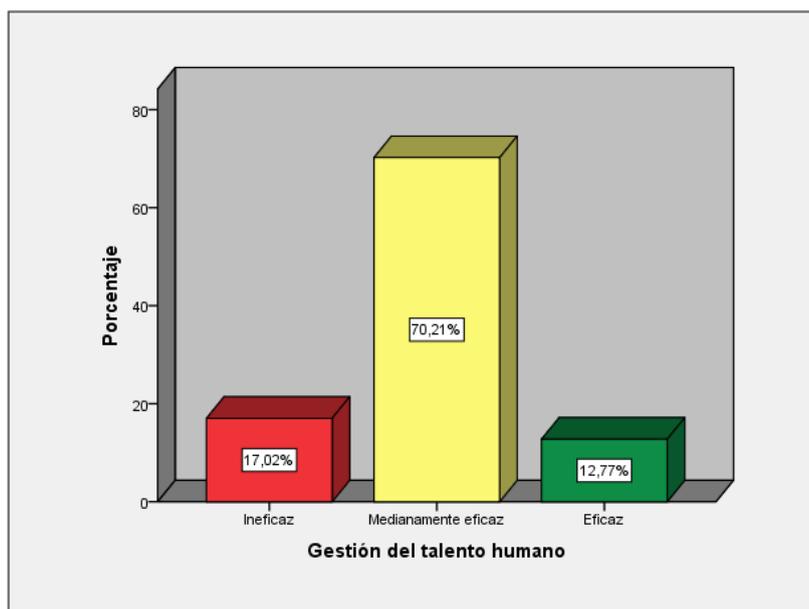


Figura 1: Distribución porcentual de la variable gestión del talento humano

Se observa en los resultados que la variable gestión del talento humano presenta tres niveles: ineficaz con un 17,02%, medianamente eficaz con un 70,21% y eficaz con un 12,77%, el nivel predominante con el mayor porcentaje es el de medianamente eficaz.

Tabla 11

Distribución de frecuencias y porcentajes los procesos para integrar personas

Procesos para integrar personas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Ineficaz	9	9,6	9,6	9,6
Medianamente eficaz	58	61,7	61,7	71,3
Eficaz	27	28,7	28,7	100,0
Total	94	100,0	100,0	

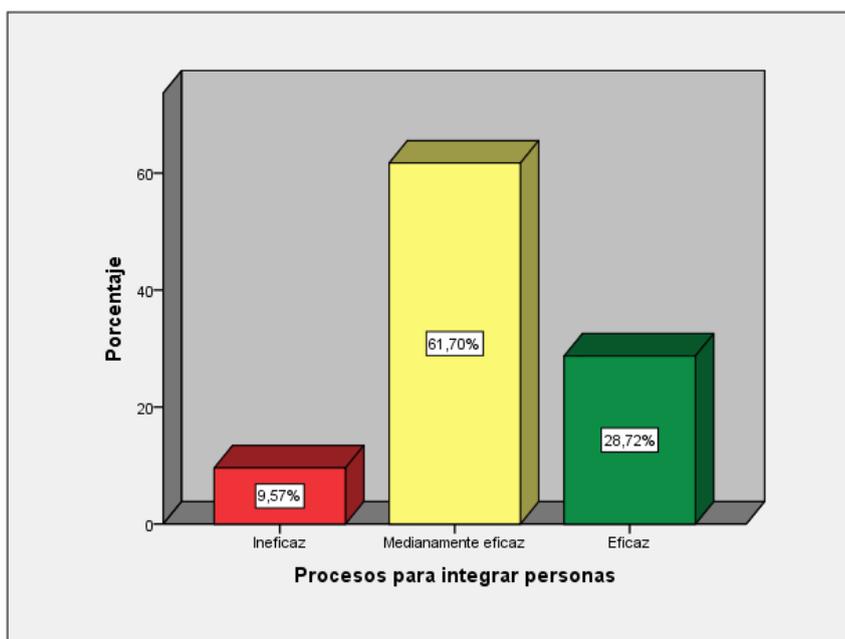


Figura 2: Distribución porcentual de la dimensión procesos para integrar personas

Se puede observar en los resultados que la dimensión procesos para integrar personas tiene tres niveles: el nivel eficaz con un 9.57%, medianamente eficaz con un 61,70% y eficaz con un 28,72%. El nivel medianamente eficaz es el predominante.

Tabla 12

Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión procesos para organizar personas

Procesos para organizar a las personas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Ineficaz	18	19,1	19,1	19,1
Medianamente eficaz	55	58,5	58,5	77,7
Eficaz	21	22,3	22,3	100,0
Total	94	100,0	100,0	

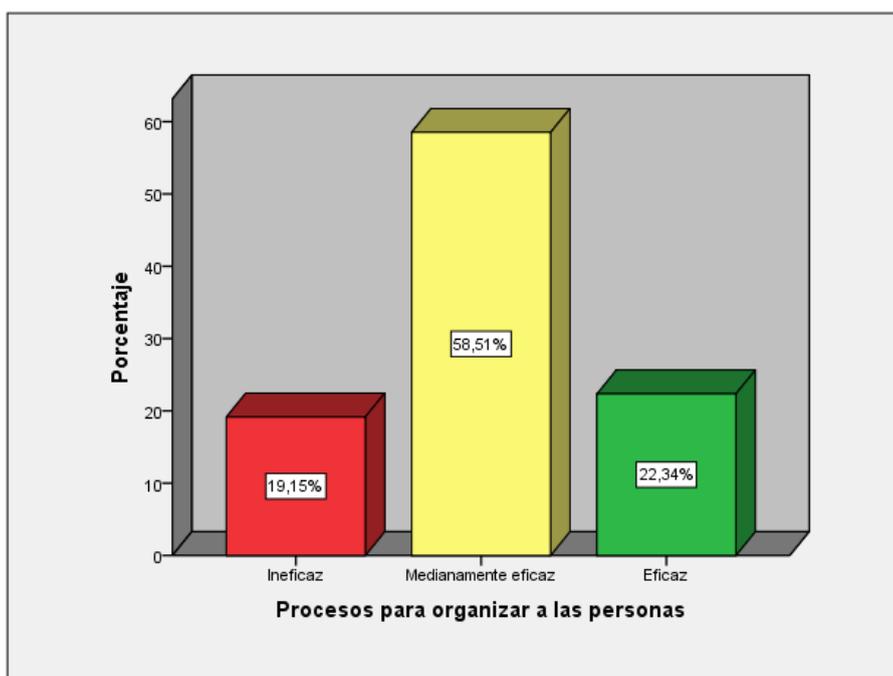


Figura 3: Distribución porcentual de la dimensión procesos para organizar personas

Se observa en los resultados que la dimensión procesos para organizar a las personas, presenta tres niveles: el nivel eficaz con un 19,15%, medianamente eficaz con un 58,51%, el eficaz con un 22,34%, el valor predominante es la dimensión medianamente eficaz con el mayor porcentaje, evidenciando que los procesos parar organizar personas es regular.

Tabla 13

Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión procesos para recompensar personas

Procesos para recompensar a las personas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Ineficaz	22	23,4	23,4	23,4
Medianamente eficaz	56	59,6	59,6	83,0
Eficaz	16	17,0	17,0	100,0
Total	94	100,0	100,0	

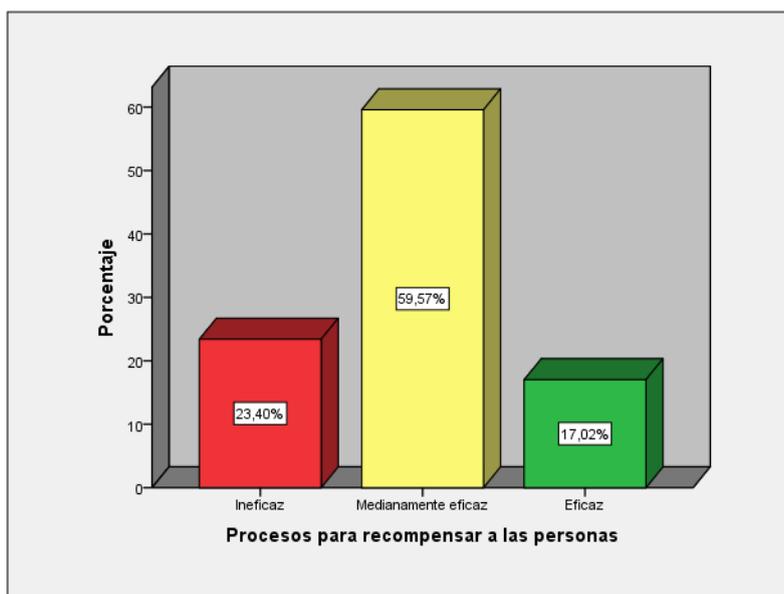


Figura 4: Distribución porcentual de la dimensión procesos para recompensar a las personas.

En los resultados se observa la existencia de 3 niveles: ineficaz con un 23,40%, medianamente ineficaz con un 59,57% y eficaz con 17,02%, evidenciándose el mayor porcentaje en el valor intermedio.

Tabla 14

Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión procesos para desarrollar personas

Procesos para desarrollar a las personas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Ineficaz	26	27,7	27,7	27,7
Medianamente eficaz	55	58,5	58,5	86,2
Eficaz	13	13,8	13,8	100,0
Total	94	100,0	100,0	

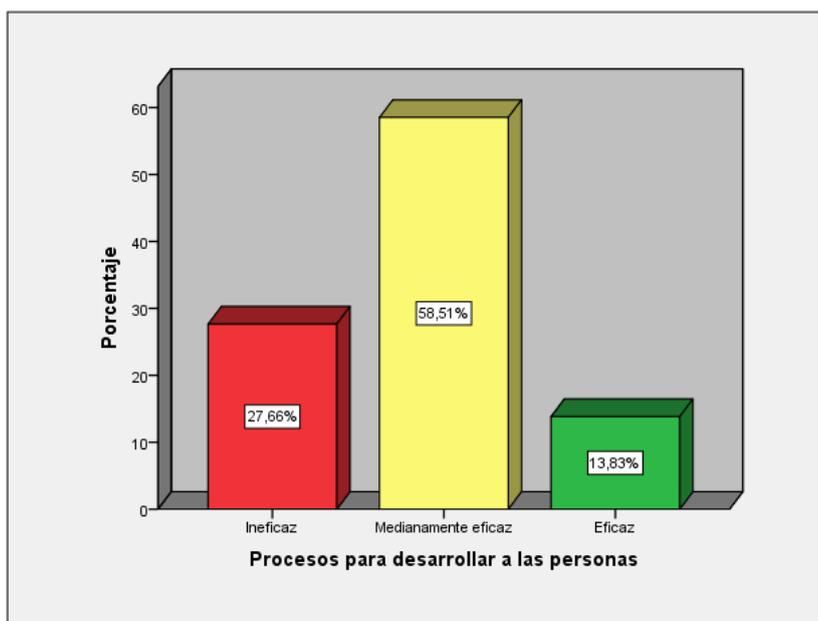


Figura 5: Distribución porcentual de la dimensión procesos para desarrollar a las personas.

Se puede observar en los resultados de la dimensión procesos para desarrollar personas que presenta tres niveles: Ineficaz con un 27,66%, medianamente eficaz con un 58.51% y el nivel eficaz presenta un 13.83%. El mayor porcentaje se encuentra en el nivel intermedio.

Tabla 15

Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión procesos para retener a las personas.

Procesos para retener a las personas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Ineficaz	29	30,9	30,9	30,9
Medianamente eficaz	57	60,6	60,6	91,5
Eficaz	8	8,5	8,5	100,0
Total	94	100,0	100,0	

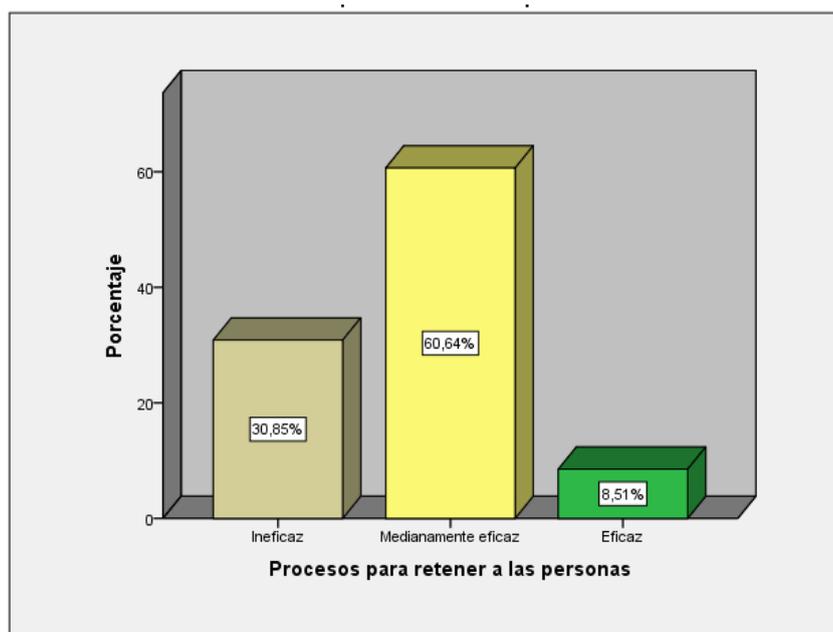


Figura 6: Distribución porcentual de la dimensión Procesos para retener personas.

Se puede apreciar en los resultados la presencia de 3 niveles: el nivel ineficaz con un 30,85%, Medianamente eficaz con un 60,64% y el tercer nivel eficaz con un 8,51%, el mayor porcentaje está en el nivel intermedio.

Tabla 16

Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión procesos para auditar a las personas.

Procesos para auditar a las personas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Ineficaz	31	33,0	33,0	33,0
Medianamente eficaz	52	55,3	55,3	88,3
Eficaz	11	11,7	11,7	100,0
Total	94	100,0	100,0	

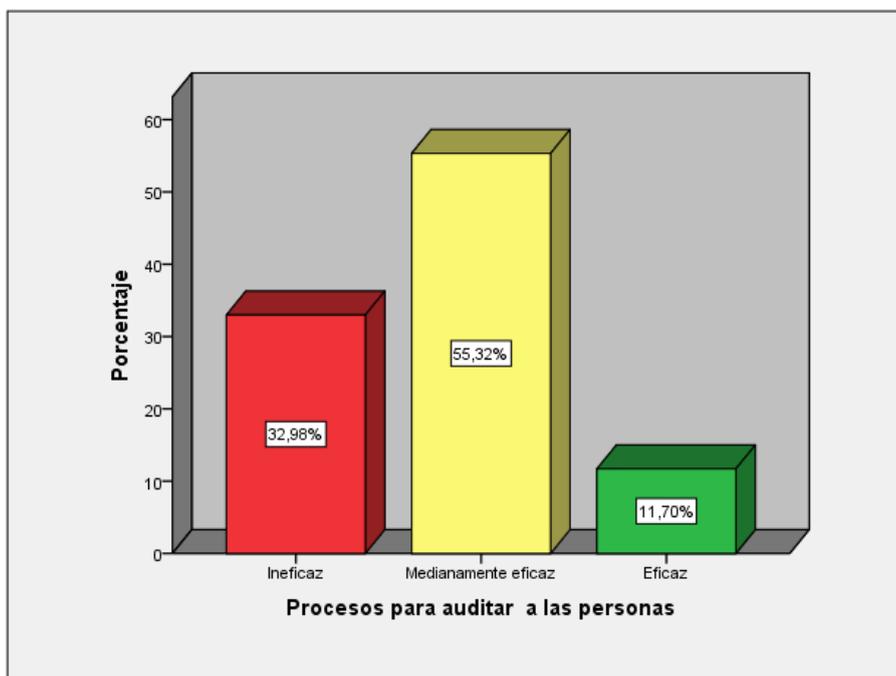


Figura 7: Distribución porcentual de la dimensión procesos para auditar a las personas.

En los resultados de esta dimensión se aprecia la existencia de tres niveles, Ineficaz con un 32,98%, medianamente eficaz con un 55,32% y eficaz con un 11,70%, el mayor porcentaje como en los anteriores casos se encuentra en el nivel intermedio.

Tabla 17

Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable motivación laboral

Motivación laboral					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Motivación baja	18	19,1	19,1	19,1
	Motivación media	45	47,9	47,9	67,0
	Motivación alta	31	33,0	33,0	100,0
	Total	94	100,0	100,0	

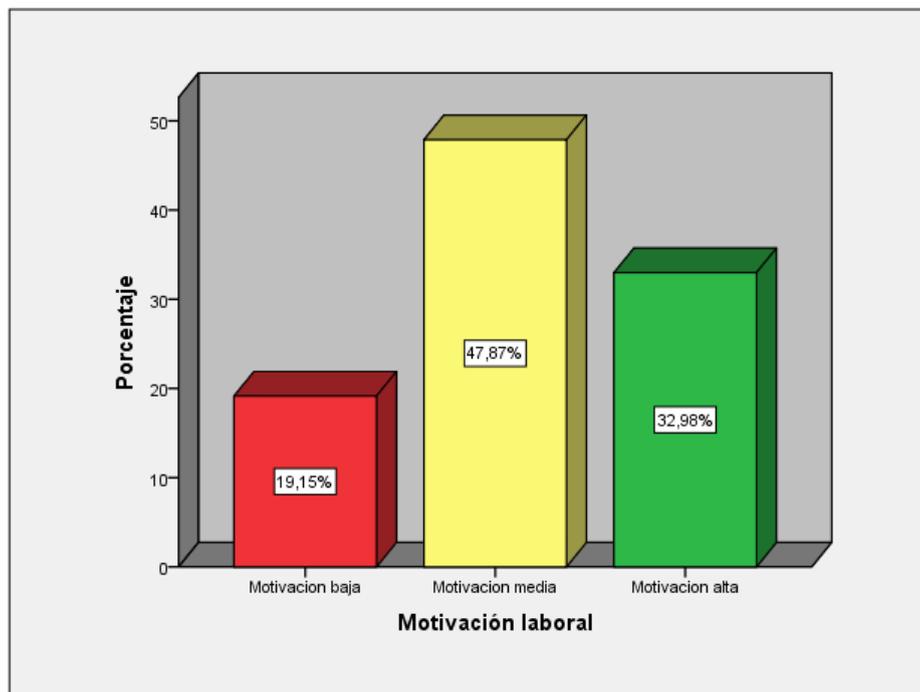


Figura 8: Distribución porcentual de la variable motivación laboral.

En esta variable se observa la presencia de tres niveles: motivación baja con un 19,15%, motivación media con un 47,87% y el nivel alto con un 32,98%, en este caso también el mayor porcentaje se evidencia en la motivación media.

Tabla 18

Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión motivación de logro.

Motivación de logro

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Motivación baja	20	21,3	21,3	21,3
Motivación media	41	43,6	43,6	64,9
Motivación alta	33	35,1	35,1	100,0
Total	94	100,0	100,0	

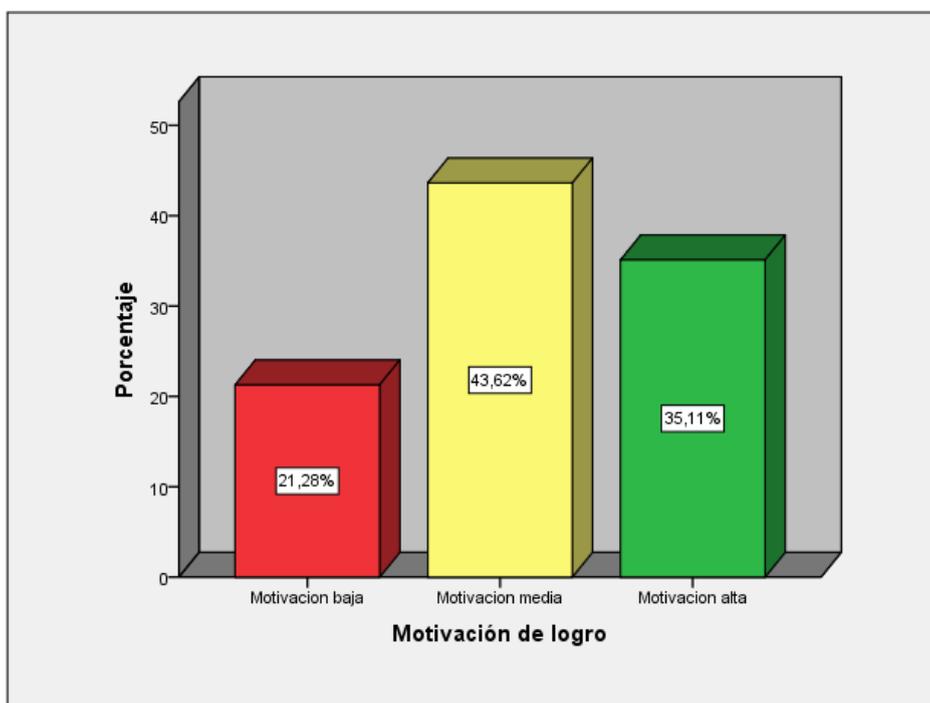


Figura 9 Distribución de porcentajes de la dimensión motivación de logro.

En esta dimensión se observa que el 21,8% tiene motivación baja, el 43,6% tiene motivación media y el 35,11% tiene una motivación alta, en esta dimensión se observa que existe una tendencia de aumento en la motivación media.

Tabla 19

Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión motivación de afiliación.

Motivación de afiliación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Motivación baja	1	1,1	1,1	1,1
Motivación media	32	34,0	34,0	35,1
Motivación alta	61	64,9	64,9	100,0
Total	94	100,0	100,0	

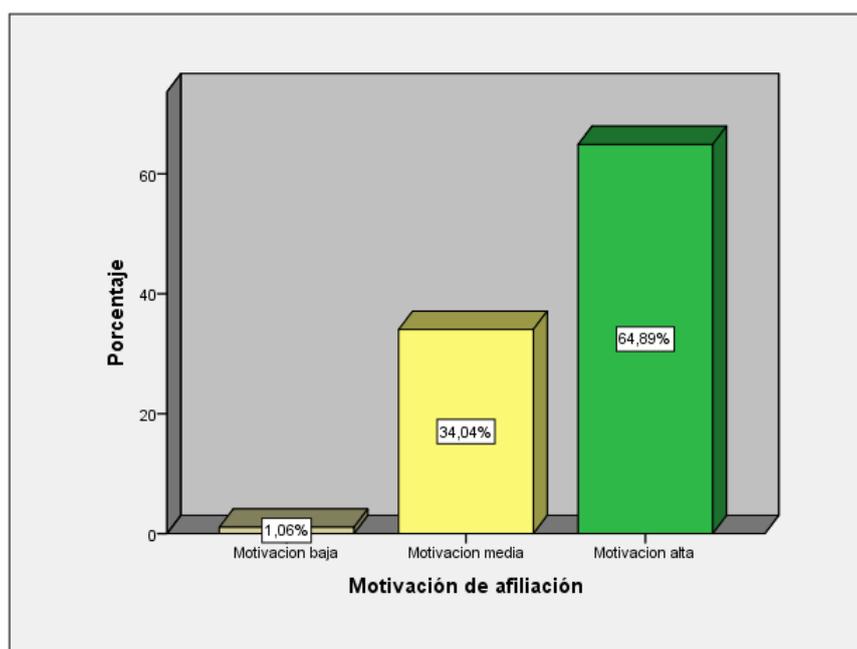


Figura 10 Distribución de porcentajes de la dimensión motivación de afiliación

En esta dimensión se observa un 1,06% de motivación baja, el 34,04% tiene motivación media y el 64,89% tiene motivación alta, en este caso la mayor concentración se encuentra en la motivación alta.

Tabla 20

Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión motivación de poder

Motivación de poder

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Motivación baja	20	21,3	21,3	21,3
Motivación media	44	46,8	46,8	68,1
Motivación alta	30	31,9	31,9	100,0
Total	94	100,0	100,0	

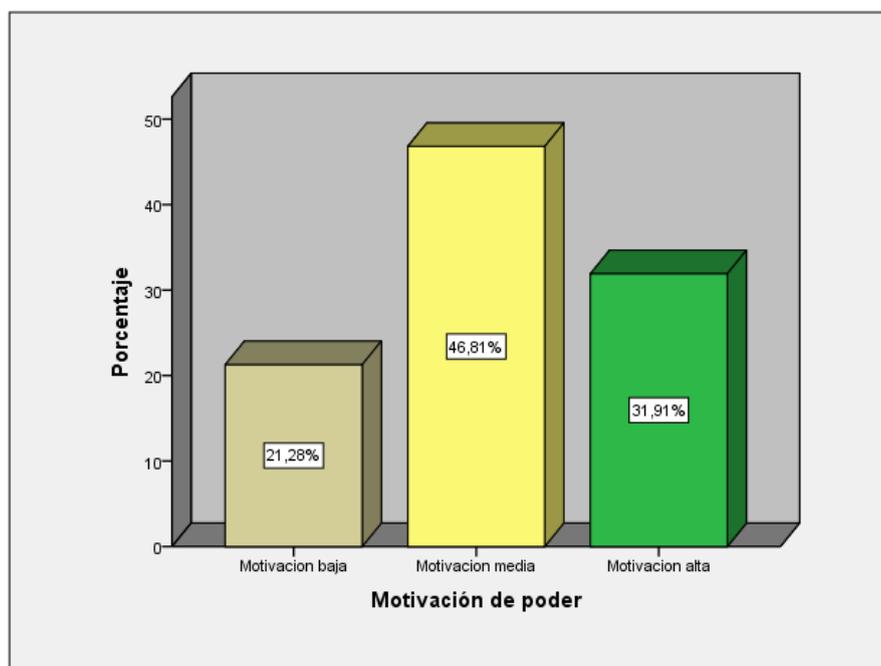


Figura 11 Distribución de porcentajes de la dimensión motivación de poder

En esta dimensión se observa un 21,28% en motivación baja, el 46,81% tiene motivación media y 31,91% tiene motivación alta, en este caso en comparación al anterior a menguado la motivación alta y aumentó la motivación media alcanzando un mayor porcentaje en función a los otros niveles.

3.2 Resultados de las tablas cruzadas

Tabla 21

Frecuencia y porcentajes según la variable gestión del talento humano y motivación laboral.

Tabla cruzada Gestión del talento humano*Motivación laboral

		Motivación laboral			Total	
		Motivación baja	Motivación media	Motivación alta		
Gestión del talento humano	Ineficaz	Recuento	2	11	3	16
		% del total	2,1%	11,7%	3,2%	17,0%
	Medianamente eficaz	Recuento	13	33	20	66
		% del total	13,8%	35,1%	21,3%	70,2%
	Eficaz	Recuento	3	1	8	12
		% del total	3,2%	1,1%	8,5%	12,8%
Total		Recuento	18	45	31	94
		% del total	19,1%	47,9%	33,0%	100,0%

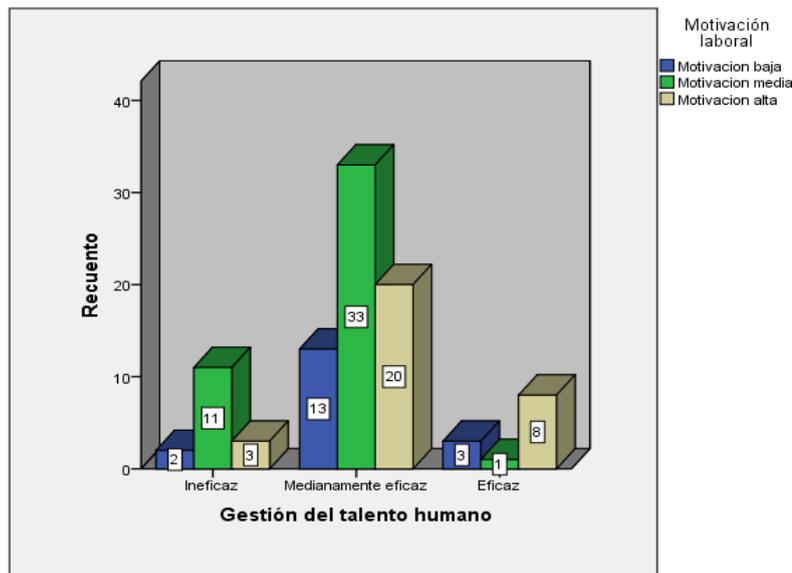


Figura 12 Descripción de la relación entre gestión del talento humano y motivación laboral

En esta tabla cruzada se observa que el mayor porcentaje se encuentra con un 35,1% cuando la gestión del talento humano y la motivación laboral se encuentra en el nivel medio, la tendencia es directa entre ambas variables, por lo tanto, a mayor motivación, mejor gestión del talento humano.

Tabla 22

Frecuencia y porcentajes según la variable gestión del talento humano y la motivación de logro

Tabla cruzada Gestión del talento humano*Motivación de logro

		Motivación de logro			Total	
		Motivación baja	Motivación media	Motivación alta		
Gestión del talento humano	Ineficaz	Recuento	4	7	5	16
		% del total	4,3%	7,4%	5,3%	17,0%
	Medianamente eficaz	Recuento	15	26	25	66
		% del total	16,0%	27,7%	26,6%	70,2%
	Eficaz	Recuento	1	8	3	12
		% del total	1,1%	8,5%	3,2%	12,8%
Total		Recuento	20	41	33	94
		% del total	21,3%	43,6%	35,1%	100,0%

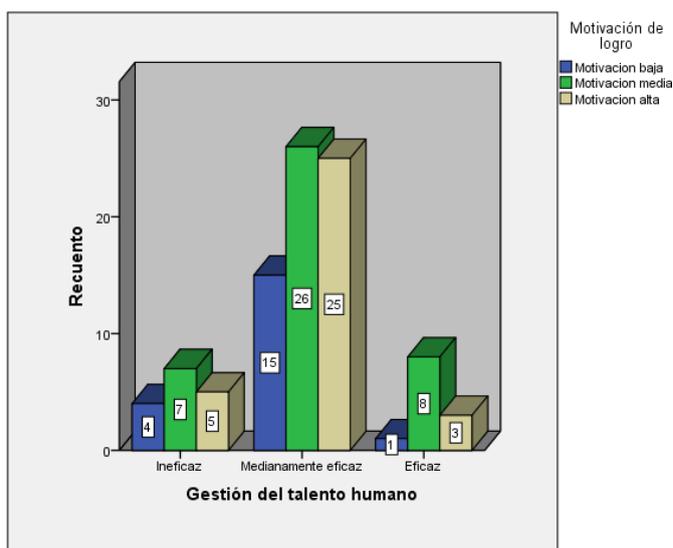


Figura 13 Descripción de la relación entre la gestión del talento humano y la dimensión motivación de logro.

Se observa que el mayor porcentaje se encuentra concentrado en un 27,7%, es decir cuando la motivación de logro aumenta, también aumenta la gestión del talento humano, por lo tanto, van creciendo de una manera proporcional, evidenciándose el mayor porcentaje en medianamente eficaz.

Tabla 23

Frecuencia y porcentajes según la variable gestión del talento humano y la motivación de afiliación

Tabla cruzada Gestión del talento humano*Motivación de afiliación

		Motivación de afiliación			Total	
		Motivación baja	Motivación media	Motivación alta		
Gestión del talento humano	Ineficaz	Recuento	1	7	8	16
		% del total	1,1%	7,4%	8,5%	17,0%
	Medianamente eficaz	Recuento	0	23	43	66
		% del total	0,0%	24,5%	45,7%	70,2%
	Eficaz	Recuento	0	2	10	12
		% del total	0,0%	2,1%	10,6%	12,8%
Total		Recuento	1	32	61	94
		% del total	1,1%	34,0%	64,9%	100,0%

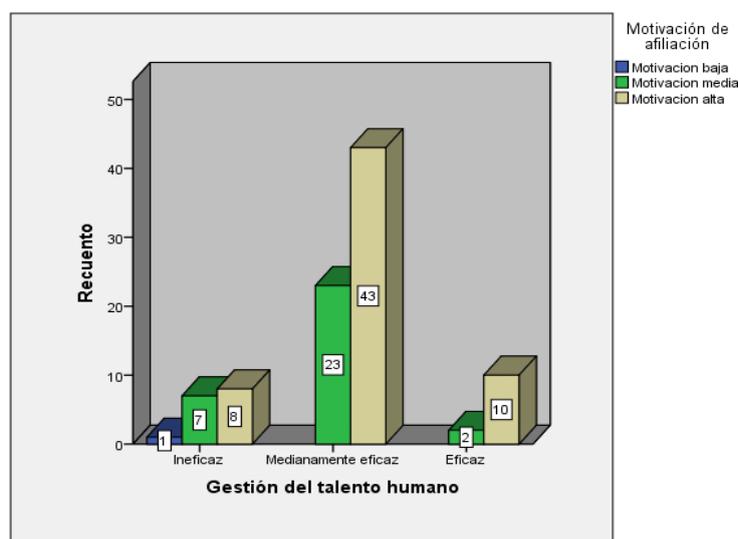


Figura 14 Descripción de la variable gestión del talento humano y la dimensión motivación de afiliación.

Sobre la variable gestión del talento humano y la dimensión motivación de afiliación, evidencian que su mayor porcentaje alcanza un 45,7%, en el nivel medio para gestión del talento humano, pero en nivel alto para la motivación de afiliación, se presenta de una manera directamente proporcional, pero con un crecimiento lento en gestión del talento humano.

Tabla 24

Frecuencia y porcentajes según la variable gestión del talento humano y motivación de poder.

Tabla cruzada Gestión del talento humano*Motivación de poder

		Motivación de poder			Total	
		Motivación baja	Motivación media	Motivación alta		
Gestión del talento humano	Ineficaz	Recuento	3	6	7	16
		% del total	3,2%	6,4%	7,4%	17,0%
	Medianamente eficaz	Recuento	14	35	17	66
		% del total	14,9%	37,2%	18,1%	70,2%
	Eficaz	Recuento	3	3	6	12
		% del total	3,2%	3,2%	6,4%	12,8%
Total	Recuento	20	44	30	94	
	% del total	21,3%	46,8%	31,9%	100,0%	

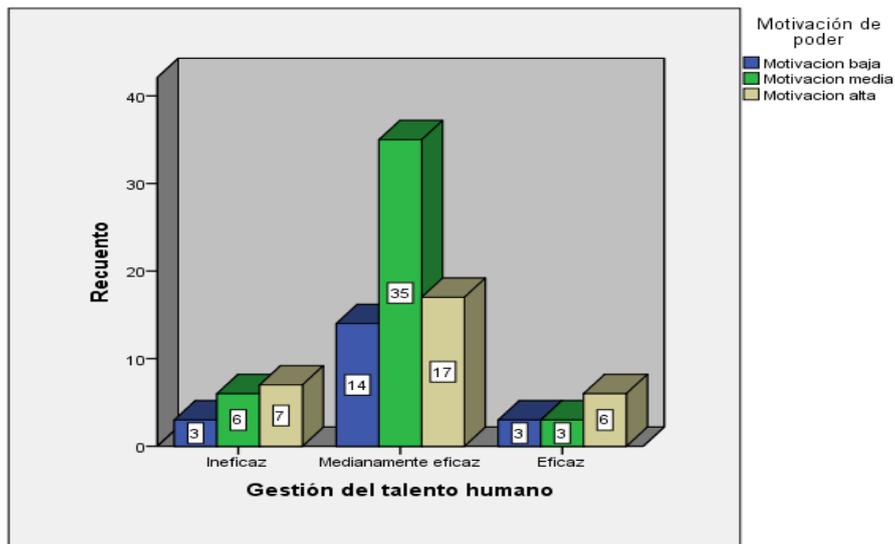


Figura 15 Descripción de la variable gestión del talento humano y motivación de poder

Sobre la variable gestión del talento humano y la motivación de poder se relacionan de manera directa y proporcional, alcanzando un porcentaje de 37,2% donde se cruza el nivel medianamente eficaz en gestión del talento humano y nivel medio en la motivación de poder.

3.3. Resultados inferenciales

Antes de aplicar los resultados inferenciales se hace necesario contar con la prueba de normalidad para establecer la herramienta estadística a utilizar.

Tabla N° 25

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del talento humano	,361	94	,000	,721	94	,000
Procesos para integrar personas	,340	94	,000	,753	94	,000
Procesos para organizar a las personas	,296	94	,000	,789	94	,000
Procesos para recompensar a las personas	,306	94	,000	,783	94	,000
Procesos para desarrollar a las personas	,310	94	,000	,779	94	,000
Procesos para retener a las personas	,339	94	,000	,750	94	,000
Procesos para retener a las personas	,301	94	,000	,777	94	,000
Motivación laboral	,247	94	,000	,802	94	,000
Motivación de logro	,228	94	,000	,802	94	,000
Motivación de afiliación	,412	94	,000	,633	94	,000
Motivación de poder	,239	94	,000	,805	94	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Según este resultado, se observa que el nivel de significancia es menos que 0.05, lo que nos indica que los datos no tienen una distribución normal, razón por la cual se utilizara el rho de Spearman para la contratación de la hipótesis, siguiendo una prueba no paramétrica, asimismo se considera la prueba de Kolmogorov Smirnov por tratarse de una muestra de más de 50 elementos.

Prueba de hipótesis.

Hipótesis general

H₀: La gestión del talento humano no se relaciona de manera directa y significativa con la motivación laboral de los colaboradores de enfermería del servicio de adultos del Instituto Nacional Cardiovascular-2019.

H_a: La gestión del talento humano se relaciona de manera directa y significativa con la motivación laboral de los colaboradores de enfermería del servicio de adultos del Instituto Nacional Cardiovascular-2019.

Nivel de confianza: 95% ($\alpha= 0.05$)

Reglas de decisión:

Si $p < \alpha$; se rechaza la hipótesis nula.

Si $p > \alpha$; se acepta la hipótesis nula.

Prueba estadística: Prueba de correlación de Spearman.

Tabla 26

Coefficiente de correlación de Spearman de las variables gestión del talento humano y motivación laboral

Correlaciones

		Gestión del talento humano	Motivación laboral	
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	1,000	,442
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	94	94
	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	,442	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	94	94

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

Descripción del grado de relación entre las variables

De los resultados del análisis estadístico se observa un coeficiente de correlación $r=0,442$ entre las variables: gestión del talento humano y motivación laboral.

Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación moderada.

Decisión estadística

La significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a $0,01$ lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Hipótesis Especifica 1

H₀: La gestión del talento humano no se relaciona de manera directa y significativa con la motivación del logro de los colaboradores de enfermería del servicio de adultos del Instituto Nacional Cardiovascular-2019.

H_a: La gestión del talento humano se relaciona de manera directa y significativa con la motivación del logro de los colaboradores de enfermería del servicio de adultos del Instituto Nacional Cardiovascular-2019.

Tabla 27

Coefficiente de correlación de Spearman de las variables: gestión del talento humano y motivación de logro

Correlaciones

			Gestión del talento humano	Motivación de logro
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,434
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	94	94
	Motivación de logro	Coeficiente de correlación	,434	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	94	94

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

Descripción del grado de relación entre las variables

De los resultados del análisis estadístico se observa un coeficiente de relación $r=0,434$ entre las variables: gestión del talento humano y motivación de logro. Este grado de correlación indica que la relación es directa y moderada entre las variables Gestión del Talento Humano y la dimensión motivación del logro.

Decisión estadística

La significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a 0,01 lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Hipótesis Especifica 2

Ho: La gestión del talento humano no se relaciona de manera directa y significativa con la motivación de afiliación de los colaboradores de enfermería del servicio de adultos del Instituto Nacional Cardiovascular-2019.

Ha: La gestión del talento humano se relaciona de manera directa y significativa con la motivación de afiliación de los colaboradores de enfermería del servicio de adultos del Instituto Nacional Cardiovascular-2019.

Tabla N° 28

Coefficiente de correlación de Spearman de las variables: gestión del talento humano y motivación de afiliación

		Correlaciones	
		Gestión del talento humano	Motivación de afiliación
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,499
		N	94
	Motivación de afiliación	Coefficiente de correlación	,499
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	94

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

Descripción del grado de relación entre las variables

De los resultados del análisis estadístico se observa un coeficiente relación $r= 0,449$ entre las variables: gestión del talento humano y motivación de afiliación este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación moderada.

Decisión estadística

La significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a $0,01$ lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Hipótesis Específica 3

Ho: La gestión del talento humano no se relaciona directa y significativa con la motivación de poder de los colaboradores de enfermería del servicio de adultos del Instituto Nacional Cardiovascular-2019.

Ha: La gestión del talento humano se relaciona directa y significativa con la motivación de poder de los colaboradores de enfermería del servicio de adultos del Instituto Nacional Cardiovascular-2019.

Tabla 29

Coefficiente de correlación de Spearman de las variables gestión del talento humano y la motivación de poder

Correlaciones				
			Gestión del talento humano	Motivación de poder
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	1,000	,316
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	94	94
	Motivación de poder	Coefficiente de correlación	,316	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	94	94

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

Descripción del grado de relación entre las variables

De los resultados del análisis estadístico se observa un coeficiente relación $r = 0,316$ entre las variables: gestión del talento humano y motivación de poder. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación débil.

Decisión estadística

La significancia de $p = 0,000$ muestra que p es menor a $0,01$ lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

IV. DISCUSIÓN

Del objetivo general se puede establecer que en los resultados del análisis estadístico se observa un coeficiente de correlación $r=0,442$ entre las variables: gestión del talento humano y motivación laboral, este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación moderada, la significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a $0,01$ lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, determinando la relación que existe entre dichas variables. Esto corresponde a que el mayor porcentaje se encuentra con un 35.1% cuando la gestión del talento humano y la motivación laboral se encuentran en un nivel medio, siendo la tendencia directa entre ambas variables, por lo tanto, a mayor gestión del talento humano mejor motivación.

En cuanto a la constatación con la teoría se afirma lo sostenido por Chiavenato (2018, p.14) con respecto a la gestión del talento humano definido como el conjunto de actividades necesarias para gerenciar el trabajo de la persona, con la finalidad de integrar, socializar, orientar a los talentos y diseñar el trabajo para hacerlo significativo, agradable y motivador. De igual modo se reafirma lo sostenido por McClelland (1989, p.20) respecto a la motivación como los propósitos conscientes que se hacen de acuerdo a lo observado y aprendido del ambiente donde se desarrollan y que pueden actuar según tres necesidades motivadoras adquiridas para el trabajo como las necesidades de logro, afiliación y poder, también Perret (2015, p.15) lo define como la fuerza que impulsa a la persona a lograr una meta. Observamos que estas definiciones se adecuan a nuestros resultados en cuanto a la asociación de ambas variables, en el sentido que a una motivación media le corresponde una gestión del talento humano medianamente eficaz, esto quiere decir que el impulso que los mueve a alcanzar los objetivos está relacionado directamente a las oportunidades de valor, desarrollo y crecimiento laboral concerniente a la gestión del talento humano y que por lo tanto se debe consolidar en mejorar los niveles de la relación entre ambas variables.

Haciendo un paralelo con los antecedentes, este resultado concuerda con los estudios realizados por Santos (2018) y Soto (2017) quienes determinaron la relación entre gestión del talento humano y motivación laboral, ambos concluyeron que tienen una relación alta, directa y significativa entre las variables con un 0,686 y 0.818 de Rho de Spearman respectivamente, la metodología empleada y la cantidad de la muestra fueron similares, para establecer su confiabilidad utilizaron el estadístico Alfa de Cronbach, estos resultados se ven

reflejados en el análisis descriptivo de Santos cuando la motivación laboral en el trabajo se encuentra en un nivel alto, el 46% considera la gestión del talento humano eficiente y Soto encontró que más del 50% consideran la gestión del talento humano medianamente eficaz y regular motivación. Por lo tanto, nos permiten confirmar la consistencia lógica de la presente investigación por las similitudes establecidas, ya que se determina una relación directa, solo que hay un mayor porcentaje en el trabajo presentado por los autores mencionados, pero la tendencia en estos casos es directa y significativa.

Sin embargo difiere del estudio de Soto (2016), donde reportan una relación negativa demasiado baja entre la variable: Manejo del talento humano y la dimensión motivación por el trabajo del clima laboral con un $r = -0.020$ y $p > 0.05$, cuyo valor de significancia fue de 0,860, por lo que el manejo del talento humano de los directivos no se relaciona directa y significativamente con la dimensión motivación por el trabajo del clima laboral en las instituciones educativas, a pesar de las similitudes en la consistencia interna y análisis estadístico. Esta diferencia puede deberse a que la motivación laboral en esta investigación se trató de una dimensión y no de una variable, en el cual se consideró como indicadores los premios, estímulos, ambiente agradable y trato interpersonal, asociados más a los factores externos de la motivación de Herzberg, pudiendo asociarse estos resultados a la falta de valoración de los factores internos por lo que pese a darse un adecuado manejo del talento humano no se aprecia una adecuada motivación para el trabajo, contrastándose con nuestra investigación que se basó en la teoría de McClelland enfocado en la intensidad de las necesidades de logro, afiliación y poder que tiene el trabajador.

De los resultados del análisis estadístico concerniente al objetivo específico 1, se observa un coeficiente de relación $r = 0,434$ entre las variables: Gestión del talento humano y la dimensión Motivación de logro de los colaboradores de enfermería del Instituto Nacional Cardiovascular-2019, este grado de correlación indica que la relación es directa y moderada entre las variables, la significancia de $p = 0,000$ muestra que p es menor a 0,05 lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, esto corresponde a un mayor porcentaje que se encuentra concentrado con un 27.7%, en el nivel intermedio para ambas variables, es decir cuando la motivación de logro aumenta, también aumenta la gestión del talento humano, van creciendo de una manera proporcional.

De acuerdo a la teoría de la necesidad de logro, el individuo presenta orientación a la excelencia por encima de las recompensas, se esfuerzan por sobresalir, alcanzar las metas, aceptan responsabilidades y necesitan retroalimentación es por ello que McClelland sugiere para incentivar esta necesidad, crear situaciones que generen responsabilidades personales y riesgos moderados (Robbins y Coulter, 2014, P.509). Así mismo Herzberg, sostiene que la satisfacción en los puestos de trabajo, tienden a citar los factores motivacionales o intrínsecos como el logro, el crecimiento, el reconocimiento y la responsabilidad, siendo necesario hacer énfasis en estos, sin embargo también están los factores de higiene relacionados con la administración, las políticas, la supervisión que provocan insatisfacción laboral cuando no son los adecuados (Chiavenato, 2011, P.45). Estas definiciones respaldan los hallazgos de este estudio correspondiente a la asociación proporcional de las variables.

Así tenemos que los resultados obtenidos tienen similitud con la investigación por Gallardo (2017), quien estableció que la motivación influye en el desempeño de los docentes de un colegio, obtenido por la regresión lineal múltiple con un valor de R cuadrado ajustado a 0.94, basado en los factores de la motivación por Frederick Herzberg, aplicado a 31 docentes por conveniencia, siendo los factores motivacionales más significativos, sin prescindir de los factores higiénicos, así mismo afirma que el docente actúa de forma más lenta cuando no se satisfacen sus necesidades de personal adecuadamente, siendo la variable de desarrollo, logro y realización las más significativas con un t-estadístico de 1.448. Cabe aclarar que aun siendo un trabajo explicativo causal la tendencia entre las variables tanto de relación como de influencia es directa y significativa, ello respalda a los resultados obtenidos producto de la investigación.

Los hallazgos encontrados y el análisis de los resultados estadísticos, respecto al objetivo específico 2, se observa un coeficiente de relación $r= 0,449$ entre las variables: gestión del talento humano y motivación de afiliación, este demuestra que la relación entre las variables es positiva y de correlación moderada, la significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a 0,01, señalando que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, también se evidencian que su mayor porcentaje alcanza un 45.7%, en el nivel medianamente eficaz para gestión del talento humano pero en nivel alto de la motivación de afiliación, en el cual encontramos que más del 50% del personal de enfermería tenían mayor prevalencia en esta motivación, por consiguiente las variables se

presentan de una manera directamente proporcional, pero con un crecimiento lento en la primera variable.

En lo que respecta a la confrontación con la teoría y de acuerdo a la mayor predisposición de los colaboradores de enfermería del Instituto a la necesidad de afiliación, se puede dar en respuesta a una profesión de servicio que necesita de una mayor interacción social, empatía, carisma y tolerancia, el cual se refuerza por el prestigio y la cultura organizacional del Instituto Nacional Cardiovascular. Coincide con la descripción de McClelland, 1970, citado por Bisseti, p.24-26 sobre las personas que tienen mayores motivaciones de afiliación, son las que buscan proyectar una buena imagen, manejan las tensiones desagradables, evitan los conflictos, trabajan en equipo, son cooperadores, poseen compañerismo y generalmente pasan más tiempo como subordinados, a estas características le favorece el contrato psicológico y la cultura organizacional como herramienta de la gestión del talento humano que rigen las relaciones interpersonales y las intrapersonales de cada persona, prevaleciendo el sentimiento de reciprocidad (Chiavenato, 2018, P.186). Dentro de las estrategias para retener a las personas se fomenta la vinculación con los empleados, el clima, las relaciones sindicales armoniosas y programas de relaciones que permita brindar ayuda, lidiar con la disciplina y resolver conflictos (Chiavenato, 2018, P.440), estos conceptos se adecuan a los hallazgos de esta investigación evidenciado por el nivel medianamente eficaz para gestión del talento humano pero en un nivel alto de motivación de afiliación con porcentaje mayor que alcanza un 45.7%, el cual se refuerza por el prestigio y la cultura organizacional del Instituto Nacional Cardiovascular.

También nuestro estudio guarda similitudes con Semren (2017) quien identificó la asociación entre la comunicación organizacional y la motivación de los empleados en fondos de inversión en el mercado croata, fundamentado en la teoría de la motivación de los factores intrínsecos y extrínsecos desarrollados por el teórico Frederick Herzberg. Se trató de una investigación no experimental, descriptiva, transversal y correlacional, realizado a 111 personas en línea. Obtuvo como resultado una correlación moderada, positiva y estadísticamente significativa entre todas las declaraciones de comunicación informal horizontal y la motivación laboral, dando como resultado el valor Rho de Spearman igual a 0.413 y $p < 0.01$, así mismo confirmo parcialmente una correlación pequeña y negativa con respecto a la comunicación formal y la motivación laboral con un valor de Rho igual a -0.202 y $p < 0.05$, lo cual significa que con el aumento de la comunicación formal hay una

disminución en la escala de motivación laboral. Tomamos como referente esta investigación porque la comunicación organizacional forma parte de la gestión del talento humano y a su vez es el eje importante para propiciar una mayor interacción social, integración, trabajo en equipo y solución de conflictos.

De los resultados del análisis estadístico concerniente al objetivo 3, se observa un coeficiente relación $r= 0,316$ entre las variables: gestión del talento humano y motivación de poder de los colaboradores de enfermería del servicio de adultos del Instituto Nacional Cardiovascular-2019. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación débil, la significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a $0,01$ lo que permite indicar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Esto corresponde según la descripción un porcentaje de 37.2% donde se cruza el nivel medianamente eficaz en gestión del talento humano y nivel medio en la motivación de poder relacionándose de manera directa y proporcional.

Al confrontar los resultados con la teoría, nos dice que cuando se activa el motivo de poder se desarrolla el objetivo de influenciar y controlar más que el desempeño eficaz, buscan autoridad, prestigio, hacen que sus criterios prevalezcan, persuaden, les gusta estar en circunstancias competitivas y dirigidas al estatus, usualmente les atrae puestos de liderazgo, son dinámicos, oradores, exigentes e inspiradores al ayudar a otros establecer metas (MacClelland, 1970, citado por Bisseti, p.24). Coincidimos con las premisas del autor y de acuerdo a nuestros resultados al obtener una correlación directamente proporcional entre la gestión del talento humano y la motivación de poder, se desarrollen estrategias para mejorar y potenciar las cualidades de los colaboradores de enfermería para formar líderes, que guíen y ayuden al logro de los objetivos.

En lo referente al trabajo de investigación de Marín (2018) tiene similitudes al establecer la relación entre la motivación y la satisfacción laboral en una empresa privada, de acuerdo a la teoría bifactorial de la motivación de Herzberg, se trató de un estudio con las mismas características metodológicas de la presenta investigación, aplicado a 136 trabajadores; se determinó que a mayor grado de motivación laboral, mayor grado de satisfacción laboral, con un coeficiente de Spearman que fue de 0.336 , cuya relación es de una baja correlación positiva, traducidos en un nivel de motivación laboral medianamente motivado con un 49.3% que se corresponde a un nivel de satisfacción laboral medianamente satisfecho con

56.6%, asimismo los factores higiénicos con los de menor promedio fueron prestigio o status y políticas y directrices de la organización.

V. CONCLUSIONES

Primero

Del objetivo general se puede establecer que los resultados del análisis estadístico se observa un coeficiente de correlación $r=0,442$ entre las variables: gestión del talento humano y motivación laboral, este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación moderada. La significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a $0,01$ lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, de ese modo es está determinado la relación que existe entre dichas variables.

Segundo.

El objetivo específico 1 se determina a través de los resultados del análisis estadístico de la hipótesis específica 1 se presenta un coeficiente de relación $r= 0,434$ entre las variables: gestión del talento humano y motivación de logro. Este grado de correlación indica que la relación es directa y moderada entre las variables, la significancia de $p=0,040$ muestra que p es menor a $0,05$ lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Tercero.

Concluimos el logro del objetivo específico 2 donde los resultados del análisis estadístico se observa un coeficiente relación $r= 0,449$ entre las variables: gestión del talento humano y motivación de afiliación. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación moderada, La significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a $0,01$ lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Cuarto.

De los resultados del análisis estadístico se observa un coeficiente relación $r= 0,316$ entre las variables: gestión del talento humano y motivación de poder. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación es débil, la significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a $0,01$ lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, este resultado puede permite determinar la relación entre las variables en estudio.

VI. RECOMENDACIONES

Primera.

Visto los resultados obtenidos entre la variable gestión del talento humano y motivación laboral en los colaboradores de enfermería del Instituto Nacional Cardiovascular-2019, aun con sus dimensiones, que presentan una relación directamente proporcional, se recomienda a las autoridades pertinentes de la institución tener en cuenta los resultados para mejorar dicha relación, así mismo socializarlo con el personal de la organización para poner en práctica las recomendaciones con el fin de lograr una eficaz gestión del talento humano y un nivel alto de motivación laboral

Segunda.

Se recomienda a los directivos de la institución identificar y estimular el talento de los colaboradores de enfermería hacia la satisfacción de las necesidades de logro, mediante la formación de equipos de alto desempeño, fomentar la rotación de puestos que generen mayor responsabilidad (coordinación, supervisión), desarrollar planes de capacitación externa como pasantías, cursos, o programas de preparación en línea y evaluaciones por competencias con su respectiva retroalimentación de mejora continua, ya que al mejorar la gestión del talento humano mejora la motivación de logro.

Tercero.

Se recomienda a las jefaturas de enfermería desarrollar estrategias para satisfacer las necesidades de afiliación de los colaboradores, mediante la formación y participación del trabajo en equipo, programas de tutoría y coaching para mejorar la comunicación interpersonal e interdisciplinaria, fortalecer el contrato psicológico con la finalidad de generar pertenencia en el trabajador, programas de reconocimiento al desempeño, cursos para potenciar las habilidades sociales, programas de apoyo como asistencia psicológica, guarderías, para facilitar la relación entre la vida laboral y familiar, además de actividades recreativas e integradoras.

Cuarto

Se recomienda a los directivos identificar los perfiles del personal de enfermería para diseñar los mecanismos apropiados con el fin de mejorar la motivación laboral según la necesidad de poder para satisfacerlas a través de actividades que fomenten el liderazgo, brindándole oportunidad para dirigir grupos de trabajo, desarrollar planes de carrera inexistentes en la

institución para que guíen su ascenso, así mismo ofrecer capacitación al personal de enfermería en el tema de gestión del talento humano, para tener mejores herramientas de gestión, y por ende una mejor motivación laboral.

REFERENCIAS

- Alles, M. (2009). *Construyendo talento. Programas de desarrollo para el crecimiento de las personas y la continuidad de las organizaciones*. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Granica S.A.
- Arango, P. y Sanín, A. (2018). Prácticas de gestión humana y perfil motivacional. Análisis en una empresa mediana del sector transporte de la ciudad de Medellín. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 36(2), 58-68. DOI: 10.21772/ripo.v36n2a05
- Armas, Y., Llanos, M. y Traverso, P. (2017). *Gestión del talento humano y nuevos escenarios laborales*. Samborondon, Ecuador: Universidad ECOTEC. Recuperado de <https://www.ecotec.edu.ec/content/uploads/2017/09/investigacion/libros/gestion-talento-humano.pdf>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Bogotá, Colombia: Pearson Educación.
- Bisetti, J. (2015). *Motivación y desempeño laboral en el personal subalterno de una institución armada del Perú, 2015* (Tesis de bachiller). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/110/bisetti_tj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. México D.F., México: Mc Graw-Hill/ Interamericana Editores. Recuperado de <https://issuu.com/irvingroquecastillo/docs/chiavenato-administracion-de-recurs>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. México D.F., México: Mc Graw-Hill/ Interamericana Editores. Recuperado de https://www.academia.edu/35952063/CHIAVENATO_Idalberto._Gesti%C3%B3n_d_el_talento_humano._3ra_Edici%C3%B3n._McGraw_Hill
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México D.F., México: Mc Graw-Hill/ Interamericana de México. Recuperado de <https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>

- Corbetta, p. (2010). *Metodología y técnicas de investigación social*. Madrid, España: McGraw-Hill/Interamericana de España.
- Dessler, G. (2015). *Administración de recursos humanos*. México D.F. México: Pearson Educación de México.
- Dessler, R y Varela, R. (2011). *Administración de recursos humanos. Enfoque latinoamericano*. México D.F. México: Pearson Educación de México. Recuperado <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/0ee49930c54202fa9d631ebce4af2438.pdf>
- Enríquez, C. (2014). *Motivación y desempeño laboral de los empleados del Instituto de la Visión en México* (Tesis de maestría). Universidad de Morelos, Nuevo León, México. Recuperado de <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/99/TESIS%20FINAL%20paty%20definitiva.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gallardo, K. (2017). *Motivación y desempeño laboral del personal docente de un colegio de educación secundaria* (Tesis de maestría). Universidad Nacional Agraria La Molina, Lima, Perú. Recuperado de <http://repositorio.lamolina.edu.pe/bitstream/handle/UNALM/2805/C10-G34-T.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- García, H., Díaz, P., Ávila, D., Cuzco, M. (2015). La reforma del sector salud y los recursos humanos en salud. *An Fac Med.*, 76 (1): 7-26. Recuperado de <http://www.scielo.org.pe/pdf/afm/v76nspe/a02v76nspe.pdf>
- Huilcapi, M., Castro, G., y Jácome, G. (2017). Motivación: Las teorías y su relación en el ámbito empresarial. *Dom. Ciem.*, 3(2), 311-333. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5889721>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México D.F., México: McGraw-Hill/Interamericana Editores. Recuperado de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Houssam, y. (2014). *The influence of talent management on the perception of psychological contracts: analysis between two groups* (Tesis doctoral). Capella University, Capella,

Estados Unidos. Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/1629444832/DA0635757BD64F82PQ/5?accountid=37408>

Jiménez, C. (2014). *Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada* (Tesis de maestría). Universidad Católica de Colombia, Bogotá, Colombia. Recuperado de <https://docplayer.es/17942663-Relacion-entre-el-liderazgo-transformacional-de-los-directores-y-la-motivacion-hacia-el-trabajo-y-el-desempeno-de-docentes-de-una-universidad-privada.html>

Khalid, A. & Rathore, K. (2018). Mediating effect of work-life balance on work motivation of post-graduate trainee doctors in public sector hospitals: evidence from pakistan. *Pakistan Economic and Social Review*, 56 (1), 93-119. Recuperado de http://pu.edu.pk/images/journal/pesr/PDF-FILES/5-v56_1_18.pdf

Lagos, V. (2015). *La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional en empresas COPELEC* (Tesis de bachiller). Universidad del Bío-Bío, Chillán, Chile. Recuperado de <http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/1533/1/Lagos%20Cortes%2C%20Victor.pdf>

La Rosa, V. (2015). *Gestión del talento humano y motivación laboral en la Autoridad Portuaria Nacional, Callao 2014* (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de <http://crai.ucvlima.edu.pe/biblioteca/modulos/PrincipalAlumno.aspx>

Li, L., Hongyan, H., Hao, Z., Changzhi, H., Lihua, F., Xinyan, L...Tao, S. (2014). Work stress, work motivation and their effects on job satisfaction in community health workers: a cross-sectional survey in China. *BMJ Open*, 4(6), 1-9. doi:10.1136/bmjopen-2014-004897

Marín, H (2018). *Motivación y satisfacción laboral del personal de "Socios en Salud" Sucursal Perú, 2016* (Tesis de maestría). Universidad San Marcos, Lima, Perú. Recuperado de <http://www.horizontemedicina.usmp.edu.pe/index.php/horizontemed/article/view/700/440>

- Martínez, H. y Benítez, L. (2016). *Metodología de la investigación social I*. México, D.F, México: Cengage Learning Editores. Recuperado de http://dgep.uas.edu.mx/librosdigitales/3er_SEMESTRE/26_Metodologia_de_la_investigacion_social_I.pdf
- McClelland, D. (1989). *Estudio de la motivación humana*. Madrid, España: Narcea S.A. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=3fKGr602DTcC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Molina, G., Oquendo, T., Rodriguez, S., Montoya, N., Vesga, C., Lagos, N., Almanza, R., Chavarro, M., Goenaga, E., Arboleada, G. (2016). Gestión del talento humano en salud pública. Un análisis en cinco ciudades colombianas, 2014. *Rev. Gerenc. Polít. Salud*, 15(30): 108-125. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/rgps/v15n30/v15n30a09.pdf>
- Montoya, J,N y Montoya, J,D. (2015). Application Review Authority to the Concept of Formal and Becoming a New Concept of Human Talent Management. *Journal of Economic and Social Thought*, 2(4), 309-319. doi:10.1453/jest.v2i4.538
- Navarro, L (2018). *Nivel de motivación y satisfacción laboral del personal de la Dirección Regional de Salud. Ayacucho, 2017* (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/20454/navarro_vl.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Oliva, E. (2017). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Víctor Larco Herrera* (Tesis de maestría). Universidad cesar Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/9048>
- Osorio, K., Arango, A. y Acosta, E. (2016). La motivación como un factor clave de éxito en las organizaciones modernas. *Colección académica de ciencias sociales*, 3(2),22-35. Recuperado de <https://revistas.upb.edu.co/index.php/cienciassociales/article/view/6641/6123>

- Organización Panamericana de la Salud. (2005). *Llamado a la Acción de Toronto 2006-2015. Hacia una década de Recursos Humanos en Salud para las Américas*. Toronto, Canada: OPS. Recuperado de https://www.observatoriorh.org/sites/default/files/webfiles/politicas/Llamado_Accion_Toronto.pdf
- Perret, R. (2016). *El secreto de la motivación*. México, México. Recuperado de <https://static1.squarespace.com/static/54d1216ae4b032ab36c26b61/t/5aa32f749140b73db65c927f/1520643968955/El+Secreto+de+La+Motivaci%C3%B3n+WEB.pdf>
- Pino, R. (2018). *Metodología de la Investigación. Elaboración de diseños para incrementar hipótesis*. Lima, Perú: Editorial San Marcos.
- Rosas, E. (2017). *Gestión del talento humano y motivación laboral: Caso Gobierno Regional de Pasco* (Tesis de maestría). Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, Pasco, Perú. Recuperado de <http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/823/1/TESIS%20GESTION%20DE%20TALENTO%20HUMANO%20Y%20MOTIVACION%20LABORAL%20CASO%20GOREPA%202017.pdf>
- Recalde, D. (2015). *La motivación de los colaboradores y su incidencia en el talento de alto potencial* (Tesis de maestría). Universidad Tecnológica Equinoccial, Quito, Ecuador. Recuperado de http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/17544/1/64735_1.pdf
- Ruales, M. (2015). *El talento con mayor potencial y su incidencia en la gestión estratégica del talento humano* (Tesis de maestría). Universidad Tecnológica Equinoccial, Quito, Ecuador. Recuperado de http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/17522/1/64448_1.pdf
- Robbins, S. y Coulter, M. (2014). *Administración*. México D.F., México: Pearson Education Inc. Recuperado de <https://es.slideshare.net/DianaBuitron/libro-administracin-stephen-robbins-2014>
- Santos, J. (2018). *La Gestión del Talento Humano y la Motivación Laboral de los trabajadores de la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de Salud, Lima 2017* (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Recuperado

de

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/23862/Santos_LJM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Solano, S. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central – Juanjui* (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto, Perú. Recuperado de

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/1725/solano_rs.pdf?sequence=1

Saavedra, J. (2016). *La motivación del personal y su influencia en los microclimas organizacionales de la Junta Nacional de Defensa del Artesano* (Tesis de maestría). Universidad Tecnológica Equinoccial, Quito, Ecuador. Recuperado de http://repositorio.ute.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/123456789/17558/66049_1.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Semren, A. (2017). *The relationship between organizational communication and motivation of employees* (Tesis de maestría). Modul University Vienna, Viena, Austria. Recuperado de

<https://www.modul.ac.at/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=9388&token=9192b4f8701bef9beac51a8c7d18fe03190f4284>

Soto, F. (2016). *Manejo del talento humano y el clima laboral en las instituciones educativas “Politécnico Regional del Centro” y “Mariscal Castilla” distrito el Tambo-Huancayo, 2014* (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú. Recuperado de

http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/5035/Soto_co.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Soto, J. (2017). *Gestión del talento humano y motivación laboral según personal de la Unidad de Gestión educativa Local 04, Lima 2016* (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/7189/Soto_SJS.pdf?sequence=1

Santivañez, S. (2017). *La motivación laboral en los trabajadores de una PYME Metalmecánica de Lima Norte 2017, según la teoría de las necesidades de*

McClelland (Tesis de bachiller). Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, Perú.

Recuperado de

<http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1841/TRAB.SUF.PROF.%20SILVIA%20MISALINA%20SANTIVA%C3%91EZ%20FIERRO.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Turienzo, R. (2016). *El pequeño libro de la motivación*. Barcelona, España: Alienta editorial.

Uba, D. (2014). Talent Management and human resource practices. *International Journal of Innovation and Applied Studies*, 6 (4), 1011-1018. Recuperado de <https://pdfs.semanticscholar.org/1ee8/d664a3492c86c0019d33a9578037f62a7275.pdf>

Vallejo, L. (2016). *Gestión del talento humano*. Chimborazo, Ecuador: La Caracola Editores. Recuperado de <http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/pdf/18/gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano.pdf>

Valderrama, S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Lima, Perú: Edit. San Marcos.

Van, E., Mathafena, R y Ras, J. (2017). The development of a talent management framework for the private sector. *SA Journal of Human Resource Management*, 15(0), 1-20. doi: [org/10.4102/sajhrm.v15i0.820](https://doi.org/10.4102/sajhrm.v15i0.820)

ANEXOS

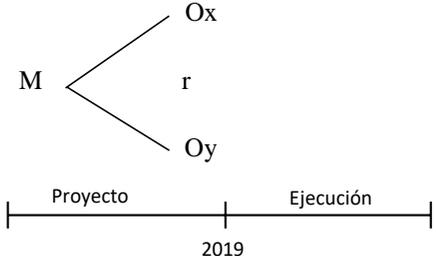
Anexo 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: Gestión del talento humano y motivación laboral de los colaboradores de la Unidad de Procedimientos Cardiológicos No Invasivos-2019.

I. PROBLEMAS	II. OBJETIVOS	III. HIPOTESIS	DIMENSIONES E INDICADORES				
<p>Problema General:</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y motivación laboral de los colaboradores de enfermería del servicio de adultos del Instituto Nacional Cardiovascular-2019?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>a)¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la motivación del logro de los colaboradores de enfermería del servicio de adultos del Instituto Nacional Cardiovascular-2019?</p> <p>b)¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la motivación de afiliación de los colaboradores de enfermería del servicio de adultos del Instituto Cardiovascular-2019?</p> <p>c) ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la motivación de poder de los</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la motivación laboral de los colaboradores de enfermería del servicio de adultos del Instituto Nacional Cardiovascular-2019</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <p>a) Establecer la relación que existe entre la gestión del talento humano y la motivación del logro de los colaboradores de enfermería del servicio de adultos del Instituto Nacional Cardiovascular-2019.</p> <p>b) Establecer la relación que existe entre la gestión del talento humano y la motivación de afiliación de los colaboradores de enfermería del servicio de adultos del Instituto Nacional Cardiovascular-2019.</p>	<p>Hipótesis General:</p> <p>La gestión del talento humano se relaciona de manera directa y significativa con la motivación laboral de los colaboradores de enfermería del servicio de adultos del Instituto Nacional Cardiovascular-2019</p> <p>Hipótesis Específicas:</p> <p>a) La gestión del talento humano se relaciona de manera directa y significativa con la motivación del logro de los colaboradores de enfermería del servicio de adultos del Instituto Nacional Cardiovascular-2019.</p> <p>b) La gestión del talento humano se relaciona de manera directa y significativa con la motivación de afiliación de los colaboradores de enfermería del servicio de adultos</p>	Variable 1: Gestión del talento humano				
			Dimensiones	Indicadores	Número de ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Procesos para integrar personas	Convocatoria	1,2,3	Escala Likert	Eficaz: 132-180
				Perfil laboral	4,5		
				Selección	6,7,8		
			Procesos para organizar a las personas	Inducción laboral	9,10,11	índices: 6. Nunca 7. Casi nunca 8. A veces 9. Casi siempre 10. Siempre	Medianamente eficaz 84-131
				Modelado del trabajo	12,13		
				Trabajo en equipo	14,15,16		
			Procesos para recompensar a las personas	Reconocimiento del desempeño	17,18,19		Ineficaz 36-83
				Estímulo económico	20,21		
				Prestaciones y servicios	22,23		
			Procesos para desarrollar a las personas	Capacitación	24,25,26		
				Desarrollo de personas			
				Desarrollo de habilidades	29,30		
			Procesos para retener a las personas	Ambiente laboral	31,32		
				Relaciones con los empleados	33,34		
				Higiene y seguridad	35,36		
			Procesos para auditar a las personas	Monitoreo	37,38		
				Acompañamiento	39,40		
				Evaluación	41,42		

colaboradores de enfermería del servicio de adultos del Instituto Nacional Cardiovascular-2019?.	c) Establecer la relación que existe entre la gestión del talento humano y la motivación de poder de los colaboradores de enfermería del servicio de adultos del Instituto Nacional Cardiovascular-2019.	del Instituto Nacional Cardiovascular-2019. c) La gestión del talento humano se relaciona directa y significativa con la motivación de poder de los colaboradores de enfermería del servicio de adultos del Instituto Nacional Cardiovascular-2019.	Variable 2 : Motivación laboral				
			Dimensiones	Indicadores	N° de Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Motivación de logro	Retroalimentación	1	Definitivamente No : 1 Probablemente No: 2 Indeciso: 3 Posiblemente Si: 4 Definitivamente Si: 5	Motivación baja: 1-25 ptos
				Excelencia	2,5		
				Responsabilidades metas	3 4		
			Motivación de afiliación	Amistad	6,8		Motivación media: 26-50 ptos
				Compañerismo	7,9		
			Trabajo en equipo	10			
			Motivación de poder	Competencia	11,12	Motivación alta: 51-75 ptos	
				Autoridad	13		
				Influencia	14		
				Status	15		

Tipo y diseño	Población y muestra	Técnica e instrumento	Método de análisis de datos
<p>Tipo de investigación</p> <p>Según el nivel de aplicación. Martínez y Benites (2016, p.68) es básica porque busca incrementar conocimientos.</p> <p>Diseño de investigación. De acuerdo Hernández, Fernández y Baptista (2014, p.91-93), Enfoque cuantitativo, diseño no experimental (no manipula variables), de tipo transeccional (aplica una sola vez) y de alcance descriptivo correlacional (asociación).</p>  <p>Donde:</p> <p>M= unidades de análisis o muestra</p> <p>O1=v1 gestión del talento humano</p> <p>O2 = V2 Motivación laboral</p> <p>R = Coeficiente de correlación</p>	<p>Población</p> <p>La población está compuesta por un total de 123 enfermeros del servicio de adultos del Instituto Nacional Cardiovascular que pertenece a la red de salud de Essalud.</p> <p>Muestra</p> $n = \frac{4Np \cdot q}{E^2(N - 1) + 4p \cdot q}$ <p>Donde:</p> <p>N:Población</p> <p>4: Coeficiente de confiabilidad para el 94% de nivel de confianza.</p> <p>P y q: Probabilidades de éxito y fracaso que tiene cada integrante de la población.</p> <p>E:Es el error seleccionado de 5</p> $n = \frac{4(123)(50)(50)}{5^2(122) + 4(50)(50)} \quad n = \frac{1230.000}{13.050} \quad n = 94$ <p>Muestreo probabilístico estratificado</p>	<p>Técnica</p> <p>La encuesta Valderrama “La encuesta es un cuestionario que sirve para medir niveles de conocimientos y escalas de actitudes” (p.194), por consiguiente nos brindara datos según los objetivos planteados.</p> <p>Instrumento</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Cuestionario de gestión del talento humano. (teoría Chiavenato) 2. Cuestionario de motivación laboral (teoría de MacCleave) Martínez y Benites (2016,p.59-60) herramienta de procedimientos estandarizados a través de un formulario que engloba un conjunto de preguntas específicas. 	<p>-base de datos</p> <p>-procesados SPSS versión 23 y el Excel 2017</p> <p>- datos tabulados , presentados en tablas y figuras</p> <p>- hipótesis se aplicará el coeficiente Rho de Spearman a un nivel de confianza del 95% y significancia del 5%.</p>

Anexo 02

Cuestionario sobre gestión del talento humano y motivación laboral

Estimado colaborador, el presente documento tiene por objetivo recolectar datos sobre su opinión con respecto a cómo se realiza la gestión del talento humano y su motivación laboral en su centro de trabajo.

Instrucciones:

En tal sentido, le solicitamos marcar una sola alternativa por cada ítem del cuestionario, con la veracidad requerida, del mismo modo se le indica que es totalmente anónimo, por lo tanto no debe poner su nombre ni algún dato que lo identifique.

BLOQUE I: MOTIVACIÓN LABORAL

Sus respuestas tienen la siguiente escala de valoración.

Definitivamente No	Probablemente No	Indeciso	Posiblemente Si	Definitivamente Si
1	2	3	4	5

p

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
	Dimensión 1 : Logro					
1	Intento mejorar mi desempeño laboral.					
2	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes					
3	Me gusta ser programado (a) en tareas complejas.					
4	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas.					
5	Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil.					
	Dimensión 2: Afiliación					
6	A menudo me encuentro hablando con otras personas del hospital sobre temas que no forman parte de mi trabajo.					
7	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en el hospital					
8	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros de trabajo.					
9	Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones.					
10	Prefiero trabajar con otras personas a trabajar solo (a).					
	Dimensión3 : Poder					
11	Me gusta trabajar en competición y ganar.					
12	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión.					
13	Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo.					
14	Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo.					
15	Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean					

BLOQUE II: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Sus respuestas tienen la siguiente escala de valoración.

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

N°	ITEMS	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 LAS 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 mentoring 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					

Gracias por su colaboración.

Anexo 03

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Instituciones : Universidad Cesar Vallejo
Investigadora : Corina Tania Ognio Cárdenas
Título : Gestión del talento humano y motivación laboral de los colaboradores de enfermería de un Instituto de Salud de Lima-2019.

Propósito del estudio:

Lo estamos invitando a participar en un estudio llamado: “Gestión del talento humano y motivación laboral de los colaboradores de enfermería en un Instituto de Salud de Lima-2019”. Este es un estudio desarrollado por una investigadora de la Universidad Cesar Vallejo; el cual pretende medir la gestión del talento humano en su trabajo y la asociación con su motivación laboral.

Procedimientos:

Si usted acepta participar en este estudio se le realizarán los siguientes procedimientos:

Se le aplicará una encuesta anónima estructurada en dos bloques: el primero tratará sobre motivación laboral consta de 15 preguntas y le tomará aproximadamente 10 minutos contestarlo. El segundo bloque está dirigido a gestión del talento humano, el cual consta de 42 preguntas y le tomará como máximo 20-25 minutos para desarrollarlo.

Riesgos:

No se prevén riesgos por participar en este estudio.

Beneficios:

Usted no recibirá un beneficio directo sin embargo los datos proporcionados, brindaran información sobre el nivel de motivación laboral y la gestión del talento humano, con su respectiva asociación para que se puedan realizar planes de mejora e intervenciones, con el fin de incrementar su desempeño y lograr su satisfacción laboral.

Costos e incentivos:

Usted no deberá pagar nada por participar en el estudio. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni de otra índole, únicamente la satisfacción de colaborar a un mejor entendimiento sobre la gestión del talento humano y la motivación laboral.

Confidencialidad:

La encuesta que usted desarrollará será totalmente anónima. Los resultados de esta investigación son solo con fines del estudio. Sus encuestas no serán mostradas a ninguna persona ajena al estudio.

Derechos del paciente

Si usted decide participar en el estudio, tiene la posibilidad de retirarse de este en cualquier momento sin perjuicio alguno. Si tiene alguna duda adicional o queja, por favor pregunte a la Lic. Corina Ognio Cárdenas al 961080012 o contactarse con el Comité de Ética en Investigación INCOR representado por la Presidenta Dra. Zoila Rodríguez Urteaga al teléfono N° 4111560, anexo 5911

CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo que puede sucederme si participo en el proyecto, también entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento.

Firma del participante

DNI:

Fecha

Firma del Investigador

Nombre: Corina Tania Ognio Cárdenas
DNI:40465759

Fecha

Anexo 4

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor:

Carlos Pérez Pérez

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO

Me es muy grato dirigirme a usted para expresarle mi saludo y así mismo hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de MAESTRIA con mención en SERVICIOS DE LA SALUD de la UCV, en la sede Lima Este, promoción 2018 I aula N° 403B, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optare el grado de Magister.

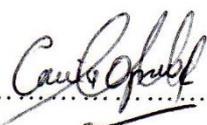
El título del proyecto de investigación es: **“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE ENFERMERÍA EN UN INSTITUTO DE SALUD, LIMA-2019”**, siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, considero conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de gestión y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Anexo N° 1: Carta de presentación
- Anexo N° 2: Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones
- Anexo N° 3: Matriz de operacionalización de las variables
- Anexo N° 4: Tabla de especificaciones del cuestionario
- Anexo N° 5: Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad de expresar mi consideración y estima personal.

Atentamente



Corina Tania Ognio Cardenas

DNI 40465759

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

N°	ITEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad 3		sugerencias
		1		2				
	DIMENSIÓN 1: PROCESOS PARA INTEGRAR PERSONAS	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Considera usted que fue adecuado los medios por el cual se enteró de la existencia de la vacante.	✓		✓		✓		
2	Considera usted que el área de recursos humanos le da importancia a reclutar personal con talento.	✓		✓		✓		
3	Considera usted que la convocatoria establece con precisión el perfil del personal requerido.	✓		✓		✓		
4	Considera usted que las competencias o habilidades consideradas en el perfil de puestos son las adecuadas.	✓		✓		✓		
5	Considera usted que los comités que evalúan la selección del personal, están entrenados y capacitados para la elección de personal idóneo.	✓		✓		✓		
6	Considera usted que son adecuados los métodos usados para la selección de personal (Pre curricular, psicotécnica, conocimiento, curricular y entrevista)	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: PROCESOS PARA ORGANIZAR A LAS PERSONAS	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
7	Considera usted que al personal ingresante se le socializa la misión, visión y políticas de la organización.	✓		✓		✓		
8	Considera usted que ha su ingreso le fue entregado algún documento donde se especifique las funciones del puesto, políticas y responsabilidades para su desempeño.	✓		✓		✓		
9	Considera usted que la designación de sus funciones se realiza en base al nivel y perfil laboral	✓		✓		✓		
10	Considera usted que la institución cuenta con un plan de desarrollo de carrera	✓		✓		✓		
11	Considera usted que su jefe inmediato prioriza el trabajo en equipo	✓		✓		✓		
12	Considera usted que en el servicio se utilizan las técnicas de comunicación interpersonal para organizar el trabajo.	✓		✓		✓		

DIMENSIÓN 3: PROCESOS PARA RECOMPENSAR A LAS PERSONAS		SI	NO	SI	NO	SI	NO
13	Considera usted que se valora la capacidad personal resaltando sus habilidades técnicas.	✓		✓		✓	
14	Considera usted que se realiza reconocimiento de su buen desempeño mediante oficio o resolución.	✓		✓		✓	
15	Considera usted que los salarios son justos y equitativos	✓		✓		✓	
16	Considera usted que se fomenta un valor económico como valor agregado al esfuerzo laboral.	✓		✓		✓	
17	Considera usted estar satisfecha (o) con las prestaciones sociales (vacaciones, aguinaldo, seguro médico, etc) que le brinda la institución.	✓		✓		✓	
18	Considera estar satisfecho con el horario asignado en su jornada laboral	SI	NO	SI	NO	SI	NO
DIMENSIÓN 4: PROCESOS PARA DESARROLLAR A LAS PERSONAS							
19	Considera usted que el área fomenta la capacitación continua del personal.	✓		✓		✓	
20	Considera usted que la institución desarrolla cursos de actualización.	✓		✓		✓	
21	Considera usted que el área utiliza el método de coaching, tutoría o mentoring para guiar a una persona al desarrollo de su carrera.	✓		✓		✓	
22	Considera usted que se realizan procesos de mejoramiento continuo en la actividad específica.	✓		✓		✓	
23	Considera usted que se desarrolla las habilidades sociales como medio del trabajo cooperativo	✓		✓		✓	
24	Considera usted que se desarrollan las habilidades asertivas para mejorar la comunicación	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 5: PROCESOS PARA RETENER A LAS PERSONAS		SI	NO	SI	NO	SI	NO
25	Considera usted que existe un clima laboral positivo como para fidelizar al trabajador competente	✓		✓		✓	
26	Considera que cuenta con un jefe que le inspira confianza y se comunica de manera adecuada (comunicación asertiva).	✓		✓		✓	
27	Considera usted que existe estímulo y reconocimiento de progresar en base a sus habilidades	✓		✓		✓	

28	Considera usted que los directivos evitan conflictos personales y si se presentan lo resuelven de manera pronta y amigable	/		/		/	
29	Considera usted que la evaluación de la salud ocupacional en su institución es la adecuada	/		/		/	
30	Considera usted que se le proporciona las herramientas de trabajo adecuados para que se realicen sus funciones.	/		/		/	
DIMENSIÓN 6: PROCESOS PARA AUDITAR A LAS PERSONAS		SI	NO	SI	NO	SI	NO
31	Considera usted que existe un proceso de monitoreo permanente sobre funciones laborales	/		/		/	
32	Considera usted que el monitoreo se realiza con el propósito de alcanzar resultados adecuados	/		/		/	
33	Considera usted que existe un acompañamiento para potenciar las funciones en el área y trabajo	/		/		/	
34	Considera usted que existe un acompañamiento para corregir las distintas condiciones laborales.	/		/		/	
35	Considera usted que su desempeño es evaluado periódicamente.	/		/		/	
36	Considera usted que el objetivo de la evaluación de su desempeño es para la continuación de una capacitación o entrenamiento	/		/		/	

Observaciones (Precisar si hay suficiencia): Agrega 7 preguntas ..

Opinión de aplicabilidad: Aplicable () Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez evaluador CARLOS PÉREZ PÉREZ

DNI 27437465

Especialidad del evaluador Mg. EBANICIO DE PROYECTOS 04 de JUNIO del 2019

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

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


 Lic. Carlos Pérez Pérez
 del Departamento de Enfermería
 INSTITUTO NACIONAL CARDIOVASCULAR
 INCOR ESSALUD

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACIÓN

N°	ITEMS	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	MOTIVACIÓN DE LOGRO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Intento mejorar mi desempeño laboral.	✓		✓		✓		
2	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes	✓		✓		✓		
3	Me gusta ser programado (a) en tareas complejas.	✓		✓		✓		
4	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas.	✓		✓		✓		
5	Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil.	✓		✓		✓		
	MOTIVACIÓN DE AFILIACIÓN	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
6	A menudo me encuentro hablando con otras personas del hospital sobre temas que no forman parte de mi trabajo.	✓		✓		✓		
7	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en el hospital	✓		✓		✓		
8	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
9	Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones.	✓		✓		✓		
10	Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo (a).	✓		✓		✓		
	MOTIVACIÓN DE PODER	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
11	Me gusta trabajar en competición y ganar.	✓		✓		✓		
12	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión.	✓		✓		✓		
13	Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo.	✓		✓		✓		
14	Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo.	✓		✓		✓		
15	Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean	✓		✓		✓		

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

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez evaluador

DNI. 27437465

Especialidad del evaluador..... *mg. Ejercicios de proyectos*

04 de *junio* del 2019

4. **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado
5. **Relevancia :** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
6. **Claridad :** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



.....
Lic. Carlos Pérez Pérez
Jefe del Departamento de Enfermería
INSTITUTO NACIONAL CARDIOVASCULAR
INCOR ESSAELUD

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señora:

Elizabeth Gonzales Cárdenas

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO

Me es muy grato dirigirme a usted para expresarle mi saludo y así mismo hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de MAESTRIA con mención en SERVICIOS DE LA SALUD de la UCV, en la sede Lima Este, promoción 2018 I aula N° 403B, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optare el grado de Magister.

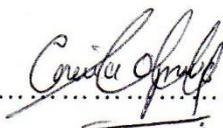
El título del proyecto de investigación es: **“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE ENFERMERÍA EN UN INSTITUTO DE SALUD, LIMA-2019”**, siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, considero conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de gestión y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Anexo N° 1: Carta de presentación
- Anexo N° 2: Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones
- Anexo N° 3: Matriz de operacionalización de las variables
- Anexo N° 4: Tabla de especificaciones del cuestionario
- Anexo N° 5: Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad de expresar mi consideración y estima personal.

Atentamente



Corina Tania Ognio Cardenas

DNI 40465759

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

Nº	ITEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad 3		sugerencias
		1		2				
	DIMENSIÓN 1: PROCESOS PARA INTEGRAR PERSONAS	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Considera usted que fue adecuado los medios por el cual se enteró de la existencia de la vacante.	X		X		X		
2	Considera usted que el área de recursos humanos le da importancia a reclutar personal con talento.	X		X		X		
3	Considera usted que la convocatoria establece con precisión el perfil del personal requerido.	X		X		X		
4	Considera usted que las competencias o habilidades consideradas en el perfil de puestos son las adecuadas.	X		X		X		
5	Considera usted que los comités que evalúan la selección del personal, están entrenados y capacitados para la elección de personal idóneo.	X		X		X		
6	Considera usted que son adecuados los métodos usados para la selección de personal (Pre curricular, psicotécnica, conocimiento, curricular y entrevista)	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: PROCESOS PARA ORGANIZAR A LAS PERSONAS	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
7	Considera usted que al personal ingresante se le socializa la misión, visión y políticas de la organización.	X		X		X		
8	Considera usted que ha su ingreso le fue entregado algún documento donde se especifique las funciones del puesto, políticas y responsabilidades para su desempeño.	X		X		X		
9	Considera usted que la designación de sus funciones se realiza en base al nivel y perfil laboral	X		X		X		
10	Considera usted que la institución cuenta con un plan de desarrollo de carrera	X		X		X		
11	Considera usted que su jefe inmediato prioriza el trabajo en equipo	X		X		X		
12	Considera usted que en el servicio se utilizan las técnicas de comunicación interpersonal para organizar el trabajo	X		X		X		

DIMENSIÓN 3: PROCESOS PARA RECOMPENSAR A LAS PERSONAS		SI	NO	SI	NO	SI	NO
13	Considera usted que se valora la capacidad personal resaltando sus habilidades técnicas.	X		X		X	
14	Considera usted que se realiza reconocimiento de su buen desempeño mediante oficio o resolución.	X		X		X	
15	Considera usted que los salarios son justos y equitativos	X		X		X	
16	Considera usted que se fomenta un valor económico como valor agregado al esfuerzo laboral.	X		X		X	
17	Considera usted estar satisfecha (o) con las prestaciones sociales (vacaciones, aguinaldo, seguro médico, etc) que le brinda la institución.	X		X		X	
18	Considera estar satisfecho con el horario asignado en su jornada laboral	SI	NO	SI	NO	SI	NO
DIMENSIÓN 4: PROCESOS PARA DESARROLLAR A LAS PERSONAS				X		X	
19	Considera usted que el área fomenta la capacitación continua del personal.	X		X		X	
20	Considera usted que la institución desarrolla cursos de actualización.	X		X		X	
21	Considera usted que el área utiliza el método de coaching, tutoría o mentoring para guiar a una persona al desarrollo de su carrera.	X		X		X	
22	Considera usted que se realizan procesos de mejoramiento continuo en la actividad específica.	X		X		X	
23	Considera usted que se desarrolla las habilidades sociales como medio del trabajo cooperativo	X		X		X	
24	Considera usted que se desarrollan las habilidades asertivas para mejorar la comunicación	X		X		X	
DIMENSIÓN 5: PROCESOS PARA RETENER A LAS PERSONAS		SI	NO	SI	NO	SI	NO
25	Considera usted que existe un clima laboral positivo como para fidelizar al trabajador competente	X		X		X	
26	Considera que cuenta con un jefe que le inspira confianza y se comunica de manera adecuada (comunicación asertiva).	X		X		X	
27	Considera usted que existe estímulo y reconocimiento de progresar en base a sus habilidades	X		X		X	

28	Considera usted que los directivos evitan conflictos personales y si se presentan lo resuelven de manera pronta y amigable	X		X		X	
29	Considera usted que la evaluación de la salud ocupacional en su institución es la adecuada	X		X		X	
30	Considera usted que se le proporciona las herramientas de trabajo adecuados para que se realicen sus funciones.	X		✓		X	
	DIMENSIÓN 6: PROCESOS PARA AUDITAR A LAS PERSONAS	SI	NO	SI	NO	SI	NO
31	Considera usted que existe un proceso de monitoreo permanente sobre funciones laborales	X		X		X	
32	Considera usted que le monitoreo se realiza con el propósito de alcanzar resultados adecuados	X		X		X	
33	Considera usted que existe un acompañamiento para potenciar las funciones en el área y trabajo	X		X		X	
34	Considera usted que existe un acompañamiento para corregir las distintas condiciones laborales.	X		X		X	
35	Considera usted que su desempeño es evaluado periódicamente.	X		X		X	
36	Considera usted que el objetivo de la evaluación de su desempeño es para la continuación de una capacitación o entrenamiento	X		X		X	

Observaciones (Precisar si hay suficiencia): *Hay Suficiencia para Medir las Variables*

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez evaluador *Georgina Góndez Elybette*

DNI *09943237*

Especialidad del evaluador *Atta Gerencia en las Servicios de Salud* *6* de *6* del 2019

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

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


 Lic. Elizabeth Gonzales Cárdenas
 Jefe del Servicio de Enfermería de
 Cardiopediatría
 Instituto Nacional Cardiovascular
 INCOR - ESSALUD

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

Nº	ITEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad 3		sugerencias
		1		2				
	DIMENSIÓN 1: PROCESOS PARA INTEGRAR PERSONAS	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Considera usted que fue adecuado los medios por el cual se enteró de la existencia de la vacante.	X		X		X		
2	Considera usted que el área de recursos humanos le da importancia a reclutar personal con talento.	X		X		X		
3	Considera usted que la convocatoria establece con precisión el perfil del personal requerido.	X		X		X		
4	Considera usted que las competencias o habilidades consideradas en el perfil de puestos son las adecuadas.	X		X		X		
5	Considera usted que los comités que evalúan la selección del personal, están entrenados y capacitados para la elección de personal idóneo.	X		X		X		
6	Considera usted que son adecuados los métodos usados para la selección de personal (Pre curricular, psicotécnica, conocimiento, curricular y entrevista)	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: PROCESOS PARA ORGANIZAR A LAS PERSONAS	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
7	Considera usted que al personal ingresante se le socializa la misión, visión y políticas de la organización.	X		X		X		
8	Considera usted que ha su ingreso le fue entregado algún documento donde se especifique las funciones del puesto, políticas y responsabilidades para su desempeño.	X		X		X		
9	Considera usted que la designación de sus funciones se realiza en base al nivel y perfil laboral	X		X		X		
10	Considera usted que la institución cuenta con un plan de desarrollo de carrera	X		X		X		
11	Considera usted que su jefe inmediato prioriza el trabajo en equipo	X		X		X		
12	Considera usted que en el servicio se utilizan las técnicas de comunicación interpersonal para organizar el trabajo	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACIÓN

N°	ITEMS	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	MOTIVACIÓN DE LOGRO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Intento mejorar mi desempeño laboral.	X		X		X		
2	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes	X		X		X		
3	Me gusta ser programado (a) en tareas complejas.	X		X		X		
4	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas.	X		X		X		
5	Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil.	X		X		X		
	MOTIVACIÓN DE AFILIACIÓN	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
6	A menudo me encuentro hablando con otras personas del hospital sobre temas que no forman parte de mi trabajo.	X		X		X		
7	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en el hospital	X		X		X		
8	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros de trabajo.	X		X		X		
9	Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones.	X		X		X		
10	Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo (a).	X		X			X	Quiero Solo
	MOTIVACIÓN DE PODER	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
11	Me gusta trabajar en competición y ganar.	X		X		X		
12	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión.	X		X		X		
13	Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo.	X		X		X		
14	Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo.	X		X		X		
15	Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean	X		X		X		

Observaciones (Precisar si hay suficiencia): *Si hay Suficiencia*
Opinión de aplicabilidad: Aplicable () Aplicable después de corregir () No aplicable ()
Apellidos y nombres del juez evaluador *E. Aguirre Gutierrez Elizabeth*
DNI *09943996*
Especialidad del evaluador *M.tra Gerencia en los Servicios de Salud* *6* de *6* del 2019

4. **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado
5. **Relevancia :** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
6. **Claridad :** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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


Lic. Elizabeth Gonzales Cárdenas
Jefe del Servicio de Enfermería de
Cardiopediatria
Instituto Nacional Cardiovascular
INCOR - ESSALUD

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señora:

Jessica Moreno Córdova

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO

Me es muy grato dirigirme a usted para expresarle mi saludo y así mismo hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de MAESTRIA con mención en SERVICIOS DE LA SALUD de la UCV, en la sede Lima Este, promoción 2018 I aula N° 403B, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optare el grado de Magister.

El título del proyecto de investigación es: **“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE ENFERMERÍA EN UN INSTITUTO DE SALUD, LIMA-2019”**, siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, considero conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de gestión y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Anexo N° 1: Carta de presentación
- Anexo N° 2: Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones
- Anexo N° 3: Matriz de operacionalización de las variables
- Anexo N° 4: Tabla de especificaciones del cuestionario
- Anexo N° 5: Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad de expresar mi consideración y estima personal.

Atentamente



Corina Tania Ognio Cardenas

DNI 40465759

ANEXO 5

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

N°	ITEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad 3		sugerencias
		1		2		SI	NO	
	DIMENSIÓN 1: PROCESOS PARA INTEGRAR PERSONAS	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Considera usted que fue adecuado los medios por el cual se enteró de la existencia de la vacante.	✓		✓		✓		
2	Considera usted que el área de recursos humanos le da importancia a reclutar personal con talento.	✓		✓		✓		
3	Considera usted que la convocatoria establece con precisión el perfil del personal requerido.	✓		✓		✓		
4	Considera usted que las competencias o habilidades consideradas en el perfil de puestos son las adecuadas.	✓		✓		✓		
5	Considera usted que los comités que evalúan la selección del personal, están entrenados y capacitados para la elección de personal idóneo.	✓		✓		✓		
6	Considera usted que son adecuados los métodos usados para la selección de personal (Pre curricular, psicotécnica, conocimiento, curricular y entrevista)	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: PROCESOS PARA ORGANIZAR A LAS PERSONAS	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
7	Considera usted que al personal ingresante se le socializa la misión, visión y políticas de la organización.	✓		✓		✓		
8	Considera usted que ha su ingreso le fue entregado algún documento donde se especifique las funciones del puesto, políticas y responsabilidades para su desempeño.	✓		✓		✓		
9	Considera usted que la designación de sus funciones se realiza en base al nivel y perfil laboral	✓		✓		✓		
10	Considera usted que la institución cuenta con un plan de desarrollo de carrera	✓		✓		✓		
11	Considera usted que su jefe inmediato prioriza el trabajo en equipo	✓		✓		✓		
12	Considera usted que en el servicio se utilizan las técnicas de comunicación interpersonal para organizar el trabajo.	✓		✓		✓		

DIMENSIÓN 3: PROCESOS PARA RECOMPENSAR A LAS PERSONAS		SI	NO	SI	NO	SI	NO
13	Considera usted que se valora la capacidad personal resaltando sus habilidades técnicas.	✓		✓		✓	
14	Considera usted que se realiza reconocimiento de su buen desempeño mediante oficio o resolución.	✓		✓		✓	
15	Considera usted que los salarios son justos y equitativos	✓		✓		✓	
16	Considera usted que se fomenta un valor económico como valor agregado al esfuerzo laboral.	✓		✓		✓	
17	Considera usted estar satisfecha (o) con las prestaciones sociales (vacaciones, aguinaldo, seguro médico, etc) que le brinda la institución.	✓		✓		✓	
18	Considera estar satisfecho con el horario asignado en su jornada laboral	SI	NO	SI	NO	SI	NO
DIMENSIÓN 4: PROCESOS PARA DESARROLLAR A LAS PERSONAS		✓		✓		✓	
19	Considera usted que el área fomenta la capacitación continua del personal.	✓		✓		✓	
20	Considera usted que la institución desarrolla cursos de actualización.	✓		✓		✓	
21	Considera usted que el área utiliza el método de coaching, tutoría o mentoring para guiar a una persona al desarrollo de su carrera.	✓		✓		✓	
22	Considera usted que se realizan procesos de mejoramiento continuo en la actividad específica.	✓		✓		✓	
23	Considera usted que se desarrolla las habilidades sociales como medio del trabajo cooperativo	✓		✓		✓	
24	Considera usted que se desarrollan las habilidades asertivas para mejorar la comunicación	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 5: PROCESOS PARA RETENER A LAS PERSONAS		SI	NO	SI	NO	SI	NO
25	Considera usted que existe un clima laboral positivo como para fidelizar al trabajador competente	✓		✓		✓	
26	Considera que cuenta con un jefe que le inspira confianza y se comunica de manera adecuada (comunicación asertiva).	✓		✓		✓	
27	Considera usted que existe estímulo y reconocimiento de progresar en base a sus habilidades	✓		✓		✓	

28	Considera usted que los directivos evitan conflictos personales y si se presentan lo resuelven de manera pronta y amigable	✓		✓		✓	
29	Considera usted que la evaluación de la salud ocupacional en su institución es la adecuada	✓		✓		✓	
30	Considera usted que se le proporciona las herramientas de trabajo adecuados para que se realicen sus funciones.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 6: PROCESOS PARA AUDITAR A LAS PERSONAS		SI	NO	SI	NO	SI	NO
31	Considera usted que existe un proceso de monitoreo permanente sobre funciones laborales	✓		✓		✓	
32	Considera usted que le monitoreo se realiza con el propósito de alcanzar resultados adecuados	✓		✓		✓	
33	Considera usted que existe un acompañamiento para potenciar las funciones en el área y trabajo	✓		✓		✓	
34	Considera usted que existe un acompañamiento para corregir las distintas condiciones laborales.	✓		✓		✓	
35	Considera usted que su desempeño es evaluado periódicamente.	✓		✓		✓	
36	Considera usted que el objetivo de la evaluación de su desempeño es para la continuación de una capacitación o entrenamiento	✓		✓		✓	

Observaciones (Precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (✓) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez evaluador *Moreno Córdoba Jessica Ingrid*

DNI *28289050*

Especialidad del evaluador *Mg. Gestión de los Servicios de Salud.*

07 de *Junio* del 2019

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

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

JM

 Lic. Jessica I. Moreno Córdoba

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACIÓN

N°	ITEMS	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	MOTIVACIÓN DE LOGRO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Intento mejorar mi desempeño laboral.	✓		✓		✓		
2	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes	✓		✓		✓		
3	Me gusta ser programado (a) en tareas complejas.	✓		✓		✓		
4	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas.	✓		✓		✓		
5	Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil.	✓		✓		✓		
	MOTIVACIÓN DE AFILIACIÓN	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
6	A menudo me encuentro hablando con otras personas del hospital sobre temas que no forman parte de mi trabajo.	✓		✓		✓		
7	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en el hospital	✓		✓		✓		
8	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
9	Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones.	✓		✓		✓		
10	Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo (a).	✓		✓		✓		
	MOTIVACIÓN DE PODER	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
11	Me gusta trabajar en competición y ganar.	✓		✓		✓		
12	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión.	✓		✓		✓		
13	Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo.	✓		✓		✓		
14	Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo.	✓		✓		✓		
15	Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean	✓		✓		✓		

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

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (✓) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez evaluador Moreno Cereales Terriza Ingrid

DNI..... 28289050

Especialidad del evaluador..... Mg. Gestión de los Servicios de Salud 07 de Junio del 2019

4. **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado
5. **Relevancia :** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
6. **Claridad :** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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


.....
Lic. Jessica I. Moreno Cordova
Jefe del Servicio de Enfermería de
Procedimientos Cardiológicos
Instituto Nacional Cardiovascular
INCOR - ESSALUD

Anexo 05



Informe de Aprobación
06/2019-CEI
19 de julio de 2019

Comité de Ética en Investigación

Instituto Nacional Cardiovascular "Carlos Alberto Peschiera Carrillo" - INCOR

Jr. Coronel Félix Cipriano Zegarra N° 417 - Jesús María - Lima - Perú.

Teléfono: 4111560 Correo electrónico: comitedeeticaincor@gmail.com

CERTIFICA

Que el Comité de Ética en Investigación del Instituto Nacional Cardiovascular "Carlos Alberto Peschiera Carrillo" en su reunión del día 19/07/2019, acta 09-2019, ha evaluado la propuesta del investigador referida al estudio:

Título: "Gestión del talento humano y motivación laboral de los colaboradores de enfermería en un Instituto de Salud de Lima-2019" Número de registro: 009 - 2019.

Documentos evaluados: Proyecto de investigación y consentimiento informado.

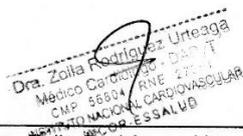
Que en este estudio:

- Se cumplen los preceptos éticos formulados en la Declaración de Helsinki de la Asociación Médica Mundial sobre principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos y en sus posteriores revisiones, así como aquellos exigidos por la normativa legal aplicable en función de las características del estudio.
- Se cumplen los requisitos necesarios de idoneidad del proyecto en relación con los objetivos del estudio.
- La capacidad del investigador y los medios disponibles son adecuados para llevar a cabo el estudio.

Es por ello que el Comité **informa favorablemente** sobre la realización de dicho proyecto por la investigadora Lic. Corina Tania Ognio Cárdenas como investigador principal en el Servicio de Cardiología Clínica, del Instituto Nacional Cardiovascular "Carlos Alberto Peschiera Carrillo".

Esta aprobación tiene una vigencia de 12 meses, que vence el 19/07/2020, debiendo solicitar la Renovación de aprobación, de ser el caso, con treinta días de anticipación.

Lima, 19 de julio de 2019


Dra. Zoila Rodríguez Urteaga
Médico Cardiólogo D.M.T.
C.M.P. 86604 / R.N.E. 27501
INSTITUTO NACIONAL CARDIOVASCULAR
INCOR - ESSALUD

Dra. Zoila Rodríguez Urteaga
Presidenta del Comité de Ética en Investigación INCOR

C.c.: Lic. Corina Tania Ognio Cárdenas

www.essalud.gob.pe

Jr. Coronel Zegarra 417
Jesús María
Lima 11, Perú
T. 411-1560

Anexo 06

Gestión del talento humano y motivación laboral de los colaboradores de enfermería en un Instituto de Salud, Lima – 2019.

Ognio-Cárdenas Corina tania¹

RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la motivación laboral de los colaboradores de enfermería del servicio de adultos del Instituto Nacional Cardiovascular-2019. Las dimensiones de la investigación se basaron en los seis procesos de la gestión del talento humano de Chiavenato y las tres necesidades motivacionales de McClelland: Logro, afiliación y poder. La metodología utilizada fue de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, descriptivo correlacional y corte transversal; la población fue de 123 enfermeros del servicio de adultos correspondiente a procedimientos cardiológicos, cardiología clínica y cirugía cardiovascular, obteniendo una muestra de 94 enfermeros por muestreo probabilístico estratificado; para la recolección de datos se utilizaron dos cuestionarios para medir las variables, que fueron validados por juicio de expertos y la confiabilidad fue el Alfa de Cronbach. De acuerdo a los resultados del análisis estadístico se determinó que la gestión del talento humano en la mencionada institución es medianamente eficaz con un 70,21% y una motivación media con un 47.87%, además se constató que la motivación de afiliación se encontró en un nivel alto con un 64.9%, encontrando finalmente la relación entre sí con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,442 y $p=0,000$ indicando una relación positiva, moderada y significativa entre las variables. Finalmente se concluye una tendencia directa, por lo tanto a mayor gestión del talento humano mejor motivación en todas sus dimensiones.

Palabras clave: Gestión del talento humano, motivación laboral, colaboradores, talento humano.

Human talent management and work motivation of nursing collaborators in a Health Institute, Lima-2019.

Ognio-Cárdenas Corina tania¹

ABSTRACT

The aim of the study was determine the relationship between the management of human talent and the work motivation of the nursing staff of the adult service of the National Cardiovascular Institute-2019. The dimensions of the research were based on the six processes of Chiavenato human talent management and McClelland three motivational needs: Achievement, affiliation and power. The methodology used was quantitative approach, non-experimental design, correlational descriptive and cross-sectional; The population consisted of 123 nurses from the adult service corresponding to cardiological procedures, clinical cardiology and cardiovascular surgery, obtaining a sample of 94 nurses by stratified probabilistic sampling; For data collection, two questionnaire were used to measure the variables, which were validated by expert judgment and the reliability was Cronbach Alpha. According to the results of the statistical analysis, it was determined that the management of human talent in the aforementioned institution is moderately effective with 70.21% and an average motivation with 47.87%, it was also found that the affiliation motivation was found in a high level with 64.9%, finally finding the relationship with a correlation coefficient of Spearman's Rho of 0.442 and $p = 0.000$ indicating a positive, moderate and significant relationship between the variables. Finally, a direct trend is concluded. Therefore, a greater management of human talent is a better motivation in all of its dimensions.

Keywords: Human talent management, Work motivation, collaborators, human talent.

INTRODUCCIÓN

La salud constituye un pilar esencial en el desarrollo de un país, sujeto a la innovación y las nuevas tecnologías, siendo preciso contar con personal idóneo, capaz de responder a los retos y desafíos. Por ello la importancia de la gestión del talento humano, que provea estrategias integradas y diseñadas para incrementar la productividad laboral, a través de las mejoras en los procesos para atraer, desarrollar y retener a los colaboradores que poseen habilidades y aptitudes necesarias para lograr los objetivos. (Collings & Mellahi, 2009, citado por Uba, 2014, p.1012).

En este sentido la VII Reunión Regional de los Observatorios de Recursos Humanos en Salud, realizada en Toronto (2005, p.01) reconoce internacionalmente al personal de salud como uno de los protagonistas del sector, cuyo desarrollo contribuye a optimizar la salud y la equidad social mediante su adecuada distribución, capacitación y motivación, por consiguiente es de gran relevancia la motivación laboral definido por Pinder (1998) citado por Khalid & Rathore (2018, p.98) como un conjunto de fuerzas internas y externas que ejercen influencia en el comportamiento del individuo relacionado al trabajo, determinando el orden, el tiempo y la dirección de las acciones.

Sin embargo encontramos algunas dificultades que se repiten en los sistemas de salud pública, indicando entre otras cosas la falta de valor a los colaboradores, constatado en los hallazgos encontrados por Molina et al. (2016, p.123), donde más del promedio del personal de salud colombiano tiene contratos con

inestabilidad laboral, alta rotación, poco reconocimiento, deficiente capacitación y desconocimiento de los resultados de las evaluaciones y planes de mejora. En contraposición se determinó que los aspectos que más los motivaban son el salario, el ambiente y el reconocimiento. Similar realidad se halló en la investigación realizada en los centros de salud de salud de China por Li et al. (2014, p.2), cuya experiencia ocasionaba baja motivación laboral, afectando la satisfacción, la calidad y la prestación de los servicios sanitarios.

También a nivel nacional García, Díaz, Ávila y Cuzco (2015, p.8-10) evidencian que la mayoría de las instituciones emplean una evaluación de desempeño a lo tradicional, sin contemplar indicadores de productividad y las competencias que amerita un puesto de trabajo, además del autofinanciamiento a los posgrados y las brechas del personal, dando como resultado profesionales desmotivados. Solano (2016) señala: “las instituciones públicas albergan en su mayoría personal desgastado emocionalmente a causa de la mala relación interpersonal, la escasa motivación de logros, falta de oportunidades de ascenso, bajos salarios, deficiente logística e incluso infraestructura inadecuada” (p.13). Situación que refleja una ineficiente estrategia gerencial para involucrar a las personas con las organizaciones.

Por lo cual es necesario realizar una investigación para establecer la asociación que puede haber entre gestión del talento humano y motivación laboral con el propósito de detectar las posibles falencias del sistema a fin de brindar recomendaciones para la mejora continua. En tal sentido, el objetivo de este estudio

fue determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la motivación laboral de los colaboradores de enfermería del servicio de adultos del Instituto Nacional Cardiovascular-2019

MATERIAL Y METODOS

La investigación de acuerdo al nivel de aplicación es básica. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014, p.127) es de enfoque cuantitativo y diseño de tipo no experimental, por su temporalidad de tipo transeccional y de alcance descriptivo correlacional.

La población del estudio estuvo compuesta por un total de 123 enfermeros del servicio de adultos correspondiente a cardiología clínica, procedimientos cardiológicos y cirugía cardiovascular del Instituto Nacional Cardiovascular que pertenece a la red de salud de Essalud, a quienes se les aplico los criterios de inclusión. El tamaño de la muestra se obtuvo por la fórmula de población finita de Sierra Bravo dando como resultado 94 enfermeros, seleccionados por la técnica del muestreo probabilístico estratificado.

La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento aplicado fueron dos cuestionarios sobre gestión del talento humano y la motivación laboral. El cuestionario de gestión del talento humano elaborado por Soto (2017), el cual fue adaptado en esta investigación, constó de 42 preguntas, con 5 alternativas de respuestas de acuerdo a la escala Likert, divididos en 7 dimensiones referenciado por la teoría de Chiavenato: procesos para integrar personas, procesos para organizar a las personas, procesos para recompensar a las personas, procesos para desarrollar a

las personas, procesos para retener a las personas, procesos para auditar a las personas y el cuestionario de motivación laboral diseñado por Steers y Braunstein (1976) citado por Navarro (2017,p.35), tuvo un total de 15 preguntas, con 5 alternativas según Likert, divididos en 3 dimensiones basado en la teoría de McClelland: Motivación de logro, motivación de afiliación y motivación de poder.

La validez se realizó a través de tres juicios de expertos y la confiabilidad se determinó por el coeficiente de consistencia interna alfa de Cronbach, obteniéndose una muy alta fiabilidad en el instrumento de gestión del talento humano con un valor de 0,947 y una alta confiabilidad en el instrumento de motivación laboral con 0,802.

La recolección de datos fue aplicado en los meses de junio y julio en los servicios seleccionados, previa autorización de la institución y sus respectivas dependencias, se elaboró un consentimiento informado según las directivas del Comité de Ética e Investigación del Instituto Nacional Cardiovascular, el cual fue aprobado por el mismo Instituto y firmado por los participantes del estudio, a quienes se les informo sobre el propósito del estudio.

Para el análisis de datos se utilizó el programa estadístico SPSS versión 25 y Excel 2017, para el análisis descriptivo e inferencial; para la prueba de hipótesis se usó el coeficiente de relación de Rho de Spearman con la finalidad de determinar la asociación de las dos variables.

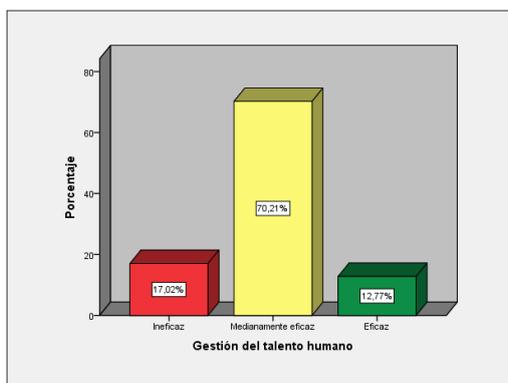
RESULTADOS

Tabla 1.

Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable gestión del talento humano.

Gestión del talento humano			
		<i>f</i>	%
Válido	Ineficaz	16	17,0
	Medianamente eficaz	66	70,2
	Eficaz	12	12,8
	Total	94	100,0

Figura 1. *Distribución porcentual de la variable gestión del talento humano*

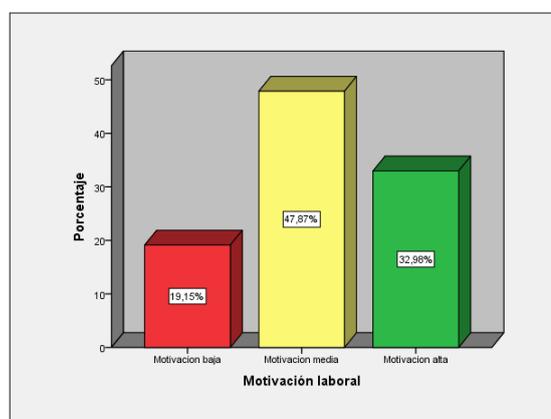


La variable gestión del talento humano presenta tres niveles: ineficaz con 17,02%, medianamente eficaz con 70,21% y eficaz con 12,77%, el nivel predominante con el mayor porcentaje es el de medianamente eficaz.

Tabla 2. *Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable motivación laboral.*

Motivación laboral			
		<i>f</i>	%
Válido	Motivación baja	18	19,1
	Motivación media	45	47,9
	Motivación alta	31	33,0
	Total	94	100,0

Figura 2. *Distribución porcentual de la variable motivación laboral.*

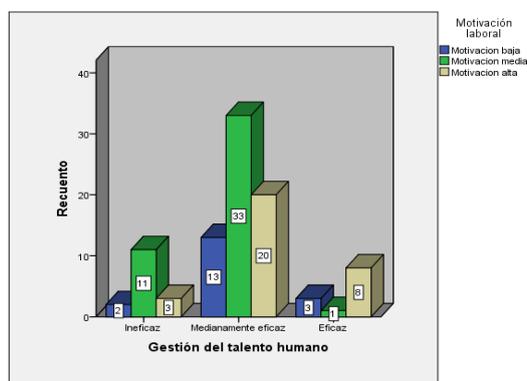


Esta variable presenta tres niveles: motivación baja con un 19,15%, motivación media con un 47,87% y el nivel alto con un 32,98%, en este caso también el mayor porcentaje se evidencia en la motivación media.

Tabla 3. *Frecuencia y porcentajes según la variable gestión del talento humano y motivación laboral.*

			Motivación laboral			
			Motivación baja	Motivación media	Motivación alta	Total
Gestión del talento humano	Ineficaz	Recuento	2	11	3	16
		% del total	2,1%	11,7%	3,2%	17,0%
	Medianamente eficaz	Recuento	13	33	20	66
		% del total	13,8%	35,1%	21,3%	70,2%
	Eficaz	Recuento	3	1	8	12
		% del total	3,2%	1,1%	8,5%	12,8%
Total	Recuento	18	45	31	94	
	% del total	19,1%	47,9%	33,0%	100,0%	

Figura 3. Descripción de la relación entre gestión del talento humano y motivación laboral.



En esta tabla cruzada se observa que el mayor porcentaje se encuentra con un 35,1% cuando la gestión del talento humano y la motivación laboral se encuentran en el nivel medio, siendo la tendencia directa entre ambas variables, es decir a mayor gestión del talento humano mejor motivación laboral.

Prueba de hipótesis

Hipótesis general

Ho: La gestión del talento humano no se relaciona de manera directa y significativa con la motivación laboral de los colaboradores de enfermería del servicio de adultos del Instituto Nacional Cardiovascular-2019.

Ha: La gestión del talento humano se relaciona de manera directa y significativa con la motivación laboral de los colaboradores de enfermería del servicio de adultos del Instituto Nacional Cardiovascular-2019.

Nivel de confianza: 95% ($\alpha = 0.05$)

Prueba estadística: Prueba de correlación de Spearman.

Tabla 4. Coeficiente de correlación de Spearman de las variables gestión del talento humano y motivación laboral.

		Gestión del talento humano	Motivación laboral
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,442
		N	94
	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	,442
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	94

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

De los resultados del análisis estadístico se observa un coeficiente de correlación $r=0,442$ entre las variables, el cual indica una relación positiva y un nivel de correlación moderadas. La significancia de $p=0,000$, muestra que p es menor a $0,01$ por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Hipótesis Especifica 1

Ho: La gestión del talento humano no se relaciona de manera directa y significativa con la motivación del logro de los colaboradores de enfermería del servicio de adultos del Instituto Nacional Cardiovascular-2019.

Ha: La gestión del talento humano se relaciona de manera directa y significativa con la motivación del logro de los colaboradores de enfermería del servicio de adultos del Instituto Nacional Cardiovascular-2019.

Tabla 5. *Coefficiente de correlación de Spearman de las variables: gestión del talento humano y motivación de logro.*

Correlaciones				
		Gestión del talento humano		
			Motivación de logro	
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	1,000	,434
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	94	94
	Motivación de logro	Coefficiente de correlación	,434	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	94	94

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

Se observa un coeficiente de relación $r=0,434$ entre las variables: gestión del talento humano y motivación de logro, el cual indica que la relación es directa y moderada. La significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a $0,01$ lo que permite rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Hipótesis Especifica 2

Ho: La gestión del talento humano no se relaciona de manera directa y significativa con la motivación de afiliación de los colaboradores de enfermería del servicio de adultos del Instituto Nacional Cardiovascular-2019.

Ha: La gestión del talento humano se relaciona de manera directa y significativa con la motivación de afiliación de los colaboradores de enfermería del servicio de adultos del Instituto Nacional Cardiovascular-2019.

Tabla 6. *Coefficiente de correlación de Spearman de las variables: gestión del talento humano y motivación de afiliación*

Correlaciones				
		Gestión del talento humano		
			Motivación de afiliación	
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	1,000	,499
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	94	94
	Motivación de afiliación	Coefficiente de correlación	,499	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	94	94

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

De los resultados del análisis estadístico se observa un coeficiente de relación $r=0,449$ entre las variables: gestión del talento humano y motivación de afiliación este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y moderada. La significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a $0,01$ por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Hipótesis Específica 3

Ho: La gestión del talento humano no se relaciona directa y significativa con la motivación de poder de los colaboradores de enfermería del servicio de adultos del Instituto Nacional Cardiovascular-2019.

Ha: La gestión del talento humano se relaciona directa y significativa con la motivación de poder de los colaboradores de enfermería del servicio de adultos del Instituto Nacional Cardiovascular-2019.

Tabla 7. *Coeficiente de correlación de Spearman de las variables gestión del talento humano y la motivación de poder*

Correlaciones				
			Gestión del talento humano	Motivación de poder
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,316
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	94	94
	Motivación de poder	Coeficiente de correlación	,316	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	94	94

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

De los resultados se observa un coeficiente de relación $r=0,316$ entre las variables: gestión del talento humano y

motivación de poder. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación débil. La significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a $0,01$ lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna

DISCUSIÓN

De los resultados concernientes al objetivo general se determinó una relación directa entre las variables, lo que significa que a mayor gestión del talento humano mejor motivación. Contrastándolo con la teoría se afirma lo sostenido por Chiavenato (2018, p.14) referente a gestión del talento humano que es el conjunto de actividades necesarias para gerenciar el trabajo de la personas, con la finalidad de integrar, socializar, orientar a los talentos y diseñar el trabajo para hacerlo significativo, agradable y motivador. De igual modo se reafirma lo sostenido por McClelland (1989, p.20) respecto a la motivación como los propósitos conscientes que se hacen de acuerdo a lo observado y aprendido del ambiente donde se desarrollan y que pueden actuar según tres necesidades motivadoras adquiridas para el trabajo como las necesidades de logro, afiliación y poder. Observamos que estas definiciones se adecuan a nuestros resultados en cuanto a la asociación de ambas variables, en el sentido que a una motivación media le corresponde una gestión del talento humano medianamente eficaz, esto quiere decir que el impulso que los mueve a alcanzar los objetivos está relacionado directamente a las oportunidades de valor, desarrollo y crecimiento laboral concerniente a la gestión del talento humano y que por lo tanto se debe consolidar en mejorar los

niveles de la relación entre ambas variables.

Este resultado concuerda con los estudios realizados por Santos (2018) y Soto (2017) quienes determinaron la relación entre gestión del talento humano y motivación laboral, ambos concluyeron que tienen una relación alta, directa y significativa entre las variables con un 0,686 y 0.818 de Rho de Spearman respectivamente, la metodología empleada y la cantidad de la muestra fueron similares, estos resultados se ven reflejados en el análisis descriptivo de Santos cuando la motivación laboral en el trabajo se encuentra en un nivel alto, la gestión del talento humano es eficiente y Soto encontró que cuando gestión del talento humano es medianamente eficaz, la motivación es regular. Por lo tanto nos permiten confirmar la consistencia lógica de la presente investigación por las similitudes establecidas, ya que se establece una relación directa solo que hay un mayor porcentaje en el trabajo presentado por los autores mencionados, pero la tendencia en estos casos es directa y significativa.

De los resultados del análisis estadístico concerniente al objetivo específico 1, se determinó una relación directa, moderada y significativa, lo que implica que cuando aumenta la gestión del talento humano, la motivación de logro aumenta, van creciendo de una manera proporcional, evidenciándose el mayor porcentaje en medianamente eficaz.

McClelland sugiere para incentivar la motivación de logro, crear situaciones que generen responsabilidades personales y riesgos moderados (Robbins y Coulter, 2014, P.509). Así mismo Herzberg,

sostiene que la satisfacción en los puestos de trabajo, tienden a citar los factores motivacionales o intrínsecos como el logro, el crecimiento, el reconocimiento y la responsabilidad, siendo necesario hacer énfasis en estos, sin embargo también están los factores de higiene relacionados con la administración, las políticas, la supervisión que provocan insatisfacción laboral cuando no son los adecuados (Chiavenato, 2011, P.45). Estas definiciones respaldan los hallazgos de este estudio.

Este estudio tiene similitud con los resultados obtenidos por Gallardo (2017), quien estableció que la motivación influye en el desempeño de los docentes de un colegio, obtenido por la regresión lineal múltiple con un valor de R cuadrado ajustado a 0.94, basado en los factores de la motivación por Frederick Herzberg, aplicado a 31 docentes por conveniencia, siendo los factores motivacionales más significativos, sin prescindir de los factores higiénicos, así mismo afirma que el docente actúa de forma más lenta cuando no se satisfacen sus necesidades de personal adecuadamente, siendo la variable de desarrollo, logro y realización las más significativas con un t-estadístico de 1.448. Cabe aclarar que aun siendo un trabajo explicativo causal la tendencia entre las variables tanto de relación como de influencia es directa y significativa, ello respalda a los resultados obtenidos producto de la investigación.

Los hallazgos encontrados y el análisis de los resultados estadísticos, respecto al objetivo específico 2, demuestra que la relación entre las variables es positiva, moderada y significativa. También se evidencia que su mayor porcentaje alcanza

un 45.7%, en el nivel medianamente eficaz para gestión del talento humano pero en nivel alto de la motivación de afiliación, en el cual encontramos que más del 50% del personal de enfermería tenían mayor prevalencia en esta motivación, por consiguiente las variables se presentan de una manera directamente proporcional, pero con un crecimiento lento en la primera variable.

En lo que respecta a la confrontación con la teoría y de acuerdo a la mayor predisposición de los colaboradores de enfermería a la necesidad de afiliación, esto puede darse en respuesta a una profesión de servicio que necesita de una mayor interacción social, empatía, carisma y tolerancia, además se ve reforzado por el prestigio y la cultura organizacional del Instituto, lo cual coincide con la descripción de McClelland, 1970, citado por Bissetti, p.24-26 sobre las personas que tienen mayores motivaciones de afiliación, ya que son las que buscan proyectar una buena imagen, manejan las tensiones desagradables, evitan los conflictos, trabajan en equipo, son cooperadores, poseen compañerismo y generalmente pasan más tiempo como subordinados, a estas características le favorece el contrato psicológico y la cultura organizacional como herramienta de la gestión del talento humano que rigen las relaciones interpersonales y las intrapersonales de cada persona, prevaleciendo el sentimiento de reciprocidad (Chiavenato, 2018, P.186).

También guarda similitudes con Semren (2017) que identificó la asociación entre la comunicación organizacional y la motivación de los empleados en fondos de

inversión en el mercado croata, fundamentado en la teoría de la motivación de los factores intrínsecos y extrínsecos desarrollados por el teórico Frederick Herzberg. Se trató de una investigación no experimental, descriptiva, transversal y correlacional, realizado a 111 personas en línea. Obtuvo como resultado una correlación moderada, positiva y estadísticamente significativa entre todas las declaraciones de comunicación informal horizontal y la motivación laboral, dando como resultado el valor Rho de Spearman igual a 0.413 y $p < 0.01$, así mismo confirmo parcialmente una correlación pequeña y negativa con respecto a la comunicación formal y la motivación laboral con un valor de Rho igual a -0.202 y $p < 0.05$, lo cual significa que con el aumento de la comunicación formal hay una disminución en la escala de motivación laboral. Tomamos como referente esta investigación porque la comunicación organizacional forma parte de la gestión del talento humano y a su vez es el eje importante para propiciar una mayor interacción social, integración, trabajo en equipo y solución de conflictos.

De los resultados del análisis estadístico concerniente al objetivo específico 3, se determinó un grado de relación positiva, débil y significativa entre las variables gestión del talento humano y la motivación de poder. Esto corresponde según la descripción un porcentaje de 37.2% donde se cruza el nivel medianamente eficaz en gestión del talento humano y nivel medio en la motivación de poder relacionándose de manera directa y proporcional.

Al confrontar los resultados con la teoría, nos dice que cuando se activa el motivo de

poder se desarrolla el objetivo de influenciar y controlar más que el desempeño eficaz, buscan autoridad, prestigio, hacen que sus criterios prevalezcan, persuaden, les gusta estar en circunstancias competitivas y dirigidas al estatus, usualmente les atrae puestos de liderazgo, son dinámicos, oradores, exigentes e inspiradores al ayudar a otros establecer metas (MacClelland, 1970, citado por Bisseti, p.24). Coincidimos con las premisas del autor y de acuerdo a nuestros resultados al obtener una correlación directamente proporcional entre la gestión del talento humano y la motivación de poder, se desarrollen estrategias para mejorar y potenciar las cualidades de los colaboradores de enfermería para formar líderes, que guíen y ayuden al logro de los objetivos.

Estos resultados guardan similitudes con los hallazgos de Marín (2018) al establecer la relación entre la motivación y la satisfacción laboral en una empresa privada, de acuerdo a la teoría bifactorial de la motivación de Herzberg, el cual se trató de un estudio con las mismas características metodológicas de la presente investigación, aplicado a 136 trabajadores; se determinó que a mayor grado de motivación laboral, mayor grado de satisfacción laboral, con un coeficiente de Spearman que fue de 0.336, cuya relación es de una baja correlación positiva, traducidos en un nivel de motivación laboral medianamente motivado con un 49.3% que se corresponde a un nivel de satisfacción laboral medianamente satisfecho con 56.6%, asimismo los factores higiénicos con los de menor promedio fueron

prestigio o status y políticas y directrices de la organización.

CONCLUSIONES

Se determinó una relación positiva, moderada y significativa entre la gestión del talento humano y la motivación laboral con sus respectivas dimensiones en el Instituto Nacional Cardiovascular.

REFERENCIAS

- Bisseti, J. (2015). Motivación y desempeño laboral en el personal subalterno de una institución armada del Perú, 2015 (tesis de bachiller). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/110/bisetti_tj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiavenato, I. (2018). Gestión del talento humano. México D.F., México: Mc Graw-Hill/ Interamericana Editores.
- Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones. México D.F., México: Mc Graw-Hill/ Interamericana Editores. Recuperado de <https://issuu.com/irvingroquecastillo/docs/chiavenato-administracion-de-recurs>
- Gallardo, K. (2017). Motivación y desempeño laboral del personal docente de un colegio de educación secundaria (Tesis de maestría). Universidad Nacional Agraria La Molina, Lima, Perú. Recuperado de

- <http://repositorio.lamolina.edu.pe/bitstream/handle/UNALM/2805/C10-G34-T.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- García, H., Díaz, P., Ávila, D., Cuzco, M. (2015). La reforma del sector salud y los recursos humanos en salud. *An Fac Med.* 76 (1): 7-26. Recuperado de <http://www.scielo.org.pe/pdf/afm/v76nspe/a02v76nspe.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación.* México D.F., 45jm0México: McGraw-Hill/Interamericana Editores. Recuperado de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Khalid, A. & Rathore, K. (2018). Mediating effect of work-life balance on work motivation of post-graduate trainee doctors in public sector hospitals: evidence from pakistan. *Pakistan Economic and Social Review*, 56 (1), 93-119. Recuperado de http://pu.edu.pk/images/journal/pesr/PDF-FILES/5-v56_1_18.pdf
- Li, L., Hongyan, H., Hao, Z., Changzhi, H., Lihua, F., Xinyan, L....Tao, S. (2014). Work stress, work motivation and their effects on job satisfaction in community health workers: a cross-sectional survey in China. *BMJ Open*, 4(6), 1-9. doi:10.1136/bmjopen-2014-004897
- Marín, H (2018). Motivación y satisfacción laboral del personal de “Socios en Salud” Sucursal Perú, 2016 (Tesis de maestría). Universidad San Marcos, Lima, Perú. Recuperado de <http://www.horizontemedicina.usmp.edu.pe/index.php/horizontemed/article/view/700/440>
- McClelland, D. (1989). *Estudio de la motivación humana.* Madrid, España: Narcea S.A. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=3fKGr602DTcC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Molina, G., Oquendo, T., Rodriguez, S., Montoya, N., Vesga, C., Lagos, N., Almanza, R., Chavarro, M., Goenaga, E., Arboleada, G. (2016). *Gestión del talento humano en salud pública. Un análisis en cinco ciudades colombianas*, 2014. *Rev. Gerenc. Polít. Salud.* 15(30): 108-125. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/rgps/v15n30/v15n30a09.pdf>
- Navarro, L (2018). Nivel de motivación y satisfacción laboral del personal de la Dirección Regional de Salud. Ayacucho, 2017 (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/20454/navarro_vl.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Robbins, S. y Coulter, M. (2014). *Administración.* México D.F., México: Pearson Education Inc.

- Recuperado de <https://es.slideshare.net/DianaBuitron/libro-administracin-stephen-robbins-2014>
- Santos, J. (2018). *La Gestión del Talento Humano y la Motivación Laboral de los trabajadores de la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de Salud*, Lima 2017 (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/23862/Santos_LJM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Solano, S. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central – Juanjui* (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto, Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/1725/solano_rs.pdf?sequence=1
- Semren, A. (2017). *The relationship between organizational communication and motivation of employees* (Tesis de maestría). Modul University Vienna, Viena, Austria. Recuperado de <https://www.modul.ac.at/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=9388&token=9192b4f8701bef9beac51a8c7d18fe03190f4284>
- Soto, J. (2017). *Gestión del talento humano y motivación laboral según personal de la Unidad de Gestión educativa Local 04*, Lima 2016 (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/7189/Soto_SJS.pdf?sequence=1
- Uba, D. (2014). *Talent Management and human resource practices*. *International Journal of Innovation and Applied Studies*, 6 (4), 1011-1018. Recuperado de <https://pdfs.semanticscholar.org/1ee8/d664a3492c86c0019d33a9578037f62a7275.pdf>

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2018 Página : 1 de 1
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------

Yo, Gladys Martha Guzmán Canchero, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, sede Lima Este, revisor (a) de la tesis titulada "Gestión del talento humano y motivación laboral de los colaboradores de enfermería en un Instituto de Salud, Lima-2019", de la estudiante Corina Tania Ognio Cardenas, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó 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.

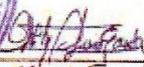
Lima, San Juan de Lurigancho 03 de agosto del 2019



Firma

Gladys Martha Guzmán Canchero

DNI: 25624732

 Elaboró:  Dirección de Investigación	Revisó:	 Responsable del SGC	 VICERECTORADO DE Investigación
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

“Gestión del talento humano y motivación laboral de los colaboradores de enfermería en un Instituto de Salud de Lima-2019”

AUTORA

Corina Tania Ognio Cárdenas (ORCID: 0000-0002-4061-4862)

ASESORA:

Gladys Martha Guzmán Canchero (ORCID: 0000-0002-9277-8690)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud.

Lima-Perú

2019



Navigation icons: Home, Search, Chat, 24 (highlighted), Filter, Download, Info

Resumen de coincidencias

24 %

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	11 %
2	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	8 %
3	cybertesis.unmsm.edu... Fuente de Internet	1 %
4	pt.scribd.com Fuente de Internet	1 %
5	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
6	Entregado a Pontificia ... Trabajo del estudiante	<1 %
7	www.sgm.gob.mx Fuente de Internet	<1 %
8	euded.unfv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
9	fr.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
10	prezi.com Fuente de Internet	<1 %
11	motivacionpsicologiac... Fuente de Internet	<1 %

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------

Yo Corina Tania Ognio cardenas, identificado con DNI N° 40465759, egresado de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo (x), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado ""Gestión del talento humano y motivación laboral de los colaboradores de enfermería en un Instituto de Salud, Lima-2019""; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

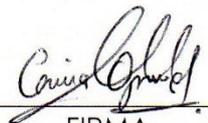
.....

.....

.....

.....

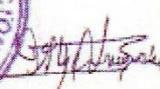
.....



 FIRMA

DNI: 40465759

FECHA: 27 de noviembre del 2019

			
Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE POSGRADO, MGTR. MIGUEL ÁNGEL PÉREZ PÉREZ

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA: Ognio Cardenas Corina Tania.

INFORME TÍTULADO: "Gestión del talento humano y motivación laboral de los colaboradores de enfermería en un Instituto de Salud, Lima-2019".

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE: Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

SUSTENTADO EN FECHA: 09 de agosto del 2019

NOTA O MENCIÓN: 17 (diecisiete)



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN