



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital de Chachapoyas-Amazonas

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

AUTORA:

Sanchez Cuenca, Denia Natalia (orcid.org/0000-0001-5181-1813)

ASESOR:

Mg. Cardoza Sernaque, Manuel Antonio (orcid.org/0000-0001-6738-0683)

CO- ASESORA:

Mg. Muñoz Asenjo, Juana Judit (orcid.org/0000-0002-5342-0872)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de servicios de la salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

CHICLAYO - PERÚ

2023

Dedicatoria

A Dios, como ser supremo y creador nuestro y de todo lo que nos rodea, quien supo guiarme y darme fuerza para seguir adelante, sin perder nunca la dignidad ni desfallecer en el intento.

A mis padres Edilberto y Norma por haberme forjado como la persona que soy en la actualidad; muchos de mis logros se los debo a ustedes entre los que se incluye este, sin duda alguna en el trayecto de mi vida me han demostrado su amor, corrigiéndome mis faltas y celebrando mis triunfos.

A mis amigos, por el apoyo incondicional a lo largo de toda la maestría, incitándome a no rendirme cuando parecía que lo hacía.

Agradecimiento

A los colegas que participaron en la recolección de información, que amablemente y con gran interés permitieron que se les encuestara, y con sus aportes han hecho posible desarrollar y culminar satisfactoriamente este trabajo de investigación.

A cada uno de mis maestros que hicieron de esta experiencia enriquecedora y mirar a la salud desde otra perspectiva.

Índice de contenido

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra y muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	16
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	23
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS	31
Anexo	38
(Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral)	42

Índice de tablas

Tabla 1. Relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral.....	18
Tabla 2. Relación entre la dimensión gestión del conocimiento y el desempeño laboral.....	19
Tabla 3. Correlación entre la dimensión habilidades gerenciales y el desempeño laboral.....	20
Tabla 4. Correlación entre la dimensión motivación laboral y el desempeño laboral.....	21
Tabla 5 Análisis de la variable gestión del talento humano.....	22
Tabla 6 Análisis de la variable desempeño laboral	77
Tabla 7 Prueba de normalidad.....	78

Índice de figuras

Figura 1. Esquema de diseño no experimental correlacional.....	14
--	----

Resumen

La investigación, tuvo como finalidad y objetivo general determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital de Chachapoyas-Amazonas. El estudio fue de tipo básica, con enfoque cuantitativo, cuyo diseño es no experimental, correlacional, transversal, la muestra estuvo conformada por 137 licenciados en enfermería. Los resultados mostraron que, un 39% de los encuestados consideran que la gestión del talento humano percibe un nivel malo y 37% de los encuestados consideran que el desempeño laboral alcanza el nivel malo. Concluyó que, la prueba de correlación Rho Spearman, el cual obtuvo como resultado de 0.488, manteniendo una relación positiva moderada entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en un hospital de Chachapoyas-Amazonas, así como la proporcionalidad directa de las mismas. Por otro lado, se halló una significancia de $0.000 < 0.05$, lo que describe un nivel significativo, la cual se acepta la hipótesis de investigación que dicta que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral en un hospital de Chachapoyas-Amazonas.

Palabras clave: Gestión. Talento humano, desempeño laboral, enfermería.

Abstract

The research had as its purpose and general objective to determine the relationship that exists between the management of human talent and work performance of the nursing staff of a hospital in Chachapoyas-Amazonas. The study was of a basic type, with a quantitative approach, whose design is non-experimental, correlational, cross-sectional, the sample consisted of 137 nursing graduates. The results showed that 39% of those surveyed consider that human talent management perceives a bad level and 37% of those surveyed consider that job performance reaches a bad level. It concluded that the Rho Spearman correlation test, which obtained a result of 0.488, maintaining a moderate positive relationship between human talent management and job performance in a hospital in Chachapoyas-Amazonas, as well as their direct proportionality. On the other hand, a significance of $0.000 < 0.05$ was found, which describes a significant level, which accepts the research hypothesis that human talent management is significantly related to job performance in a hospital in Chachapoyas-Amazonas. .

Keywords: Management. Human talent, job performance, nursing.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, el desempeño laboral y la gestión del recurso humano se consideran pilares del desarrollo organizacional. A menudo, las empresas necesitan socios comerciales competentes y de alto rendimiento para promover el crecimiento de la empresa. (Checa et al., 2020).

La Organización Mundial de la Salud (OMS), menciona que más de 100 millones de personas trabajan en condiciones laborales inseguras y su salud está en riesgo. De hecho, el principal y más importante valor de toda organización es el recurso humano, el cual se manifiesta cada vez más en las instituciones médicas que brindan servicios sanitarios en todos los niveles de la sociedad, para lo cual el recurso humano de estas organizaciones es fundamental para ello su conocimiento, habilidades y competencias (Alarcón & Astuñague, 2018).

En el Global Talent Index, Suiza ocupó el primer lugar en habilidades de liderazgo entre países porque ofrece un entorno económico bien regulado. Luego tenemos Singapur, Estados Unidos, Suecia, Dinamarca; en el otro extremo, Yemen ocupa el puesto 132, detrás del país africano de la República Democrática de Angola (América Economía.com, 2019). En América Latina, la Organización Internacional del Trabajo (OIT 2017) insiste en lo importante que es la gestión del talento para un mayor desempeño del colaborador, ya que es principal en el desarrollo de los objetivos institucionales. Solimano (2021) señaló que el flujo de talento en América Latina puede tomar muchas formas, incluida la circulación internacional de investigadores, especialistas en GTH, artistas, intelectuales y empresarios. El testimonio muestra que la fuga de cerebros es una pérdida permanente e irreversible de capital humano. Que también resulta de la emigración y el retorno del talento.

Perú ocupa el puesto 67 en términos de competitividad en el ranking mundial (138 países); en los componentes mencionados en salud ocupa el puesto 98, está dominado por la burocracia, la limitación laboral, la corrupción, la infraestructura inadecuada, etc., se puede enfatizar que todos los elementos mencionados se

encuentran directamente relacionados con la gestión ineficaz de las entidades de salud del país a nivel nacional (Klaus et al., 2018). A nivel hospitalario, Perú tiene un cuadro similar con el personal de enfermería en gestión y desempeño del talento, porque invierten en recursos de la persona para el mejoramiento de la atención, pero a pesar de sus esfuerzos, los usuarios reportan insatisfacción por la ineficiencia del personal causadas por la falta de planificación y dirección, diferentes sistemas de trabajo del personal, diferentes compensaciones de personal para servidores (Campos, 2021).

El Hospital Regional de Chachapoyas, se realizan actividades de Salud integral, recuperación y rehabilitación. Es un hospital con población designada, por ello tiene gran demanda para solucionar situaciones de urgencia, emergencia y además de consultorio externo, para esto cuenta con personal en las diferentes modalidades de contrato como nombrado, contratado o modalidad de terceros. Dentro de las cuales hay diferencias salariales, beneficios sociales o remuneración muy por debajo de lo estipulado, carecen de condiciones de trabajo que permitan el desarrollo y desempeño continuo, porque no existen incentivos y beneficios institucionales. Además, en ocasiones se ha observado cansancio físico como emocional, por ello es importante conocer en qué manera va afectar a su desempeño laboral.

Desde esta perspectiva se formuló como problema ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital de Chachapoyas-Amazonas?

Se justificó socialmente ya que abordó la situación actual donde los trabajadores del sector público tienen problemas de desempeño y a través de este estudio se busca un diagnóstico para que los establecimientos de salud encuestados puedan intervenir y corregir los problemas antes mencionados. A nivel práctico va mejorar el rendimiento del trabajo y brindar un excelente servicio a todos los usuarios. En la parte teórica, gracias al estudio de conceptos y teorías propuestas por otros investigadores, ayuda a mejorar y ampliar los conocimientos teóricos para reconocer, diagnosticar y enfrentar el fenómeno en

estudio mediante la observación de variables, dimensiones e indicadores. Como aporte metodológico a la investigación se utilizó las herramientas elaboradas por expertos con conocimiento en el tema, las cuales servirán de base para otros estudios relacionados con el problema.

Su objetivo general fue determinar la relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital de Chachapoyas-Amazonas.

Como objetivos específicos, Identificar la relación entre gestión del conocimiento y el desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital de Chachapoyas-Amazonas. Identificar la relación entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital de Chachapoyas-Amazonas. Identificar la relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital de Chachapoyas-Amazonas.

Como hipótesis general: H_0 : Existe una relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital de Chachapoyas-Amazonas.

Y sus hipótesis específicas fueron: H_1 : Existe una relación entre gestión del conocimiento y el desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital de Chachapoyas-Amazonas; H_2 : Existe una relación entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital de Chachapoyas-Amazonas; H_3 : Existe una relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital de Chachapoyas-Amazonas

II. MARCO TEÓRICO

En los trabajos internacionales se encontraron diversos estudios, así tenemos las siguientes: Robalino (2022) planteó analizar la influencia actual entre la GTH el desempeño laboral; para ello empleó un enfoque cuantitativo y descriptivo; realizado a 16 trabajadores de la Cooperativa de ahorro y crédito Fernando Daquilema, Ecuador, correspondiente a la totalidad de trabajadores. Concluyendo que la gestión del talento humano existe una aceptación de 63%, la dimensión de reclutamiento 44% y selección y proceso de inducción existe una aceptación de 44%. Las dimensiones de capacidades como habilidades técnicas, habilidades interpersonales, habilidades analíticas se concluyó una aprobación de 50%, 56% y 50% respectivamente.

Cabezas y Brito (2021) planificaron identificar cual es el efecto que tiene la GTH en el rendimiento laboral de los colaboradores de una estación de servicios en Guayaquil, Ecuador. Utilizó un estudio de tipo descriptivo con enfoque cuantitativo y cualitativo; en una muestra de 25 trabajadores. Concluyeron que el 52% del personal no recibe ningún tipo de reconocimiento por el cumplimiento y calidad de su trabajo y el personal realizan sus actividades de trabajo sin recibir una inducción en un 24%; por lo que la empresa realiza capacitaciones eventualmente en periodos semestrales.

Mullo (2020) en su estudio sobre gestión de talento humano basado en la motivación del personal para mejorar el desempeño laboral, teniendo como muestra censal a 49 colaboradores de la empresa Inplástico Naranjo Hernández y Compañía, empleó un estudio aplicativo descriptivo, cuantitativo y correlacional donde aplicó 2 cuestionarios validados por juicio de expertos. Concluyó que un 80 y 89% de personal se encuentra con buen desempeño y casi la cuarta parte con un desempeño menor de 79%, preciso que los factores de la falta de motivación es la relación de compañeros respecto a su jefe.

En el ámbito peruano se realizaron el estudio de ambas variables en las siguientes investigaciones: Álvarez (2022) investigó la gestión del talento humano y el desempeño laboral, en un estudio correlacional, cuantitativo pues estudiara la

relación entre las dos variables, además fue no experimental y transversal; en una muestra de 87 trabajadores de una Municipalidad de Lima. Concluyó que 75,90% de fiscalizadores se encuentra en un nivel bueno y 90,36% regular de la gestión del talento humano y el desempeño laboral, con una relación positiva baja $\rho=0.382$ con un p valor de $0,000 < 0,050$, una relación positiva muy baja entre el desempeño laboral con la incorporación y el desarrollo de personas con un 0.192. Además, determinó una relación significativa baja entre el desempeño laboral con un $\rho=0,334$ y la colocación de personas.

Guardales (2022) investigó el desempeño personal y la gestión del talento humano en el Centro de Salud Socorro-Huaura, la cual fue realizada a 22 trabajadores los cuales representan al 100% de muestra. Con un método cuantitativo, correlacional, mostrando como resultado una correlación positiva moderada entre las variables ($\rho = 0.533$), respecto a las dimensiones de gestión del talento humano como reclutamiento, selección, incorporación, capacitación, retención respecto a la variable desempeño tenemos una correlación positiva de ρ de Spearman 0,369; 0,620; 0,602; 0,448; 0,71 respectivamente. Esto demostró si se lleva de manera adecuada la GTH el desempeño de los colaboradores será mejor.

Campos y Torres (2021) investigaron el desempeño laboral y la gestión del talento humano, con un método cuantitativo, correlacional en 32 personales de la unidad de cuidados intensivos los cuales fueron elegidos por conveniencia. Concluyeron que las variables se relacionan a un nivel moderado $r=0.433$ y $p=0.05$. y las dimensiones de desempeño laboral y gestión de talento humano si existe correlación positiva buena y significativa ($\rho=0.667$, $\rho=0.627$, $\rho=0.694$, $\rho=0.532$, $\rho=0.688$, $\rho=0.679$) entre eficacia y motivación laboral y la elección de personal, capacitación y desarrollo de personas respectivamente, correspondiendo a niveles altos.

García (2021) investigó la gestión del recurso humano y el desempeño laboral. Con un método cuantitativo, correlacional, descriptivo y transversal, que fue realizada en un determinado momento y lugar, para la variable desempeño laboral

empleó el muestreo no probabilístico dando como resultado 168 enfermeros que laboran en un Hospital de Chiclayo. Concluyendo que ambas variables tienen una correlación positiva muy baja igual a 0.167, respecto a las dimensiones de selección y formación e integración el personal percibe en un término medio la GTH.

A nivel local se encontraron las siguientes investigaciones: Suarez (2022) investigó la gestión del recurso humano y el desempeño laboral, de tipo cuantitativo, correlacional, no experimental; en 35 de trabajadores de la Municipalidad de Utcubamba. Concluyendo que ambas variables se relacionan a un nivel muy alto con un $\rho=0,909$, evidenciando que si existe una buena gestión del talento humano existiría también mejoras significativas en el desempeño laboral de los trabajadores. Además de ello la gestión del talento humano y la dimensión desempeño de tarea, contextual, organizacional se encuentran en una correlación altamente positiva.

Chávez (2021) se propuso identificar la gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral; con un método descriptivo, no experimental, transversal y correlacional, en 10 colaboradores administrativos de SENATI Sede Chachapoyas, Amazonas. En resumen, detalló la conveniencia ($\text{Tau } B=0.424$) entre ambas variables. Respecto a las dimensiones de la gestión del talento humano como conocimiento, habilidad, actitud y juicio, concluyó que si existe una conexión promedio con el desempeño del trabajador administrativo ($\text{Tau } B=0.566$, $\text{Tau } B=0.676$, $\text{Sig } 0,000$). Esto significa que la organización en mención tiene que dar prioridad al talento del personal considerándolo una gran fortaleza.

Merino (2021) estableció investigar la relación existente entre la gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo, realizando una investigación con enfoque básico y descriptivo. En 53 colaboradores de la gestión administrativa del Ministerio Público de la sede Chachapoyas; para ello empleo 2 encuestas según escala de Likert. Concluyendo una correlación de Pearson positiva, un 47.20% y un 17.0% correspondiente a un desempeño laboral eficiente y regular respectivamente. Lo cual significa que mientras mejor se desarrolle la GTH mejor desempeño laboral existirá.

Ramos (2021) investigó la gestión del recurso humano y el desempeño laboral, con un método cuantitativo y correlacional no experimental, utilizó 2 encuestas de acuerdo a las variables y fue realizada a un total de 49 colaboradores de la Microred de salud de Luya Amazonas, 2021. Mostrando como resultado que existe relación entre ambas variables a un nivel moderado ($\rho=0.497$) por lo tanto, si se mejora los procesos de gestión de los colaboradores serán mejor el desempeño del colaborador.

Las bases teóricas que sustentan esta investigación lo describiremos a continuación:

Las empresas modernas tienen éxito cuando pueden involucrar a los trabajadores en los proyectos y la planificación hasta el punto en que comienzan a identificarse con los objetivos de la organización. Contar con empleados calificados y motivados es crucial si se considera que la base para lograr la competitividad son las personas (Sánchez & García, 2017).

La gestión del talento humano es la estrategia de una organización para contratar, capacitar y retener empleados de alto rendimiento. Administre a los empleados para lograr un desempeño óptimo, obtenga una visión clara de las capacidades que se necesita para el éxito. Los nuevos socios de la organización son personas que, con la ayuda de sus conocimientos y habilidades, aseguran la realización de los objetivos. Con esta estrategia se protege la integridad de quienes intervienen en el proceso productivo y se persigue la optimización de las capacidades, la participación, la creatividad y la mejora continua de las personas (Chiavenato, 2017).

Para Pardo y Montoya (2019) la gestión del talento humano es una tarea en torno a un individuo perteneciente a una entidad que no es considerado un recurso, sino un ser potencial cuyo desarrollo del recurso es evaluado. Su participación en la realización y efectivización de los objetivos empresariales; y sus habilidades y destrezas. Esto también se aplica a la noción de que las personas son la parte más importante de una organización (Jara et al., 2018).

Huamán (2019) agrega que el GTH tiene un efecto demostrable en la ejecución del trabajo, lo cual es crucial para la consecución de procesos, así como sus funciones de mejora del desempeño en cuanto a calidad, producción, habilidades de trabajo, desempeño, cooperación, comprensión de situaciones y creatividad.

Según Parrá y Muller (2018) hacen referencia que la gestión del talento humano debe ser flexible y adaptable, porque una nueva empresa con menos de 50 o 20 empleados no se puede gestionar de la misma manera que una con más de 1.000 empleados. Por ello, es imperativo priorizar los subsistemas más fundamentales que son compartidos por todas las entidades sobre las demás funciones integrables en la gestión.

Asimismo, la gestión del recurso humano es como los empleadores reclutan y desarrollan la fuerza laboral más productiva que probablemente permanecerá en su organización a largo plazo. Siendo un desarrollo estratégico organizado de manera sistemática para reclutar el potencial adecuado y nutrirlo por completo, cumpliendo con los objetivos generales (Vera & Blanco, 2019).

Es fundamental una adecuada gestión del talento humano porque lo posibilita maximizar cada moneda invertida por hora y generar más ventas, lo que a su vez te permite aumentar la rentabilidad de la empresa. Es fundamental que se utilicen indicadores de gestión humana para evaluar cada uno de sus subsistemas, así como aspectos que son pertinentes a la organización (Armas et al., 2017). Dado que el componente humano requiere una formación y evaluación continua, este punto no debe pasarse por alto.

La estrategia de futuro visionario de la organizacional, en la que el personal debe participar activamente y cooperar para lograr las metas establecidas, es otra área donde la gestión del recurso humano es importante. De esta manera, se exponen las ventajas de diferentes escenarios para lograr un efecto final importante, en cuyo caso se asignan recursos que permiten desarrollar una ventaja competitiva (Ramirez et al., 2019). La base del desarrollo de todo país es

el Ministerio de Salud, que es uno de los sectores y fundaciones más importantes del mundo. Sus oficinas desarrollan y dan forma a políticas de bienestar para la sociedad, que definen estrategias y lineamientos para el cuidado, conservación y mejoramiento de la salud (Jara, 2018).

Los profesionales competentes son esenciales para el éxito de instituciones como los hospitales porque pueden maximizar el valor de su activo más valioso: sus empleados. Por lo tanto, los centros de salud deben ser capaces de fortalecer, fomentar y estimular todas las habilidades necesarias de los miembros de la organización de salud, para que puedan desarrollar diferentes habilidades y competencias encaminadas a producir más conocimiento y tener consecuencias positivas dentro de la institución y país (Chiavenato, 2009). Se encuentran como dimensiones de la GTH a:

La gestión del conocimiento, Chiavenato (2017) se refiere al proceso de organizar, crear, usar y compartir conocimiento colectivo dentro de una organización, incluido el almacenamiento de información en una ubicación de fácil acceso. Pueden ser de tipo táctico, que se adquiere a través de la experiencia y se entiende intuitivamente. Implícito, que para ser comprendido requiere de un enfoque especial de conciencia y explícito, almacenados en varios tipos de documentos como manuales, informes y guías que permiten a las organizaciones compartir información entre equipos.

La gestión del conocimiento se demuestra a través de la intuición que se compone de servicios, conocimientos, doctrinas y testimonios, dando como resultado un aprendizaje intelecto de la persona que incluye experiencia y conocimiento. En el trabajo de competitividad de los socios de cooperación, las organizaciones más importantes entienden lo importante que es gestionar criterios personales en el tiempo, desarrollando la cooperación y el conocimiento en los nuevos ingresos que ingresan a la organización para brindar los objetivos de la organización en su forma más amplia (Quintana, 2016).

En cuanto a las habilidades gerenciales; Chiavenato (2017) refiere a los

conocimientos y habilidades de las personas en una posición de liderazgo para realizar ciertas funciones o tareas de gestión, de manera efectiva con una habilidad práctica en una acción específica. Pueden ser de tipo conceptual, que es la capacidad del gerente para trabajar con ideas y conceptos; Habilidades humanas, que es la capacidad de un gerente para trabajar con personas, comprenderlas y motivarlas y habilidades técnicas, que es emplear herramientas, procedimientos o técnicas en su área especializada.

Las habilidades gerenciales es la capacidad de dirigir personas, realizar las acciones propias de un directivo y tomar decisiones es fundamental para llevar a cabo con éxito los grupos de trabajo y las transacciones comerciales. Cuando se necesita un profesional de gestión dentro de una institución, es importante que posea las habilidades para llegar a la cima de la lista (Zapata, 2016).

Para mejorar la inteligencia emocional y las habilidades sociales se necesita el talento para mantener una actitud positiva y confrontar los cambios, comunicar tanto interna como externamente sus opiniones, y sustentarlas con argumentos sólidos (Ramos, 2021). Se cubren habilidades de gestión profundas, con énfasis en los fundamentos de la gestión. El objetivo de liderazgo se basa en la comunicación interpersonal a través de la comunicación y la confianza de los miembros del grupo en su capacidad para lograr los objetivos de la institución (Ramos, 2021).

Según Chiavenato (2017) la motivación laboral es una agrupación de fuerzas energéticas humanas externas e internas que dan inicio con el comportamiento influenciado con el trabajo e identifica su forma, dirección, intensidad y duración. Por lo que puede ser de tipo extrínseco, que es una construcción que se aplica siempre que se realiza una actividad para lograr algún resultado separable; de tipo intrínseco, que es un proceso en el cual una persona se mueve a actuar por la diversión o el desafío que implica, más que productos, presiones o recompensas externas y la familia que ha demostrado ser una fuente de inspiración, incluso para aquellos que no se sientan motivados intrínseca o extrínsecamente para hacer algo.

La motivación laboral es el responsable que, a largo plazo, los recursos de producción y las organizaciones representadas por el personal, son influenciadores competitivos, centrándose en la tecnología y el medio ambiente que dan forma al medio ambiente. Sin embargo, el mayor desafío para las organizaciones es mejorar el desempeño. Donde diversas teorías suponen comprender la actividad de seres con complejidad y singularidad, se presta atención a la actitud de la persona involucrada para lograr desempeños excelentes (López, 2016).

En base a las teorías del desempeño laboral que es considerada actualmente como la base de las organizaciones, para ser competitivas y reconocidas. Hay muchas definiciones de desempeño laboral, como:

Asimismo, Tobón et al., (2018) mencionan que el desempeño laboral es un método sistemático que faculta a los miembros del personal evaluar, medir y tener influencia sobre los aspectos de su trabajo, resultados y comportamientos para determinar el nivel de productividad. Esto le brinda la oportunidad de probar nuevas prácticas de recompensas, descartar tareas o promociones y detectar errores en el diseño de funciones del equipo e inconvenientes personales similares que obstaculizan la productividad (Arnold et al., 2021).

Según Velásquez (2017), desempeño es la capacidad que tiene un individuo para ejecutar una determinada actividad y es también resultado de la experiencia, la práctica, la inteligencia y una combinación de actividades. Obtener una ventaja competitiva en una empresa pública o privada requiere encontrar talento. El talento es una cualidad natural de la que carece la mayoría de las personas y puede ser de gran importancia en el funcionamiento de una empresa ahora y en el futuro, y es necesario descubrirlo (Eliyana et al., 2019).

Se han adoptado diferentes perspectivas teóricas sobre el desempeño laboral, pero todas están relacionadas con la eficacia con la que se desempeñan los empleados, la eficacia con la que motivan a sus compañeros de trabajo y la eficacia con la que utilizan otras habilidades en el lugar de trabajo. Todos estos factores ayudan a los trabajadores a desempeñarse con eficacia.

Adams en su teoría de la equidad, que se refiere a la percepción que tiene el colaborador del trato que recibe —justo o injusto— es la que más se preocupa por el desempeño de los colaboradores. Miao et al. (2018) coinciden y afirman que cada individuo exhibe voluntariamente el desempeño eficiente de sus funciones dentro de la empresa en el caso de compromisos. Aunque la teoría ha cambiado, sigue siendo cierto que las percepciones de los individuos se basan en sus propios estados mentales subjetivos (Cappelli & Keller, 2017). Sin embargo, esto no implica que la justicia y el buen trato sean obligatorios; más bien, significa que la búsqueda de una relación positiva entre gerentes y subordinados otorga una gran importancia a la buena comunicación entre ellos.

La posibilidad de alcanzar los objetivos organizacionales es, sin duda, uno de los elementos más cruciales del desempeño laboral. Cuando los trabajadores no hacen bien su labor, los clientes creen que a la entidad no le importan sus situaciones y buscarán ayuda en otra parte. El desempeño laboral por encima del promedio es un requisito crucial hoy en día si desea avanzar en las filas de una empresa. Los empleados efectivos completan las tareas correctamente la primera vez. Los directores de una empresa obviamente priorizarán a aquellos miembros del personal con mayor desempeño para la promoción interna, proyectos especiales y nuevas oportunidades de desarrollo profesional (Pilligua & Arteaga, 2019).

Las dimensiones de desempeño laboral según Tobón et al., (2018) son: calidad del trabajo; quien exhibe características relativas muy dominantes tanto en las condiciones objetivas de su entorno de trabajo como en las condiciones subjetivas de la clase de trabajo con la que está asociado (Casas et al., 2017). También se menciona que la satisfacción laboral en el colectivo proviene de su excelente multiplicación, la autosatisfacción proviene de la meta, los cambios de trabajo destacados en muchos casos son poco gratificantes (Caballero, 2017).

En la actualidad se considera al trabajador de salud como la piedra angular del sistema de salud, pero luchan con salarios bajos, gerentes que no los apoyan

ni los promueven, falta de reconocimiento social y falta de oportunidades de progreso profesional. La mayoría de las naciones luchan por una distribución equitativa de los profesionales de la salud, que se caracteriza por una mayor concentración en las áreas urbanas y un déficit en las áreas rurales, así como por la migración de países en desarrollo a países desarrollados debido a salarios más altos (Moscoso, 2015).

El profesional de enfermería juega un papel principal en la promoción de la salud de la población y en la prevención de enfermedades como miembro del equipo multidisciplinario de salud. Entre las funciones de un profesional de enfermería se encuentran el cuidado, la administración, la educación y la investigación (De Arco, 2018). El rol asistencial del profesional de enfermería se basa en brindar atención a través de un enfoque holístico e individual, utilizando teorías y métodos de carrera que promueven aspectos de la salud humana para mejorar el autocuidado humano y la adaptación al proceso salud-enfermedad, a través de la gestión del cuidado humano (Hernando, 2015).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

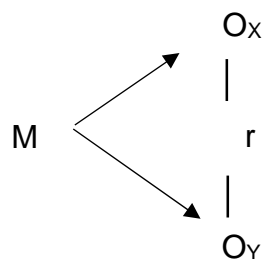
Su método fue de tipo básica porque no se enfocó en el desarrollo de un problema pedagógico, por el contrario, representa una teoría en el marco referencial para la implementación de nuevos estudios (Arias, 2020).

Presentó un enfoque cuantitativo debido a la medición de las variables, se efectuó en forma numérica empleando porcentajes y frecuencias y medios estadísticos (Hernández & Mendoza, 2018)

Fue correlacional según su alcance porque buscó la relación entre las variables gestión del talento humano y desempeño laboral (Arias & Cangalaya, 2021). Y transversal por su temporalidad, porque la indagación fue recolectada en un tiempo establecido (Fuentes et al., 2020).

Figura 1

Esquema de correlación de las variables



Donde:

M: Muestra de estudio

Ox: V1. Gestión del Talento Humano

Oy: V2. Desempeño laboral

r: relación estadística

3.2. Variables y operacionalización

V1: Gestión del Talento Humano

Definición conceptual: Es la estrategia de una organización para reclutar, capacitar y retener empleados de alta calidad. Administra el óptimo rendimiento de los trabajadores, permitiendo tener una visión clara de las cualidades que hacen falta para alcanzar el éxito (Chiavenato, 2017).

Definición operacional. -Es un proceso estratégico que se medirá mediante sus dimensiones gestión del conocimiento, habilidades gerenciales y motivación laboral.

V2: Desempeño Laboral

Definición conceptual. – Es un método sistemático que permite a los miembros del personal medir, evaluar y tener influencia sobre los aspectos de su trabajo, su comportamiento y los resultados que generan para identificar su nivel de productividad (Tobón et al., 2018).

Definición operacional: refiere a la disposición de las acciones de las personas en su trabajo, esta medido por las siguientes dimensiones: calidad de trabajo y trabajo en equipo.

3.3. Población, muestra y muestreo

Según Arias (2021), la población es vista como un grupo de unidades de medida cuantitativas (personas) dentro de una investigación. Se estimó que 210 licenciados de enfermería del Hospital Chachapoyas conformaron esta población (Anexo 4).

Muestra: Es un subconjunto de la población que se mide o analiza. Siendo un pequeño grupo que representa a la población (Fuentes et al., 2020). La muestra estuvo compuesta por 137 licenciados en enfermería. Para el proceso de muestreo se utilizó el muestreo estadístico probabilístico, que permite seleccionar cualquier sujeto de la población para conformar la muestra de estudio (López, 2021).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La encuesta se empleó como técnica, que ayudó a recopilar datos sobre las unidades muestrales que perciben el objeto de estudio (Hernández & Avila, 2020). Basado en un instrumento diferente que ha demostrado su eficacia en la investigación de Ramos (2021), se utilizó un cuestionario para evaluar qué tan bien se gestiona el talento humano y qué tan bien los empleados realizan su trabajo, el cual consta de 23 preguntas con 5 posibles respuestas de tipo likert (R. M. 2011; No. 527-2011/MINSA).

De acuerdo con el objetivo, el tipo de datos que se recopilan y los resultados de medición esperados, la validez de un instrumento es qué tan bien puede medir las variables, la cual fue validada a través de un juicio de expertos (Neill & Cortez, 2018).

Cuando se dice que un instrumento es confiable, significa que se obtienen los mismos resultados cuando se usa repetidamente sobre el mismo sujeto, caso o muestra (Ñaupas et al., 2018). En esta investigación se empleó una prueba piloto del cuestionario para calcular la confiabilidad del estudio, de la cual se obtuvo una confiabilidad con Alfa de Cronbach de la gestión del talento humano con un 0,806 y el desempeño laboral con un 0,802, demostrando que si es confiable.

3.5. Procedimientos

Se procedió en el envío de un documento de permiso, al director de un hospital de Chachapoyas, para desarrollar las encuestas de las variables en estudio. brindándoles a las unidades de análisis de estudio un consentimiento informado y un cuestionario.

3.6. Método de análisis de datos

Se aplicó la V25.0 del software SPSS Statistics para procesar la información recolectada que ayudará a efectuar los estadísticos descriptivo de ambas variables que se mostrarán en figuras y tablas estadísticas (Paniagua y Condori, 2018).

Se empleó el rho de Spearman 2.6 como prueba no paramétrica, para hallar la correlación de las variables, estableciendo una significación de $p < 0,05$. Dado que la muestra es mayor de 50 se empleó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov (Zambrano et al., 2020).

3.7. Aspectos éticos

El estudio adoptó una postura ética a lo largo de sus diversas fases. La RESOLUCIÓN DEL CONSEJO UNIVERSITARIO N° 0470-2022/UCV establece que se respete el código de ética y los principios éticos fundamentales de la Universidad Cesar Vallejo, que establece la beneficencia (busca maximizar el beneficio para la población de estudio), la justicia (todos tendrán el mismo trato y las mismas oportunidades de participar) y la autonomía como principios éticos que se aplican al presente estudio.

También es importante señalar que el respeto, a las personas, a la propiedad intelectual, la transparencia, la responsabilidad y la cautela será considerados principios rectores en el proceso de desarrollo de la investigación que se realizó en un hospital de Chachapoyas. El investigador, por su parte, se aseguró de que la información recopilada sea precisa, eliminando cualquier posibilidad de que los hallazgos sean falsificados.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral.

			Gestión del talento humano	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,488**
		Sig.*(bilateral)		0,000
		N	137	137
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,488**	1,000
		Sig.*(bilateral)	0,000	
		N	137	137

Nota. **Correlación en nivel significativo 0,01(bilateral).

Se observó en los resultados una relación moderada en la tabla 1 y muy significativa ($p < 0.05$) entre las variables de estudio con un ($r = 0,488$). Por lo que, al efectuar mejoras en la gestión del talento humano conlleva a un mejor desempeño laboral. Por lo que, se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 .

Tabla 2

Relación entre la dimensión gestión del conocimiento y el desempeño laboral.

		Gestión del conocimiento	
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,220**
		Sig.(bilateral)	0.000
		N	137

Nota. **Correlación en nivel significativo 0,01´(bilateral).

En la tabla 2 se observó una significancia $p=0,000$ y un $\rho=0,220$. Demostrándose una relación positiva muy baja entre la dimensión gestión del conocimiento y el desempeño laboral. Aceptando la hipótesis específica; por lo tanto, a medida que un hospital de Chachapoyas-Amazonas desarrolle mejoras en la gestión del conocimiento de forma efectiva el desempeño de los trabajadores será mejor.

Tabla 3

Correlación entre la dimensión habilidades gerenciales y el desempeño laboral.

		Habilidades gerenciales	
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	0.379
		Sig*(bilateral)	0.000
		N°	137

Nota. *Correlación en nivel significativo 0,01*(bilateral).

En la tabla 3 se pudo observar una relación positiva baja entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral con un $r=0,379$ y una significancia $p = 0.000$; es decir que un hospital de Chachapoyas-Amazonas ejecute mejoras en las habilidades gerenciales de forma efectiva el desempeño laboral será mejor. Por lo que se acepta la hipótesis específica.

Tabla 4

Correlación entre la dimensión motivación laboral y el desempeño laboral.

		Motivación laboral	
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,311**
		Sig.*(bilateral)	0.000
		N	137

Nota. ***Correlación en nivel significativo 0,01(bilateral).

Se observó en los resultados de la tabla 4 una significancia de $p=0,000$ y un $r=0.311$, de nivel bajo entre la dimensión motivación laboral y el desempeño laboral; es decir que un hospital de Chachapoyas-Amazonas ejecute mejoras en la motivación laboral de forma positiva el desempeño laboral será mejor. Por lo tanto, se acepta la hipótesis específica.

Tabla 5

Análisis de la variable gestión del talento humano

		Nivel			
		Malo	Regular	Bueno	Total
Dimensiones	Gestión del conocimiento	54	50	33	137
		39%	36%	24%	100%
	Habilidades gerenciales	50	51	36	137
		36%	37%	26%	100%
	Motivación laboral	57	47	33	137
		42%	34%	24%	100%
Variable	Gestión del talento humano	53	50	34	137
		39%	36%	25%	100%

Nota. Datos obtenidos de las encuestas.

En lo concerniente al análisis descriptivo efectuado a la variable gestión del talento humano se determinó que prevaleció el nivel malo representado por el 39% de los encuestados, además el 36% presentó un nivel regular y el 25% un nivel bueno. De igual manera en el análisis de las dimensiones se llegó a identificar que el 39% de la gestión del conocimiento enfatizó que en un hospital de Chachapoyas-Amazonas existe un nivel malo, en las habilidades gerenciales 37% un nivel regular y 42% un nivel malo de motivación laboral.

V. DISCUSIÓN

La gestión del talento humano de un hospital de Chachapoyas-Amazonas, la gestión practicada en torno a un individuo perteneciente a una organización no se considera un recurso, sino un ser potencial cuyo desarrollo del recurso se evalúa. Su implicación en la consecución de los objetivos empresariales; y sus habilidades y destrezas. Esto también aborda la noción de que la persona es el componente más importante de la organización. Planteándose como objetivo general determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital de Chachapoyas-Amazonas, por lo tanto, se determina que el desempeño laboral se relaciona a la eficacia con la que se desempeñan los empleados, la eficacia con la que motivan a sus compañeros de trabajo y la eficacia con la que utilizan otras habilidades en el lugar de trabajo. Todos estos factores ayudan a los trabajadores a desempeñarse con eficacia.

De los resultados de la tabla 1 se obtuvo un nivel moderado ($r=0,488$) y muy significativo ($p<0.05$). Entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral. Por lo que, al ejecutar mejoras en la gestión del talento humano ayudará directamente a que el desempeño laboral mejore consecutivamente. Por lo tanto, se acepta la H_1 y se rechaza la H_0 , y como prueba de normalidad ambos son < 0.05 , lo cual se rechaza la H_0 ; asimismo, no tienden a una distribución normal. Por lo tanto, estos resultados, se igualan con el estudio de Campos y Torres (2021) quienes demostraron que existe una relación a un nivel moderado entre las variables con un $Rho=0.433$ y $p=0.000$ del personal de enfermería entre ambas variables. Con respecto a las dimensiones de desempeño laboral y gestión de talento humano si existe correlación positiva moderada y significativa ($Rho=0.667$, $Rho=0.627$, $Rho=0.694$, $Rho=0.532$, $Rho=0.688$, $Rho=0.679$) entre eficacia y motivación laboral y la selección, capacitación y desarrollo de personas respectivamente, del desempeño laboral es alto y la gestión del talento humano a niveles más altos.

Con lo que, estos resultados se ajustan a lo indicado por Chiavenato (2017), quien menciona que la gestión del talento humano ve a las personas como

personas valiosas con un capital valioso. Los nuevos socios de la organización son personas que utilizan sus conocimientos y habilidades para asegurar el logro de las metas. Con esta estrategia se protege la integridad de quienes intervienen en el proceso productivo y se persigue la optimización de las capacidades, la participación, la creatividad y la mejora continua de las personas. Asimismo, Jara et al. (2018) definen la gestión del recurso humano cuando la gestión gira en torno a un individuo perteneciente a la organización no lo ve como un recurso, sino como una presencia potencial que valora el desarrollo de sus recursos. Su participación en el logro de los objetivos institucionales y sus habilidades y competencias. Esto también aborda la noción de que la persona es el componente más importante de la organización. Tiene un efecto demostrable en la ejecución del trabajo, lo cual es crucial para la consecución de procesos, y sus características de mejora del rendimiento para la calidad, la producción, el conocimiento operativo, la eficiencia, la consecuencia situacional, la colaboración y la creatividad; por otro lado, Tobón et al. (2018) indican que el desempeño laboral es un método sistemático mediante el cual los empleados pueden medir, evaluar e influir en aspectos de su trabajo, comportamiento y resultados para determinar su nivel de productividad. Esto le brinda la oportunidad de probar nuevas prácticas de recompensas, descartar tareas o promociones y detectar errores en el diseño de funciones del equipo y problemas personales similares que obstaculizan la productividad. Es la capacidad que tiene una persona para realizar una determinada actividad y es también el resultado de una combinación de experiencia, práctica, inteligencia y actividades. Lograr una ventaja competitiva en una empresa estatal o privada requiere encontrar personas competentes. El talento es una cualidad innata de la que carece la mayoría de las personas y que puede tener un impacto significativo con el desempeño actual y futuro de una empresa, y es esencial.

En la tabla 2 de los resultados mostrados se observó una correlación muy baja ($r=0,220$) a un nivel significativo ($p < 0,05$), entre la dimensión gestión del conocimiento y el desempeño laboral, Aceptando la hipótesis específica; a medida que un hospital de Chachapoyas-Amazonas desarrolle mejoras en la gestión del conocimiento de forma positiva el desempeño laboral será mejor. Lo cual, estos

resultados se confrontan por los hallazgos de Guardales (2022) que demuestra una relación positiva moderada entre las dos variables con un Rho de Spearman de 0,533, respecto a las dimensiones de gestión del talento humano como reclutamiento, selección, incorporación, capacitación, retención respecto a la variable desempeño tenemos una correlación positiva de Rho de Spearman 0,369; 0,620; 0,602; 0,448; 0,71 respectivamente. Esto demostró si se lleva de manera adecuada una buena gestión será óptimo el desempeño laboral. Por otro lado, Cabezas y Brito (2021) mostraron que de los sujetos consultados el 52% señalan que el personal no recibe ningún tipo de reconocimiento por el cumplimiento y calidad de su trabajo y el 24% iniciaron sus actividades laborales sin recibir una inducción; considerando además que las capacitaciones son eventualmente en periodos semestrales

Lo cual, estos resultados se ajustan a lo señalado por Quintana (2016) quien refiere que la dimensión gestión del conocimiento muestra que la intuición se compone de servicios, doctrinas, conocimientos y opiniones, lo que conduce al aprendizaje intelectual del personal que incluye la experiencia y el conocimiento. En el trabajo de competitividad de los socios de cooperación, las organizaciones más importantes entienden lo importante que es gestionar criterios personales en el tiempo, fomentando la cooperación y fomentando el conocimiento en los nuevos ingresos que ingresan a la organización para brindar los objetivos de la organización en su forma más amplia; asimismo, Miao et al. (2018) mencionan que el desempeño laboral, coinciden y afirman que cada individuo exhibe voluntariamente el desempeño eficiente de sus funciones dentro de la empresa en el caso de compromisos. Aunque la teoría ha cambiado, sigue siendo cierto que las percepciones de los individuos se basan en sus propios estados mentales subjetivos. Sin embargo, esto no implica que la justicia y el buen trato sean obligatorios; más bien, significa que la búsqueda de una relación positiva entre gerentes y subordinados otorga una gran importancia a la buena comunicación entre ellos. Alcanzar los objetivos organizacionales es, sin duda, uno de los elementos más cruciales del desempeño laboral. Cuando los trabajadores no hacen bien su trabajo, los clientes creen que a la empresa no le importan sus necesidades y buscarán ayuda en otra parte. El desempeño laboral por encima del promedio es

un requisito crucial hoy en día si desea avanzar en las filas de una empresa. Los empleados efectivos completan las tareas correctamente la primera vez. Los directores de una empresa obviamente priorizarán a aquellos miembros del personal con mayor desempeño para promociones internas, proyectos especiales y oportunidades de desarrollo profesional.

En los resultados de la tabla 3 se observó una correlación baja con un $r=0.379$ y un nivel de significancia ($p<0.05$), entre la dimensión habilidades gerenciales y el desempeño laboral. Aceptando la hipótesis específica; a medida que un hospital de Chachapoyas-Amazonas mejore las habilidades gerenciales de forma positiva mejorará el desempeño laboral. Por lo tanto, estos resultados se confrontan por los hallazgos de Álvarez (2022) demostrando que un 75,90% de fiscalizadores consideraron un nivel regular la gestión del talento humano y un 90,36% de nivel regular del desempeño laboral, evidenciándose que las variables se relacionan en un nivel bajo con un p valor de $0,000<0,050$ y una $\rho=0.382$, también determinó con un $\text{sig.}=0,082>0,050$ y un $\rho=0.192$ muy baja donde muestra que no hay relación entre el desempeño laboral con la incorporación de personas y el desarrollo de personas. Además, determinó una correlación positiva muy baja con un $\text{sig}=0,002<0,050$ entre colocación personas y el desempeño laboral.

Lo cual, estos resultados se ajustan a lo indicado por Ramos (2021) quien menciona que la dimensión habilidades gerenciales es un proceso por mantener una actitud positiva y afrontar los cambios, comunicar tanto interna como externamente sus opiniones, y sustentarlas con argumentos sólidos. Se cubren habilidades de gestión profundas, con énfasis en los fundamentos de la gestión. Los objetivos de liderazgo se basan en influir en las personas a través de la comunicación, y los miembros del grupo confían en su capacidad para lograr las metas institucionales. Es la capacidad de dirigir personas, realizar las acciones propias de un directivo y tomar decisiones es fundamental para llevar a cabo con éxito los grupos de trabajo y las transacciones comerciales. Cuando se necesita un profesional de gestión dentro de una institución, es importante que posea las habilidades para llegar a la cima de la lista; asimismo, Velásquez (2017) el

desempeño laboral es la capacidad de un individuo para realizar una determinada labor y también es la ejecución de una combinación de experiencia, práctica, intelecto y acciones. Obtener una ventaja competitiva en una empresa pública o privada, se debe encontrar talento. El talento es una habilidad innata de la que carece la mayoría de los individuos y que puede marcar una gran diferencia en el funcionamiento de una empresa ahora y en el futuro y es necesario descubrirlo. Es un método sistemático mediante el cual los trabajadores pueden medir, evaluar e influir en aspectos laborales, comportamiento y resultados para identificar su nivel de producción. Esto le brinda la oportunidad de probar nuevas políticas de compensación, tomar decisiones sobre asignaciones o promociones y detectar errores en el diseño de procesos del equipo y dificultades personales similares que obstaculizan la productividad.

En lo encontrado de los resultados de la tabla 4 se observó una relación baja $r=0.311$ y una significancia de $p=0,000$ entre la dimensión motivación laboral y el desempeño laboral. Aceptando la hipótesis específica; que a medida que un hospital de Chachapoyas-Amazonas desarrolle mejoras en la motivación laboral de forma positiva mejorará el desempeño laboral. Estos resultados se confrontan por los hallazgos de Mullo (2020) que demostró que el 80% y 89% de personal se encuentra con buen desempeño y casi la cuarta parte con un desempeño menor de 79%, preciso que los factores de la falta de motivación es la relación de compañeros respecto a su jefe. Asimismo, Chávez (2021) determinó que ($\text{Tau } B=0.424$) entre ambas variables. Respecto a las dimensiones de la gestión del talento humano como conocimiento, habilidad, actitud y juicio, concluyó que si existe una conexión promedio con el desempeño personal administrativo ($\text{Tau } B=0.566$, $\text{Tau } B=0.676$, $\text{Sig } 0,000$). Esto significa que la organización en mención tiene que dar prioridad al talento del personal considerándolo una gran fortaleza.

Lo cual, estos resultados se ajustan a lo indicado por López (2016) que refiere que la dimensión motivación laboral es el responsable que, a largo plazo, los recursos de producción y las organizaciones representadas por el personal son influenciadores competitivos, centrándose en la tecnología y el entorno que dan forma el ambiente. Sin embargo, el mayor desafío para las organizaciones es

mejorar el desempeño. Donde diferentes teorías asumen comprender la actividad de seres con complejidad y singularidad, se preste atención a la actitud de la persona involucrada para lograr desempeños excelentes; asimismo, Tobón et al. (2018) manifiestan que el desempeño laboral es un método sistemático que permite a los miembros del personal medir, evaluar y tener influencia sobre los aspectos de su trabajo, su conducta y los resultados que producen para identificar su nivel de producción. Esto le brinda la capacidad de probar nuevas políticas de recompensas, tomar decisiones sobre cambios de trabajo o promociones, y detectar fallas en la planificación de competencias del equipo e inconvenientes personales similares que obstaculizan con la productividad. Coinciden y afirman que cada individuo exhibe voluntariamente el desempeño eficiente de sus funciones dentro de la empresa en el caso de compromisos. Aunque la teoría ha cambiado, sigue siendo cierto que las percepciones de los individuos se basan en sus propios estados mentales subjetivos. Sin embargo, esto no implica que la justicia y el buen trato sean obligatorios; más bien, significa que la búsqueda de una relación positiva entre gerentes y subordinados otorga una gran importancia a la buena comunicación entre ellos

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó una correlación positiva moderada entre la gestión del talento humano ($r=0.488$) con el desempeño laboral de un hospital de Chachapoyas-Amazonas con un sig. bilateral ($p<0.05$) dando cumplimiento a la hipótesis de estudio (Tabla 2).
2. Se determinó que existe una correlación muy baja $r=0.220$ entre la dimensión gestión del conocimiento y el desempeño laboral con un y un sig. ($p < 0,05$) de un hospital de Chachapoyas-Amazonas (Tabla 3).
3. Se determinó que existe una correlación positiva baja $r=0.379$ entre la dimensión habilidades gerenciales y el desempeño laboral y un sig. ($p < 0,05$) de un hospital de Chachapoyas-Amazonas (Tabla 4).
4. Se determinó que existe una correlación positiva baja $r=0.311$ entre la dimensión motivación laboral y el desempeño laboral y un sig. ($p < 0,05$) de un hospital de Chachapoyas-Amazonas. (Tabla 5).

VII. RECOMENDACIONES

1. A la dirección de un hospital de Chachapoyas-Amazonas la implementación de un sistema de gestión del talento humano para potenciar la capacidad humana sanitaria mejorando su desempeño de tal manera que esta relación influya en las exigencias del usuario.
2. A la dirección de un hospital de Chachapoyas-Amazonas implementar gestión de capacitaciones con el propósito de fortalecer los conocimientos y sus capacidades del personal de enfermería para brindar servicio de calidad a los usuarios.
3. A los directivos de un hospital de Chachapoyas-Amazonas mejorar sus habilidades gerenciales con el propósito de brindar una comunicación eficaz, mejora de la organización, trabajo en equipo y tener un liderazgo en las tareas que se desarrollen en la institución.
4. A los directivos de un hospital de Chachapoyas-Amazonas mantener un entorno organizacional fomentando relaciones interpersonales, con el propósito de recompensar el buen desempeño de los colaboradores en el cumplimiento de los objetivos de la institución.

REFERENCIAS

- Alarcon, Y. y Astuñague, J. (2018). *Calidad de vida laboral y desempeño del profesional de enfermería, hospital Goyeneche. Arequipa* (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional de San Agustín: Arequipa, Perú. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/5134/ENalcoym.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Álvarez C. (2022) *Gestión del talento humano y desempeño laboral en una Municipalidad de Lima, 2022*. [Tesis de Maestría Universidad Cesar Vallejo] Repositorio Universidad Cesar Vallejo https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94013/Alvarez_VCK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- América Economía.com (2019). *Los países que mejor gestionan el talento a nivel global*. Recuperado de <https://mba.americaeconomia.com/articulos/notas/los-paises-quemejor-gestionan-el-talento-nivel-global>
- Arias, J. (2020). *Proyecto de tesis. Guía para la elaboración*. Concytec. <http://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2236>
- Arias, J. (2021). *Técnicas e instrumentos de investigación científica para ciencias administrativas, aplicadas, artísticas y humanas*. Concytec. <https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2238>
- Arias, D. y Cangalaya, L. (2021). *Investigar y escribir con APA 7*. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. <https://editorial.upc.edu.pe/investigar-y-escribir-con-apa-7-nx94n.html>
- Armas, Y., Llanos, M., & Traverso, P. (2017). *Gestión de talento humano y nuevo escenario laboral*. Samborondón: Departamento de publicaciones Universidad ECOTEC.
- Arnold, et al. (2021). *Welcome Back? Job Performance and Turnover of Boomerang Employees Compared to Internal and External Hires*. *Journal of Management*, 47(8), 2198–2225. <https://doi.org/10.1177/0149206320936335>
- Caballero, K.. (2017). *El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza*. Universidad de Granada. Recuperado en <https://www.ugr.es/~recfpro/rev61COL5.pdf>

- Cabezas C., Brito J. (2021) *La Gestión del Talento Humano para un Rendimiento Laboral Efectivo*. Revista científico – profesional: Polo del Conocimiento, ISSN-e 2550-682X, Vol. 6, Nº. 11, 2021, págs. 742-761 Idioma: español <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8219331>
- Campos L., Torres F., (2021) *Gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos adultos del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2019*. Tesis de Maestría Universidad Nacional del Callao] Repositorio Universidad Nacional del Callao. <http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5610/TESIS%20MAESTRO-%20CAMPOS%20BAZ-AN-FCS-2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cappelli, P., & Keller, J. (2017). *Talent Management: Conceptuele benaderingen en praktische uitdagingen*. Annual Review of Organizational Psychology and 36 Organizational Behavior, 1, 305–331. <https://doi.org/10.1146/ANNUREVORGPSYCH-031413-091314>
- Casas, J., Repullo, J., Lorenzo, S., & Cañas J. (2017). *Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios*. Revista de Administración Sanitaria Volumen VI. Número 23. Julio/septiembre 2021. Madrid-España, repositorio.ucv.edu.pe, www.dinarte.es, www.researchgate.net, repository.urosario.edu.com
- Chávez K., (2021) *Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del personal Administrativo SENATI Sede Chachapoyas, Amazonas 2019*. [Tesis de Maestría Universidad Cesar Vallejo] Repositorio Universidad Cesar Vallejo https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71073/Ch%c3%a1vez_CKA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Checa et al (2020) *Estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en una entidad bancaria*. Investigación Valdizana, 14(4),188-197 <https://www.redalyc.org/journal/5860/586066112002/586066112002.pdf>
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de Recursos Humanos*. 9ª ed. México, Mc Graw – Hill; Recuperado de: repositorio.uwiener.edu.pe, Submitted to Universidad Cesar Vallejo, Repositorio.uss.edu.pe
- De Arco O., Suarez Z., (2018) *Rol de los profesionales de enfermería en el sistema*

- de salud colombiano. Univ Salud 2018; 20(2):171-182. DOI: <http://dx.doi.org/10.22267/rus.182002.121>
- Eliyan et al. (2019). *Arbeitszufriedenheit und organisatorisches Engagement wirken sich bei der transformationalen Führung auf die Leistung der Mitarbeiter aus.* European Research on Management and Business Economics, 25(3), 144–150. <https://doi.org/10.1016/J.IEDEEN.2019.05.001>
- Fuentes, D., Toscano, A., Malvaceda, E., Díaz, J. y Díaz, L. (2020). *Metodología de la investigación: conceptos, herramientas y ejercicios prácticos en las ciencias administrativas y contables.* UPB. <https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/6201/Metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- García R. (2021) *Gestión del talento humano y Desempeño laboral del personal enfermero de un Hospital de Chiclayo.* [Tesis de Maestría Universidad Cesar Vallejo] Repositorio Universidad Cesar Vallejo https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69782/Garc%20c3%ada_RRDP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Guardales D. (2022) *Gestión del talento humano y desempeño laboral en el centro de salud socorro – Huaura, 2020.* [Tesis de Maestría Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión] Repositorio Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/5910/DIANA%20ALEJANDRA%20GUARDALES%20GUERRERO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Graw-Hill Interamericana editores. Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano.* 3° Edición. México: Mc Graw Hill Interamericana.
- Hernández y Compañía. [Tesis de Maestría Universidad Técnica de Cotopaxi] Repositorio Universidad Técnica de Cotopaxi <http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/7395/1/MUTC-000830.pdf>
- Hernando A., (2015) *La Gestión del Cuidado.* Revista Enfermería CyL 2015; 7(2):61-66.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de Investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta.* McGraw-Hill. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>

- Hernández, S. y Avila, D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*, 9(17), 51-53. <http://dx.doi.org/10.29057/icea.v9i17.6019>
- Jara, H. (2018). *Estudio de la satisfacción laboral en la empresa Cósmica Cía. Ltda.* Cuenca: Universidad Politécnica Salesiana
- Jara, A., Asmat, N., Alberca, N. & Medina, J. (2018). Human talent management as a factor for improving public management and job performance. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83). <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85070446559&partnerID=40&md5=8c678c845a3764455e9afd908a67ee4f>
- Klaus et al (2018) *The World Economic Forum* <https://www3.weforum.org/docs/GCR2017-2018/05FullReport/TheGlobalCompetitivenessReport2017%E2%80%932018.pdf>
- López, J. (2016). *Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la teoría de Frederick Herzberg*, Repositorio.upt.edu.pe.
- López, E. (2021). *Guía para la producción de artículos académicos con fines de publicación.* Universidad Veracruzana. <https://www.uv.mx/bdh/files/2021/09/Libro-Gui%CC%81a-para-la-produccion-de-arti%CC%81culos-acade%CC%81micos.pdf>
- Merino A. (2021) *Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la Gerencia Administrativa del Ministerio Público Amazonas, 2021* [Tesis de Maestría Universidad Cesar Vallejo] Repositorio Universidad Cesar Vallejo https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/88007/Merino_BAP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Miao, Q., Eva, N., Newman, A., & Schwarz, G. (2018). *Motivatie en prestaties in de openbare dienst: De rol van organisatorische identificatie.* *Dinero público y gestión*, 39(2), 77–85. <https://doi.org/10.1080/09540962.2018.1556004>
- Moscoso R.,(2015) Inequidad en la distribución de recursos humanos en los establecimientos del Ministerio de Salud de cuatro regiones del Perú. *An Fac Med* 2015; 76:35-40. DOI: <http://dx.doi.org/10.15381/anales.v76i1.10968>
- Mullo E. (2020) Modelo de Gestión de Talento Humano basado en la motivación del

personal para mejorar el desempeño laboral en la empresa Inplástico Naranjo

- Neill, D. y Cortez, L. (2018). *Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica*. Editorial UTMACH. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12498/1/Procesos-y-FundamentosDeLainvestiacionCientifica.pdf>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa – cualitativa y redacción de la tesis*. (5ª ed.). Ediciones de la U. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (2017). OIT: desarrollar el talento humano para enfrentar desafíos del futuro del trabajo. Recuperado de https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_579680/lang-es/index.htm
- Paniagua, F. y Condori, P. (2018). *Investigación científica en educación*. Max color. <https://www.aacademica.org/cporfirio/5.pdf>
- Pardo, L., & Montoya, C. (2019). *Gestión y Cooperación de la Pequeña y Mediana empresa*. Medellín, Colombia: Universidad Cooperativa de Colombia.
- Parrá, J., & Muller, C. (2018). *9 claves para una gestión humana estratégica*. España: LID Editorial.
- Pilligua, C., & Arteaga, F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, vol. XV, núm. 28, 1-24
- Quintana, C. (2016). *"Gestión del conocimiento y calidad total"*. Edición Díaz de Santo, Madrid, España. Recuperado de: [Repositorio.ucv.edu.pe](http://repositorio.ucv.edu.pe).
- Ramírez, et al. (2019). *Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico*. Scielo, 30(6), 167-176.
- Ramos R. (2021) *Gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal de la Micro Red de Salud de Luya, Amazonas – 2021* [Tesis de Maestría Universidad Cesar Vallejo] Repositorio Universidad Cesar Vallejo <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/91660/Ramos>

_RR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Robalino L. (2022) Gestión del talento humano y desempeño laboral de la cooperativa de ahorro y crédito Fernando Daquilema, Cantón La Libertad, año 2021 [Tesis de Maestría Universidad Estatal Península de Santa Elena] Repositorio Universidad Estatal Península de Santa Elena <https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/8156/1/UPSE-MTH-2022-0024.pdf>
- Robbins, S., & Coulter, H. (2018). *Habilidades gerenciales*. Recuperado de: [Repositorio.ucv.edu.pe](http://repositorio.ucv.edu.pe)
- Sánchez, M. y García, M. (2017). Satisfacción laboral en los entornos de trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. (Artículo científico). Perú. *Revista Scientia Et Technica*, vol. 22 núm. (2):161-166. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84953103007>
- Solimano, A. (2012). Globalizing talent and human capital: implications for developing countries. Economic Commission for Latin America and the Caribbean
- Suarez S. (2022) Gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, Amazonas. [Tesis de Maestría Universidad Cesar Vallejo] Repositorio Universidad Cesar Vallejo https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/77983/Suarez_TSM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Tobón, S., Pérez, J., Serna, M., Galvis, A., Slater, A., Minnaard, V., De Los Heros, M., Canabal, J., Américo, F. y Arroyo, F. (2018). *La sociedad del conocimiento y su impacto en el desempeño laboral y profesional*. Editorial Corporación Cimted. <http://memoriascimted.com/wp-content/uploads/2018/11/libro-coincom-congreso-2018.pdf>
- Velásquez, A. (2017). eTraining: Collaboratief leren en beroepsprestaties / eTraining: Aprendizaje colaborativo y desempeño laboral / eTraining: Collaboratief leren en beroepsprestaties. *eTraining*, 18(4), 53–73. <https://doi.org/10.14201/EKS20171845373>
- Vera, A. & Blanco, A. (2019). Model for human talent management in service-sector smes in Barranquilla, Colombia. *Innovar*, 29(74), 25–44.

<https://doi.org/10.15446/innovar.v29n74.82059>

Zambrano, P., Bermeo, C. y Moreira, M. (2020). *Metodología de la investigación.*

Colloquium. <http://colloquiumbiblioteca.com/index.php/web/article/view/26>

Zapata, D. (2016). *La "innovación" como habilidad gerencial en los procesos de selección para líderes de alto impacto en las organizaciones.* Nueva.

Recuperado de: repositorio.upt.edu.pe.

Anexo

Anexo 1: Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Categorías	Escala
V.1. Gestión del Talento Humano	La gestión del talento humano es la estrategia de una organización para reclutar, capacitar y retener empleados de alta calidad. Administra el óptimo rendimiento de los colaboradores, permite tener una visión clara de las competencias que hacen falta para alcanzar el éxito (Chiavenato, 2017).	Esta variable consta de 3 dimensiones (Gestión del conocimiento, Habilidades gerenciales, Motivación Laboral)	Gestión del conocimiento	Funciones asignadas.	1	Deficiente (25-41) Regular (42-59) Eficiente (60-77)	Se utilizará la Escala de Likert 1=Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo 4= De acuerdo 5= Totalmente de acuerdo
				Acciones de capacitación.	2		
				Participación en capacitaciones.	3		
				Selección de personal.	4		
				Pruebas de conocimiento y psicológicas.	5		
			Habilidades gerenciales	Habilidades gerenciales	6		
				Habilidades	7		
				Solución de conflictos.	8		
			Motivación laboral	Capacidad de diagnóstico.	9		
				Compromiso y voluntad	10		
			Compromiso con la	11			

				institución.			
				Logro de la productividad	12		
V.2. Desempeño Laboral	El desempeño laboral es un método sistemático que permite a los miembros del personal medir, evaluar y tener influencia sobre los aspectos de su trabajo, su comportamiento y los resultados que producen para determinar su nivel de productividad (Tobón et al., 2018).	Esta variable consta de 2 dimensiones (calidad de trabajo y trabajo en equipo).	Calidad de trabajo	Puntualidad	13	Deficiente (25 – 40)	Se utilizará la Escala de Likert
				Promueva iniciativa del	14		
				Cumplimiento	15	Regular (41 – 56)	1=Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3=
				Calidad del trabajador	16		
				Creatividad influye para la resolución de	17		
				Capacidad de realización	18	Eficiente (57 – 73)	Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo 4= De acuerdo 5= Totalmente de acuerdo
			Trabajo en equipo	Experiencia de trabajo realizado en puestos	19		
				Productos de calidad	20		
				Entrega oportuna	21		
				Cumplimiento de tareas	22		
				Lograr una meta.	23		

Matriz de consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	ENFOQUE / NIVEL (ALCANCE) / DISEÑO	TÉCNICA / INSTRUMENTO
<p>Problema Principal:</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital de Chachapoyas?</p>	<p>Objetivo Principal:</p> <p>Determinar la relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital de Chachapoyas</p>	<p>General:</p> <p>H₁: Existe una correlación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital de Chachapoyas.</p>	<p>V.I.:</p> <p>Gestión del Talento Humano</p>	<p>Unidad de Análisis</p> <p>Enfermeros de un Hospital de Chachapoyas</p>	<p>Enfoque de investigación:</p> <p>Cuantitativo</p> <p>Tipo:</p> <p>Por su finalidad es básica.</p> <p>Alcance de investigación:</p> <p>Correlacional.</p>	<p>Técnica:</p> <p>Encuesta para evaluar la gestión del talento humano y desempeño laboral.</p> <p>Instrumento:</p> <p>Cuestionario.</p> <p>Métodos de Análisis de Investigación:</p> <p>Para procesar la información recolectada se empleará el software IBM SPSS Statistics</p>
<p>Problemas específicos:</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital de Chachapoyas?</p> <p>¿Qué relación existe entre las habilidades</p>	<p>Objetivos Específicos:</p> <p>Identificar la relación entre el estado físico y el desempeño laboral del personal de Enfermería de un hospital de Chachapoyas.</p> <p>Identificar la relación entre gestión del conocimiento y el desempeño laboral del</p>	<p>Específica:</p> <p>H₁: Las dimensiones de la gestión del talento humano se relacionan significativamente con el desempeño laboral del personal de enfermería de un</p>				

<p>gerenciales y el desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital de Chachapoyas? ¿Qué relación existe entre la motivación laboral y el desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital de Chachapoyas?</p>	<p>personal de enfermería de un hospital de Chachapoyas. Identificar la relación entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital de Chachapoyas. Identificar la relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital de Chachapoyas.</p>	<p>hospital de Chachapoyas</p>	<p>V.D.: Desempeño laboral</p>	<p>Muestra 137 enfermeros</p>	<p>Diseño: No experimental de corte Transversal.</p>	<p>V25.0 que permitirá el análisis descriptivo se presentó en tablas, cuadros estadísticos (Hernández & Mendoza, 2018). Para evaluar si existe asociación, se realizará la prueba no paramétrica de rango de correlación de rho de Spearman 2.6, estableciendo una significación de $p < 0,05$.</p>
---	--	--------------------------------	---	---	---	--

Anexo 2: CUESTIONARIO
(Gestión del Talento Humano y Desempeño
Laboral)

I. INTRODUCCIÓN:

La presente encuesta tiene por finalidad recabar información, por tal razón solicito su apoyo y opinión, llenando la encuesta para la investigación Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital de Chachapoyas-Amazonas, agradeciéndole anticipadamente por su colaboración.

II: INSTRUCCIONES:

Responder con mucha sinceridad, marcando con un "X" del 1 al 5, de acuerdo a su criterio siguiendo la misma escala: (1) Totalmente en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo, (4) De acuerdo, (5) Totalmente de acuerdo.

III. DATOS GENERALES:

Edad:Sexo: M () F ()

Condición Laboral: Nombrado () Contratado ()

N°	PREGUNTAS					
	DIMENSIÓN 1: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO (V1. Gestión del talento humano)	1	2	3	4	5
1	¿Las funciones asignadas a su cargo son compatibles con su formación académica?					
2	¿Considera usted que las acciones de capacitación que implementa la institución, es una inversión?					
3	¿En el último semestre recibió algún tipo de					

	capacitación por parte de la institución que labora?					
4	¿Los procesos de selección de personal se realizan teniendo en cuenta los requisitos mínimos del perfil al cargo?					
5	¿Considera importante realizar pruebas de conocimiento y psicológicas en los procesos de selección para el personal?					
DIMENSIÓN 2: HABILIDADES GERENCIALES (V1. Gestión del talento humano)		1	2	3	4	5
6	¿Los trabajadores poseen habilidades gerenciales en el trabajo: capacidad de diagnóstico, liderazgo y pensamiento estratégico?					
7	¿Considera importante desarrollar habilidades interpersonales en el trabajo como la motivación, comunicación, imparcialidad e inteligencia emocional?					
8	¿Considera importante desarrollar capacidades como integración social, solución de conflictos, poder de influencia para el equipo de trabajo?					
9	¿Demuestra sus habilidades personales de capacidad de diagnóstico, de liderazgo y pensamiento estratégico reflejadas en su trabajo?					
DIMENSIÓN 3: MOTIVACIÓN LABORAL (V1. Gestión del talento humano)		1	2	3	4	5
10	¿Las funciones del puesto que realizan los trabajadores, se realizan con compromiso y voluntad?					
11	¿A nivel organizacional, considera usted importante la identificación y compromiso con la institución?					
12	¿Las capacidades directivas de su jefe inmediato, promueve un clima laboral óptimo para el logro de la productividad?					
DIMENSIÓN 1: CALIDAD DEL TRABAJO (V2. Desempeño laboral)		1	2	3	4	5

13	¿Está usted de acuerdo que la puntualidad sea reconocida por la institución?					
14	¿Está de acuerdo que la institución, promueva la iniciativa del trabajador?					
15	¿Está de acuerdo que el compromiso es la que prevalece en su desempeño laboral por encima del cumplimiento?					
16	¿Cuán de acuerdo está usted que la presentación personal, distingue y representa la calidad del trabajador?.					
17	¿Cuán de acuerdo está Ud. que la creatividad influye para la resolución de problemas?.					
18	¿La capacidad de realización es el cumplimiento de tareas de la mejor manera?.					
DIMENSIÓN 2: TRABAJO EN EQUIPO (V2. Desempeño laboral)		1	2	3	4	5
19	¿Está de acuerdo que la experiencia de trabajos realizados en puestos similares ayuda a mejorar el trabajo en equipo?					
20	¿Está de acuerdo que a partir de la conformación de equipos de los trabajos se obtienen productos de calidad?					
21	¿Usted está de acuerdo que los trabajos realizados en equipo son entregados de manera oportuna?					
22	¿Usted está de acuerdo que la exactitud o cumplimiento de tareas es el objetivo de los trabajos en equipo?					
23	¿Está usted de acuerdo que el liderazgo en equipos de trabajo lo orienta a lograr una meta?					

**FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO
PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO
LABORAL**

CARACTERÍSTICAS DEL CUESTIONARIO	
1) Nombre del instrumento	Cuestionario para evaluar la gestión del talento humano y desempeño laboral
2) Autor: Adaptación:	RAMOS 2021 Sánchez Cuenca Denia Natalia
3) N° de ítems	23
4) Administración	Individual
5) Duración	15 minutos
6) Población	137 enfermeros del Hospital Regional Virgen de Fátima Chachapoyas-Amazonas
7) Finalidad	Determinar la relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital de Chachapoyas
8) Materiales	Manual de aplicación, cuadernillo de ítems, hoja de respuestas, plantilla de calificación.
9) Codificación:	<p>Este cuestionario evalúa las dimensiones de la gestión de talento humano y desempeño laboral.</p> <p>Gestión del talento humano</p> <p>I. Gestión del conocimiento (ítems 1, 2, 3, 4, 5); Deficiente [13-25], Regular: [26-38], Buena: [39-51], Eficiente [52-65]</p> <p>II. Habilidades gerenciales (ítems 6, 7, 8, 9); Deficiente [13-25], Regular: [26-38], Buena: [39-51], Eficiente [52-65]</p> <p>III. Motivación laboral (ítems 10, 11, 12); Deficiente [13-25], Regular: [26-38], Buena: [39-51], Eficiente [52-65]</p> <p>Desempeño laboral</p> <p>I. Calidad de trabajo (ítems 13,14, 15, 16, 17, 18, 19); Deficiente [13-25], Regular: [26-38], Buena: [39-51], Eficiente [52-65]</p> <p>II. Trabajo en equipo (20, 21, 22, 23). Deficiente [13-25], Regular: [26-38], Buena: [39-51], Eficiente [52-65]</p>

Para obtener la puntuación en cada dimensión se suman las puntuaciones en los ítems correspondientes y para obtener la puntuación total se suman los subtotales de cada dimensión para posteriormente hallar el promedio de las cinco dimensiones.

10) Propiedades psicométricas:

Confiabilidad: La confiabilidad del instrumento (cuestionario) con que se medirá la gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital de Chachapoyas, que determina la consistencia interna de los ítems formulados para medir dicha variable de interés; es decir, detectar si algún ítem tiene un mayor o menor error de medida.

Validez: La validez externa del instrumento se determinó mediante el juicio de tres expertos, profesionales de la salud con grado de maestría y que tienen experiencia en la materia.

11) Observaciones:

Las puntuaciones obtenidas con la aplicación del instrumento se agruparon en niveles o escalas de: Deficiente [13-25], Regular: [26-38], Buena: [39-51], Eficiente [52-65] Estos valores se tendrán en cuenta para ubicar a los pacientes para efectos del análisis de resultados.

**CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO: V1 GESTION DEL TALENTO
HUMANO**

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,802	12

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM 1	44,50	27,737	,484	,787
ITEM 2	44,80	25,432	,580	,774
ITEM 3	44,95	25,103	,439	,791
ITEM 4	45,15	26,029	,339	,804
ITEM 5	44,45	28,576	,341	,796
ITEM 6	45,40	24,779	,539	,778
ITEM 7	44,30	28,116	,521	,787
ITEM 8	44,45	30,261	,112	,809
ITEM 9	44,65	28,029	,483	,788
ITEM 10	45,05	27,103	,515	,783
ITEM 11	44,75	24,303	,649	,766
ITEM 12	45,45	24,261	,525	,781

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO: V2 DESEMPEÑO LABORAL

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,806	11

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM 1	40,95	20,576	,511	,786
ITEM 2	41,10	19,042	,713	,763
ITEM 3	41,30	22,958	,145	,822
ITEM 4	41,30	19,274	,525	,785
ITEM 5	41,50	21,421	,412	,796
ITEM 6	41,60	18,884	,642	,770
ITEM 7	41,05	18,892	,725	,762
ITEM 8	41,05	24,050	,026	,827
ITEM 9	41,50	22,474	,295	,805
ITEM 10	41,55	20,261	,656	,774
ITEM 11	41,10	20,832	,494	,788

Anexo 3: Validación de Instrumentos de recolección de datos

Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de enfermería

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta					Criterios de evaluación								Observación y/o recomendaciones
									Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									si	no	si	no	si	no	si	no	
Gestión del Talento humano	Gestión del conocimiento	Funciones Asignadas	1. ¿Las funciones asignadas a su cargo son compatibles con su formación académica?	TD (1)	ED (2)	NA/ND (3)	DA (4)	TA (5)	x		x		x		x		
		Acciones de capacitación	2. ¿Considera usted que las acciones de capacitación que implementa la institución, es una inversión?	TD (1)	ED (2)	NA/ND (3)	DA (4)	TA (5)	x		x		x		x		
		Participación en capacitaciones	3. ¿En el último semestre recibió algún tipo de capacitación por parte de la institución que labora?	TD (1)	ED (2)	NA/ND (3)	DA (4)	TA (5)	x		x		x		x		
		Selección de personal	4. ¿Los procesos de selección de personal se realizan teniendo en cuenta los requisitos mínimos del perfil al cargo?	TD (1)	ED (2)	NA/ND (3)	DA (4)	TA (5)	x		x		x		x		
		Pruebas de conocimiento y psicológicas	5. ¿Considera importante realizar pruebas de conocimiento y psicológicas en los procesos de selección para el personal?	TD (1)	ED (2)	NA/ND (3)	DA (4)	TA (5)	x		x		x		x		

Habilidades gerenciales	Habilidades gerenciales	6. ¿Los trabajadores poseen habilidades gerenciales en el trabajo: capacidad de diagnóstico, liderazgo y pensamiento estratégico?	TD (1)	ED (2)	NA/ND (3)	DA (4)	TA (5)	x		x		x		x		
	Habilidades blandas	7. ¿Considera importante desarrollar habilidades interpersonales en el trabajo como la motivación, comunicación, imparcialidad e inteligencia emocional?	TD (1)	ED (2)	NA/ND (3)	DA (4)	TA (5)	x		x		x		x		
	Solución de conflictos	8. ¿Considera importante desarrollar capacidades como integración social, solución de conflictos, poder de influencia para el equipo de trabajo?	TD (1)	ED (2)	NA/ND (3)	DA (4)	TA (5)	x		x		x		x		
	Capacidad de diagnóstico	9. ¿Demuestra sus habilidades personales como: capacidad de diagnóstico, liderazgo y pensamiento estratégico reflejada en su trabajo?	TD (1)	ED (2)	NA/ND (3)	DA (4)	TA (5)	x		x		x		x		
Motivación laboral	Compromiso y voluntad	10. ¿Las funciones del puesto que realizan los trabajadores, se realizan con compromiso y voluntad?	TD (1)	ED (2)	NA/ND (3)	DA (4)	TA (5)	x		x		x		x		
	Compromiso con la institución	11. ¿A nivel organizacional considera usted importante la identificación y compromiso con la institución?	TD (1)	ED (2)	NA/ND (3)	DA (4)	TA (5)	x		x		x		x		
	Logro de la productividad	12. ¿Las capacidades directivas de su jefe inmediato, promueve un clima laboral óptimo para el logro de la	TD (1)	ED (2)	NA/ND (3)	DA (4)	TA (5)	x		x		x		x		

			productividad?														
	Programa de incentivos económicos y no económicos	13.	¿Considera importante poner en vigencia un programa de incentivos económicos y no económicos, que incentive las expectativas del trabajador?	TD (1)	ED (2)	NA/ND (3)	DA (4)	TA (5)	x		x		x		x		
Desempeño laboral	Puntualidad	14.	¿Está usted de acuerdo que la puntualidad sea reconocida por la institución?	TD (1)	ED (2)	NA/ND (3)	DA (4)	TA (5)	x		x		x		x		
	Promueva la iniciativa del trabajador	15.	¿Está de acuerdo que la institución, promueva la iniciativa del trabajador?	TD (1)	ED (2)	NA/ND (3)	DA (4)	TA (5)	x		x		x		x		
	Cumplimiento	16.	¿Está de acuerdo que el compromiso es la que prevalece en su desempeño laboral por encima del cumplimiento?	TD (1)	ED (2)	NA/ND (3)	DA (4)	TA (5)	x		x		x		x		
	Calidad del trabajador	17.	¿Cuán de acuerdo está usted que la presentación personal, distingue y representa la calidad del trabajador?	TD (1)	ED (2)	NA/ND (3)	DA (4)	TA (5)	x		x		x		x		
	Creatividad influye para la resolución de problemas	18.	¿Cuán de acuerdo está Ud. que la creatividad influye para la resolución de problemas?	TD (1)	ED (2)	NA/ND (3)	DA (4)	TA (5)	x		x		x		x		
	Capacidad de realización	19.	¿La capacidad de realización es el cumplimiento de tareas de la mejor manera?	TD (1)	ED (2)	NA/ND (3)	DA (4)	TA (5)	x		x		x		x		

Trabajo en equipo	Experiencia de trabajo en puestos similares	20. ¿Está de acuerdo que la experiencia de trabajos realizados en puestos similares ayuda a mejorar el trabajo en equipo?	TD (1)	ED (2)	NA/ND (3)	DA (4)	TA (5)	x		x		x		x		
	Productos de calidad	21. ¿Está de acuerdo que a partir de la conformación de equipo de los trabajos se obtienen productos de calidad?	TD (1)	ED (2)	NA/ND (3)	DA (4)	TA (5)	x		x		x		x		
	Mayor producción	22. ¿Hay mayor productividad cuando las tareas se realizan en equipos de trabajo?	TD (1)	ED (2)	NA/ND (3)	DA (4)	TA (5)	x		x		x		x		
	Entrega oportuna	23. ¿Usted está de acuerdo que los trabajos realizados en equipo son entregados de manera oportuna?	TD (1)	ED (2)	NA/ND (3)	DA (4)	TA (5)	x		x		x		x		
	Cumplimiento de tareas	24. ¿Usted está de acuerdo que la exactitud o cumplimiento eficientes de tareas es el objetivo de los trabajos en equipo?	TD (1)	ED (2)	NA/ND (3)	DA (4)	TA (5)	x		x		x		x		
	Lograr una meta	25. ¿Está usted de acuerdo que el liderazgo en equipos de trabajo lo orienta a lograr una meta?	TD (1)	ED (2)	NA/ND (3)	DA (4)	TA (5)	x		x		x		x		



Mg. Yesenia Magnith Inga Linares

DNI 46292239

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Inga Linares, Yesenia Magnith

Institución donde labora: Clínica AUNA

Especialidad: Mg en Gestión de los Servicios de la Salud

Instrumento de evaluación: Cuestionario para evaluar la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital de Chachapoyas-Amazonas

Autor del instrumento: Sánchez Cuenca, Denia Natalia

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					x
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales					x
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico,					x

	tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:					
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio:					x
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable:					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x

PUNTAJE TOTAL					50
	CINCUENTA				

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

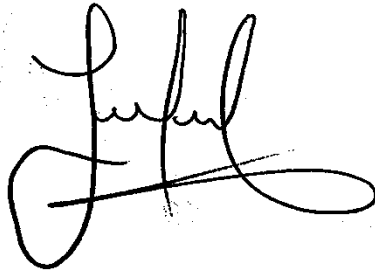
Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

50

Lugar y fecha

Jaén, 29 de octubre 2022



Mg. Yesenia Magnith Inga Linares

DNI 46292239



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

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

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **INGA LINARES**
Nombres **YESENIA MAGNITH**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Número de Documento de Identidad **46292239**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**
Fecha de Expedición **12/11/18**
Resolución/Acta **0378-2018-UCV**
Diploma **052-046551**
Fecha Matricula **28/02/2017**
Fecha Egreso **12/08/2018**

Fecha de emisión de la constancia:
10 de Febrero de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001148070

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria
Número: Servidor de Agente automatizado.
Fecha: 10/02/2023 15:04:48-0500

Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de enfermería

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta					Criterios de evaluación								Observación y/o recomendaciones
									Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									si	no	si	no	si	no	si	no	
Gestión del Talento humano	Gestión del conocimiento	Funciones Asignadas	1. ¿Las funciones asignadas a su cargo son compatibles con su formación académica?	TD (1)	ED (2)	NA/ND (3)	DA (4)	TA (5)	x		x		x		x		
		Acciones de capacitación	2. ¿Considera usted que las acciones de capacitación que implementa la institución, es una inversión?	TD (1)	ED (2)	NA/ND (3)	DA (4)	TA (5)	x		x		x		x		
		Participación en capacitaciones	3. ¿En el último semestre recibió algún tipo de capacitación por parte de la institución que labora?	TD (1)	ED (2)	NA/ND (3)	DA (4)	TA (5)	x		x		x		x		
		Selección de personal	4. ¿Los procesos de selección de personal se realizan teniendo en cuenta los requisitos mínimos del perfil al cargo?	TD (1)	ED (2)	NA/ND (3)	DA (4)	TA (5)	x		x		x		x		
		Pruebas de conocimiento y psicológicas	5. ¿Considera importante realizar pruebas de conocimiento y psicológicas en los procesos de selección para el personal?	TD (1)	ED (2)	NA/ND (3)	DA (4)	TA (5)	x		x		x		x		

Habilidades gerenciales	Habilidades gerenciales	6. ¿Los trabajadores poseen habilidades gerenciales en el trabajo: capacidad de diagnóstico, liderazgo y pensamiento estratégico?	TD (1)	ED (2)	NA/ND (3)	DA (4)	TA (5)	x		x		x		x		
	Habilidades blandas	7. ¿Considera importante desarrollar habilidades interpersonales en el trabajo como la motivación, comunicación, imparcialidad e inteligencia emocional?	TD (1)	ED (2)	NA/ND (3)	DA (4)	TA (5)	x		x		x		x		
	Solución de conflictos	8. ¿Considera importante desarrollar capacidades como integración social, solución de conflictos, poder de influencia para el equipo de trabajo?	TD (1)	ED (2)	NA/ND (3)	DA (4)	TA (5)	x		x		x		x		
	Capacidad de diagnóstico	9. ¿Demuestra sus habilidades personales como: capacidad de diagnóstico, liderazgo y pensamiento estratégico reflejada en su trabajo?	TD (1)	ED (2)	NA/ND (3)	DA (4)	TA (5)	x		x		x		x		
Motivación laboral	Compromiso y voluntad	10. ¿Las funciones del puesto que realizan los trabajadores, se realizan con compromiso y voluntad?	TD (1)	ED (2)	NA/ND (3)	DA (4)	TA (5)	x		x		x		x		
	Compromiso con la institución	11. ¿A nivel organizacional considera usted importante la identificación y compromiso con la institución?	TD (1)	ED (2)	NA/ND (3)	DA (4)	TA (5)	x		x		x		x		
	Logro de la productividad	12. ¿Las capacidades directivas de su jefe inmediato, promueve un clima laboral óptimo para el logro de la	TD (1)	ED (2)	NA/ND (3)	DA (4)	TA (5)	x		x		x		x		

			productividad?														
		Programa de incentivos económicos y no económicos	13. ¿Considera importante poner en vigencia un programa de incentivos económicos y no económicos, que incentive las expectativas del trabajador?	TD (1)	ED (2)	NA/ND (3)	DA (4)	TA (5)	x		x		x		x		
Desempeño laboral	Calidad del trabajo	Puntualidad	14. ¿Está usted de acuerdo que la puntualidad sea reconocida por la institución?	TD (1)	ED (2)	NA/ND (3)	DA (4)	TA (5)	x		x		x		x		
		Promueva la iniciativa del trabajador	15. ¿Está de acuerdo que la institución, promueva la iniciativa del trabajador?	TD (1)	ED (2)	NA/ND (3)	DA (4)	TA (5)	x		x		x		x		
		Cumplimiento	16. ¿Está de acuerdo que el compromiso es la que prevalece en su desempeño laboral por encima del cumplimiento?	TD (1)	ED (2)	NA/ND (3)	DA (4)	TA (5)	x		x		x		x		
		Calidad del trabajador	17. ¿Cuán de acuerdo está usted que la presentación personal, distingue y representa la calidad del trabajador?	TD (1)	ED (2)	NA/ND (3)	DA (4)	TA (5)	x		x		x		x		
		Creatividad influye para la resolución de problemas	18. ¿Cuán de acuerdo está Ud. que la creatividad influye para la resolución de problemas?	TD (1)	ED (2)	NA/ND (3)	DA (4)	TA (5)	x		x		x		x		
		Capacidad de realización	19. ¿La capacidad de realización es el cumplimiento de tareas de la mejor manera?	TD (1)	ED (2)	NA/ND (3)	DA (4)	TA (5)	x		x		x		x		

Trabajo en equipo	Experiencia de trabajo en puestos similares	20. ¿Está de acuerdo que la experiencia de trabajos realizados en puestos similares ayuda a mejorar el trabajo en equipo?	TD (1)	ED (2)	NA/ND (3)	DA (4)	TA (5)	x		x		x		x		
	Productos de calidad	21. ¿Está de acuerdo que a partir de la conformación de equipo de los trabajos se obtienen productos de calidad?	TD (1)	ED (2)	NA/ND (3)	DA (4)	TA (5)	x		x		x		x		
	Mayor producción	22. ¿Hay mayor productividad cuando las tareas se realizan en equipos de trabajo?	TD (1)	ED (2)	NA/ND (3)	DA (4)	TA (5)	x		x		x		x		
	Entrega oportuna	23. ¿Usted está de acuerdo que los trabajos realizados en equipo son entregados de manera oportuna?	TD (1)	ED (2)	NA/ND (3)	DA (4)	TA (5)	x		x		x		x		
	Cumplimiento de tareas	24. ¿Usted está de acuerdo que la exactitud o cumplimiento eficientes de tareas es el objetivo de los trabajos en equipo?	TD (1)	ED (2)	NA/ND (3)	DA (4)	TA (5)	x		x		x		x		
	Lograr una meta	25. ¿Está usted de acuerdo que el liderazgo en equipos de trabajo lo orienta a lograr una meta?	TD (1)	ED (2)	NA/ND (3)	DA (4)	TA (5)	x		x		x		x		


 Mg. Ivan Heiser Medina Sánchez
 DNI 70056062

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Medina Sánchez, Ivan Heiser

Institución donde labora: Hospital Regional de Tarapoto

Especialidad: Mg en Gestión de los Servicios de la Salud

Instrumento de evaluación: Cuestionario para evaluar la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital de Chachapoyas-Amazonas

Autor del instrumento: Sánchez Cuenca, Denia Natalia

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					x
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales					x
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico,					x

	tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:					
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio:					x
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable:					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x

PUNTAJE TOTAL				50
	CINCUENTA			

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

50

Lugar y fecha

Jaén, 29 de octubre 2022



Mg. Ivan Heiser Medina Sánchez
DNI 70056062



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

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

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **MEDINA SANCHEZ**
Nombres **IVAN HEISER**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **70056062**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**
Rector **TANTALEÁN RODRÍGUEZ JEANNETTE CECILIA**
Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRO EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**
Fecha de Expedición **10/11/21**
Resolución/Acta **0687-2021-UCV**
Diploma **052-134609**
Fecha Matriculación **18/04/2020**
Fecha Egreso **17/07/2021**

Fecha de emisión de la constancia:
10 de Febrero de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001148096

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria
Motivo: Servidor de Agente automatizado.
Fecha: 10/02/2023 15:43:54-0500

Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de enfermería

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta					Criterios de evaluación								Observación y/o recomendaciones
									Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									si	no	si	no	si	no	si	no	
Gestión del Talento humano	Gestión del conocimiento	Funciones Asignadas	1. ¿Las funciones asignadas a su cargo son compatibles con su formación académica?	TD (1)	ED (2)	NA/ND (3)	DA (4)	TA (5)	x		x		x		x		
		Acciones de capacitación	2. ¿Considera usted que las acciones de capacitación que implementa la institución, es una inversión?	TD (1)	ED (2)	NA/ND (3)	DA (4)	TA (5)	x		x		x		x		
		Participación en capacitaciones	3. ¿En el último semestre recibió algún tipo de capacitación por parte de la institución que labora?	TD (1)	ED (2)	NA/ND (3)	DA (4)	TA (5)	x		x		x		x		
		Selección de personal	4. ¿Los procesos de selección de personal se realizan teniendo en cuenta los requisitos mínimos del perfil al cargo?	TD (1)	ED (2)	NA/ND (3)	DA (4)	TA (5)	x		x		x		x		
		Pruebas de conocimiento y psicológicas	5. ¿Considera importante realizar pruebas de conocimiento y psicológicas en los procesos de selección para el personal?	TD (1)	ED (2)	NA/ND (3)	DA (4)	TA (5)	x		x		x		x		

Habilidades gerenciales	Habilidades gerenciales	6. ¿Los trabajadores poseen habilidades gerenciales en el trabajo: capacidad de diagnóstico, liderazgo y pensamiento estratégico?	TD (1)	ED (2)	NA/ND (3)	DA (4)	TA (5)	x		x		x		x		
	Habilidades blandas	7. ¿Considera importante desarrollar habilidades interpersonales en el trabajo como la motivación, comunicación, imparcialidad e inteligencia emocional?	TD (1)	ED (2)	NA/ND (3)	DA (4)	TA (5)	x		x		x		x		
	Solución de conflictos	8. ¿Considera importante desarrollar capacidades como integración social, solución de conflictos, poder de influencia para el equipo de trabajo?	TD (1)	ED (2)	NA/ND (3)	DA (4)	TA (5)	x		x		x		x		
	Capacidad de diagnóstico	9. ¿Demuestra sus habilidades personales como: capacidad de diagnóstico, liderazgo y pensamiento estratégico reflejada en su trabajo?	TD (1)	ED (2)	NA/ND (3)	DA (4)	TA (5)	x		x		x		x		
Motivación laboral	Compromiso y voluntad	10. ¿Las funciones del puesto que realizan los trabajadores, se realizan con compromiso y voluntad?	TD (1)	ED (2)	NA/ND (3)	DA (4)	TA (5)	x		x		x		x		
	Compromiso con la institución	11. ¿A nivel organizacional considera usted importante la identificación y compromiso con la institución?	TD (1)	ED (2)	NA/ND (3)	DA (4)	TA (5)	x		x		x		x		
	Logro de la productividad	12. ¿Las capacidades directivas de su jefe inmediato, promueve un clima laboral óptimo para el logro de la	TD (1)	ED (2)	NA/ND (3)	DA (4)	TA (5)	x		x		x		x		

		productividad?															
	Programa de incentivos económicos y no económicos	13. ¿Considera importante poner en vigencia un programa de incentivos económicos y no económicos, que incentive las expectativas del trabajador?	TD (1)	ED (2)	NA/ND (3)	DA (4)	TA (5)	x		x		x		x			
Desempeño laboral	Puntualidad	14. ¿Está usted de acuerdo que la puntualidad sea reconocida por la institución?	TD (1)	ED (2)	NA/ND (3)	DA (4)	TA (5)	x		x		x		x			
	Promueva la iniciativa del trabajador	15. ¿Está de acuerdo que la institución, promueva la iniciativa del trabajador?	TD (1)	ED (2)	NA/ND (3)	DA (4)	TA (5)	x		x		x		x			
	Cumplimiento	16. ¿Está de acuerdo que el compromiso es la que prevalece en su desempeño laboral por encima del cumplimiento?	TD (1)	ED (2)	NA/ND (3)	DA (4)	TA (5)	x		x		x		x			
	Calidad del trabajador	17. ¿Cuán de acuerdo está usted que la presentación personal, distingue y representa la calidad del trabajador?	TD (1)	ED (2)	NA/ND (3)	DA (4)	TA (5)	x		x		x		x			
	Creatividad influye para la resolución de problemas	18. ¿Cuán de acuerdo está Ud. que la creatividad influye para la resolución de problemas?	TD (1)	ED (2)	NA/ND (3)	DA (4)	TA (5)	x		x		x		x			
	Capacidad de realización	19. ¿La capacidad de realización es el cumplimiento de tareas de la mejor manera?	TD (1)	ED (2)	NA/ND (3)	DA (4)	TA (5)	x		x		x		x			

Trabajo en equipo	Experiencia de trabajo en puestos similares	20. ¿Está de acuerdo que la experiencia de trabajos realizados en puestos similares ayuda a mejorar el trabajo en equipo?	TD (1)	ED (2)	NA/ND (3)	DA (4)	TA (5)	x		x		x		x	
	Productos de calidad	21. ¿Está de acuerdo que a partir de la conformación de equipo de los trabajos se obtienen productos de calidad?	TD (1)	ED (2)	NA/ND (3)	DA (4)	TA (5)	x		x		x		x	
	Mayor producción	22. ¿Hay mayor productividad cuando las tareas se realizan en equipos de trabajo?	TD (1)	ED (2)	NA/ND (3)	DA (4)	TA (5)	x		x		x		x	
	Entrega oportuna	23. ¿Usted está de acuerdo que los trabajos realizados en equipo son entregados de manera oportuna?	TD (1)	ED (2)	NA/ND (3)	DA (4)	TA (5)	x		x		x		x	
	Cumplimiento de tareas	24. ¿Usted está de acuerdo que la exactitud o cumplimiento eficientes de tareas es el objetivo de los trabajos en equipo?	TD (1)	ED (2)	NA/ND (3)	DA (4)	TA (5)	x		x		x		x	
	Lograr una meta	25. ¿Está usted de acuerdo que el liderazgo en equipos de trabajo lo orienta a lograr una meta?	TD (1)	ED (2)	NA/ND (3)	DA (4)	TA (5)	x		x		x		x	



Mg. Katherine Melissa Cano Bonilla

DNI 72478188

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Cano Bonilla, Katherine Melissa

Institución donde labora: MINSA
Mg en Gestión de los Servicios de la Salud

Especialidad:

Instrumento de evaluación: Cuestionario para evaluar la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital de Chachapoyas-Amazonas

Autor del instrumento: Sánchez Cuenca, Denia Natalia

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					x
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales					x
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico,					x

	tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:					
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio:					x
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable:					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x

PUNTAJE TOTAL					50
	CINCUENTA				

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

50

Lugar y fecha

Jaén, 29 de octubre 2022



Mg. Katherine Melissa Cano Bonilla

DNI 72478188



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

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

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **CANO BONILLA**
Nombres **KATHERINE MELISSA**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **72478188**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**
Fecha de Expedición **19/08/19**
Resolución/Acta **0253-2019-UCV**
Diploma **052-068277**
Fecha Matricula **22/04/2017**
Fecha Egreso **12/08/2018**

Fecha de emisión de la constancia:
10 de Febrero de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001148116

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 10/02/2023 15:51:20-0500

Anexo 4: Muestra de estudio

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

Datos:

$$n = \frac{(1.96)^2(0.5)(0.5) 210}{(0.08)^2 (210-1)+(1.96)^2(0.5)(0.5)}$$

$$n = ?$$

$$p = 0.5$$

$$n = 136.07 = 137 \text{ colaboradores}$$

$$q = 0.5$$

$$E = 0.08$$

$$Z = 1.96$$

$$N = 210$$

Anexo 5. Base de datos del cuestionario gestión del talento humano

DIMENSIONES Nº PREGUNTAS Nº ENCUESTADO	Gestión del conocimiento					Habilidades gerenciales				Motivación laboral		
	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12
1	1	2	4	4	2	4	2	2	1	2	2	1
2	2	2	3	2	1	3	3	1	1	2	1	1
3	3	2	3	3	2	4	4	1	2	3	1	2
4	2	1	2	4	3	4	4	2	2	5	2	3
5	2	2	2	3	2	4	3	2	3	3	1	2
6	3	3	3	3	2	2	3	3	5	4	2	2
7	5	2	5	2	3	2	2	5	3	2	2	3
8	3	2	3	2	5	3	4	3	4	3	3	5
9	4	3	4	3	3	2	2	4	2	2	5	3
10	2	5	2	5	4	2	2	2	3	3	3	4
11	3	3	3	3	2	4	4	3	2	3	4	2
12	2	4	2	4	3	2	3	2	3	4	2	3
13	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2
14	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	2	3
15	4	2	4	2	3	4	2	4	2	3	3	3
16	2	3	2	3	4	3	2	2	4	4	3	4
17	4	3	4	3	2	3	3	4	3	2	4	2
18	3	4	1	4	4	3	5	3	4	4	2	4
19	4	2	2	2	3	3	3	4	2	1	4	3
20	2	4	3	4	4	3	4	2	4	3	3	4
21	4	3	1	1	2	3	2	4	1	2	4	2
22	1	4	4	2	4	2	3	1	3	2	2	4
23	3	2	4	3	1	2	2	3	2	3	4	1
24	2	4	2	1	3	3	3	2	2	5	1	3
25	2	1	4	3	2	5	3	2	3	3	3	2
26	3	3	3	2	2	3	4	3	5	4	2	2
27	5	2	3	2	3	4	2	5	3	2	2	3
28	3	2	4	3	5	2	4	3	4	3	3	5
29	4	3	2	5	3	3	3	4	2	2	5	3
30	2	5	4	3	4	2	4	2	3	3	3	4

31	3	3	1	4	2	3	2	3	2	3	4	2
32	2	4	3	2	3	3	4	2	3	4	2	3
33	3	2	2	3	2	4	1	3	3	3	3	2
34	3	3	2	2	3	2	3	3	4	2	2	3
35	4	2	3	3	3	4	2	4	3	2	3	3
36	3	3	5	3	4	3	2	3	2	3	3	4
37	2	3	3	4	3	4	3	2	2	5	4	3
38	2	4	4	2	2	2	5	2	3	3	3	2
39	3	3	2	4	2	4	3	3	5	4	2	2
40	5	2	3	1	3	1	4	5	3	2	2	3
41	3	2	2	2	5	3	2	3	4	3	3	5
42	4	3	3	3	3	2	3	4	2	2	5	3
43	2	5	3	3	4	2	2	2	3	3	3	4
44	3	3	4	2	2	3	3	3	2	3	4	2
45	2	4	3	2	3	5	3	2	3	4	2	3
46	3	2	2	3	2	3	4	3	3	2	3	2
47	3	3	2	5	3	4	3	3	4	4	2	3
48	4	2	3	3	3	2	2	4	2	1	3	3
49	2	3	5	4	4	3	2	2	4	2	3	4
50	4	3	3	2	2	2	3	4	1	1	4	2
51	1	4	4	3	4	3	5	1	2	1	2	4
52	2	2	2	2	1	3	3	2	2	2	4	1
53	2	4	3	3	2	4	4	2	2	1	1	2
54	1	1	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2
55	1	2	3	4	1	2	3	3	5	2	3	1
56	2	2	3	2	1	2	2	5	3	3	1	1
57	1	1	4	4	2	3	3	3	4	5	2	2
58	2	1	2	1	1	5	3	4	2	3	1	1
59	1	2	4	2	1	3	4	2	3	4	1	2
60	2	1	1	3	2	4	2	3	2	2	2	2
61	3	1	3	1	3	2	4	2	3	3	1	3
62	2	2	4	3	2	3	1	3	3	2	2	5
63	2	3	2	2	2	2	2	3	4	3	2	3
64	3	2	4	2	3	3	3	4	2	3	3	4
65	5	2	1	3	5	3	2	2	4	4	5	2
66	3	3	3	5	3	4	2	4	3	2	3	3

67	4	5	2	3	4	2	3	3	4	4	4	2
68	2	3	2	4	2	4	5	4	2	3	2	3
69	3	4	3	2	3	1	3	2	4	4	3	3
70	2	2	5	3	2	2	4	4	1	2	2	4
71	3	3	3	2	3	2	2	1	3	4	3	2
72	3	2	4	3	3	2	3	3	2	1	3	4
73	4	3	2	3	4	3	2	2	2	3	4	3
74	2	3	3	4	2	5	3	2	3	2	2	4
75	4	4	2	2	4	3	3	3	5	2	4	2
76	3	2	3	4	3	4	4	5	3	3	3	4
77	4	4	3	1	4	2	2	3	4	5	4	1
78	2	3	4	2	2	3	4	4	2	3	2	3
79	4	4	3	3	4	2	3	2	3	4	4	2
80	1	2	2	3	1	3	4	3	2	2	1	2
81	3	4	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3
82	2	1	3	2	2	4	4	3	3	2	2	5
83	2	3	5	3	2	2	1	3	4	3	2	3
84	3	2	3	5	3	4	3	4	3	3	3	4
85	5	2	4	3	5	3	2	3	2	4	5	2
86	3	3	2	4	3	4	2	2	2	3	3	3
87	4	5	3	2	4	2	3	2	3	2	4	2
88	2	3	2	3	2	4	5	3	5	2	2	3
89	3	4	3	2	3	1	3	5	3	3	3	3
90	2	2	3	3	2	3	4	3	4	5	2	4
91	3	3	4	3	3	2	2	4	2	3	3	3
92	3	2	2	4	3	2	3	2	3	4	3	2
93	4	3	4	2	4	3	2	3	2	2	4	2
94	3	3	1	4	3	5	3	2	3	3	3	3
95	2	4	2	1	2	3	3	3	3	2	2	5
96	2	3	3	2	2	4	4	3	4	3	2	3
97	3	2	3	3	3	2	3	4	2	3	3	4
98	5	2	4	3	5	3	2	2	2	4	5	2
99	3	3	2	2	3	2	2	4	2	2	3	3
100	4	5	4	2	4	3	3	2	3	4	4	2
101	2	3	1	3	2	3	5	2	5	1	2	3
102	3	4	3	5	3	4	3	3	3	2	3	3

103	1	2	2	3	2	3	4	5	4	3	2	4
104	2	1	2	4	3	2	2	3	2	2	3	2
105	3	2	3	2	3	2	3	4	3	1	3	4
106	2	3	5	3	1	3	2	2	2	1	2	2
107	2	2	3	2	2	5	3	3	3	2	1	1
108	3	2	4	3	3	3	3	2	3	1	1	1
109	5	3	2	3	2	4	4	3	4	2	2	2
110	3	5	3	4	2	2	2	3	2	2	1	1
111	4	3	2	2	3	3	4	4	4	3	2	2
112	2	4	3	4	5	2	1	2	3	5	2	2
113	3	2	3	1	3	3	2	4	4	3	3	3
114	2	3	4	2	4	3	2	3	2	4	5	5
115	3	2	3	3	2	4	2	4	4	2	3	3
116	3	3	2	3	3	2	3	2	1	3	4	4
117	4	3	2	2	2	4	5	4	3	2	2	2
118	2	4	3	2	3	1	3	1	2	3	3	3
119	4	2	5	3	3	2	4	3	2	3	2	2
120	3	4	3	5	4	2	2	2	3	4	3	3
121	4	3	4	3	2	3	3	2	5	2	3	3
122	2	4	2	4	4	5	2	3	3	4	4	4
123	4	2	3	2	3	3	3	5	4	3	2	2
124	1	4	2	3	4	4	3	3	2	4	4	4
125	3	1	3	2	2	2	4	4	3	2	3	3
126	2	3	3	3	4	3	2	2	2	4	4	4
127	2	2	4	3	1	2	4	3	3	1	2	2
128	3	2	2	4	3	3	3	2	3	3	4	4
129	5	3	4	2	2	3	4	3	4	2	1	1
130	3	5	3	4	2	4	2	3	3	2	3	3
131	4	3	4	1	3	2	4	4	2	3	2	2
132	2	4	2	3	5	4	1	3	2	5	2	2
133	3	2	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3
134	2	3	1	2	4	4	2	2	5	4	5	5
135	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3
136	3	3	2	5	3	4	3	5	4	3	4	4
137	4	3	2	3	2	1	5	3	2	2	2	2

Base de datos del cuestionario gestión del talento humano

DIMENSIONES	Calidad de trabajo						Trabajo en equipo				
Nº PREGUNTAS Nº ENCUESTADO	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10	ITEM 11
1	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3
2	3	4	3	3	4	5	4	5	4	4	5
3	2	3	2	2	3	3	1	3	1	1	3
4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4
5	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2
6	4	4	4	4	4	3	2	3	2	2	3
7	2	1	2	2	1	2	3	2	3	3	2
8	4	3	4	4	3	3	5	3	5	5	3
9	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3
10	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4
11	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3
12	4	5	4	4	5	4	3	2	3	3	2
13	1	3	1	1	3	1	2	2	2	2	2
14	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3
15	2	2	2	2	2	2	3	5	3	3	5
16	2	3	2	2	3	3	4	3	4	4	3
17	3	2	3	3	2	5	3	4	3	3	4
18	5	3	5	5	3	3	2	2	2	2	2
19	3	3	3	3	3	4	2	3	2	2	3
20	4	4	4	4	4	2	3	2	3	3	2
21	2	3	2	2	3	3	5	3	5	5	3
22	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3
23	2	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4
24	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
25	3	5	3	3	5	4	3	4	3	3	4
26	4	3	4	4	3	2	2	1	2	2	1
27	3	4	3	3	4	4	3	2	3	3	2
28	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2
29	2	3	2	2	3	4	4	2	4	4	2
30	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3

31	5	3	5	5	3	4	4	5	4	4	5
32	3	3	3	3	3	1	1	3	1	1	3
33	4	4	4	4	4	3	2	4	2	2	4
34	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
35	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3
36	2	1	2	2	1	3	5	2	5	5	2
37	3	2	3	3	2	5	3	3	3	3	3
38	3	2	3	3	2	3	4	3	4	4	3
39	4	2	4	4	2	4	2	4	2	2	4
40	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2
41	4	5	4	4	5	3	2	4	2	2	4
42	1	3	1	1	3	2	3	3	3	3	3
43	2	4	2	2	4	3	3	4	3	3	4
44	2	2	2	2	2	3	4	2	4	4	2
45	3	3	3	3	3	4	2	4	2	2	4
46	5	2	5	5	2	3	4	1	4	4	1
47	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
48	4	3	4	4	3	3	4	2	4	4	2
49	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2
50	3	2	3	3	2	3	4	3	4	4	3
51	2	4	2	2	4	2	1	5	1	1	5
52	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
53	3	4	3	3	4	1	2	4	2	2	4
54	4	2	4	4	2	3	2	2	2	2	2
55	2	4	2	2	4	2	3	3	3	3	3
56	4	1	4	4	1	2	5	2	5	5	2
57	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
58	4	2	4	4	2	5	4	3	4	4	3
59	2	2	2	2	2	3	2	4	2	2	4
60	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3
61	1	5	1	1	5	2	2	2	2	2	2
62	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2
63	2	4	2	2	4	2	3	3	3	3	3
64	2	2	2	2	2	3	4	5	4	4	5
65	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
66	5	2	5	5	2	4	2	2	2	2	2

103	3	3	5	5	5	5	3	1	1	3	2
104	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
105	1	1	1	1	1	1	5	3	3	5	2
106	1	3	3	3	3	1	2	2	2	1	1
107	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1
108	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
109	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3
110	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
111	2	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5
112	1	1	1	1	2	3	5	5	5	5	5
113	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	3
114	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5
115	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3
116	1	1	1	1	3	3	1	3	1	1	3
117	3	3	2	2	2	3	5	5	5	5	3
118	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
119	3	2	2	2	2	3	5	5	5	5	5
120	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
121	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5
122	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
123	4	3	4	3	3	3	3	5	5	5	5
124	5	4	5	4	4	5	3	3	5	3	5
125	3	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1
126	3	4	5	4	5	3	5	5	5	3	3
127	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
128	5	4	5	4	5	3	5	4	2	5	4
129	5	5	5	5	3	3	1	1	1	1	1
130	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5
131	4	4	4	5	4	1	2	2	1	3	1
132	3	3	3	5	4	3	4	4	3	3	3
133	2	1	1	1	1	2	5	5	4	3	3
134	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4
135	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
136	4	5	3	5	5	5	3	4	5	4	5
137	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1

Anexo 6: Análisis descriptivo

Tabla 6

Análisis de la variable desempeño laboral

		Nivel			
		Malo	Regular	Bueno	Total
Dimensiones	Calidad de trabajo	53 39%	45 33%	39 28%	137 100%
	Trabajo en equipo	48 35%	45 33%	44 32%	137 100%
Variable	Desempeño laboral	51 37%	45 33%	41 30%	137 100%

Nota. Datos obtenidos de las encuestas.

En lo concerniente al análisis descriptivo efectuado a la variable desempeño laboral se determinó que prevaleció el nivel malo representado por el 37% de los encuestados, además el 33% presentó un nivel regular y el 30% un nivel bueno. De igual manera en el análisis de las dimensiones se llegó a identificar que el 39% de la calidad de trabajo enfatizó que en un hospital de Chachapoyas-Amazonas existe un nivel malo y 35% un nivel malo de trabajo en equipo.

Tabla 7

Kolmogorov-Smirnov de la gestión del talento humano y el desempeño laboral.

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del talento humano	0.106	137	0,000
Gestión del conocimiento	0.121	137	0,000
Habilidades gerenciales	0.118	137	0,000
Motivación laboral	0.140	137	0,000
Desempeño laboral	0.107	137	0,000
Calidad de trabajo	0.077	137	0,000
Trabajo en equipo	0.087	137	0,000

Nota. **Información obtenida del instrumento

En los resultados se observó las variables y sus dimensiones tienen una normalidad de Kolmogorov-Smirnov de sig. $p=0,000$, rechazando la H_0 debido a que la información recabada de normalidad no cumple con su criterio. Dando así, el empleo del Rho de Spearman por ser una muestra mayor a 50.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MANUEL ANTONIO CARDOZA SERNAQUE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital de Chachapoyas-Amazonas", cuyo autor es SANCHEZ CUENCA DENIA NATALIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHICLAYO, 29 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MANUEL ANTONIO CARDOZA SERNAQUE DNI: 02855165 ORCID: 0000-0001-6738-0683	Firmado electrónicamente por: CARMANUE el 21- 01-2023 11:01:52

Código documento Trilce: TRI - 0504829