



**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 profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital de Emergencias de Villa El Salvador. Lima, 2018.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

**AUTORA:**

Mesias Magallanes, Susy Piorela (orcid.org/0000-0003-0161-3581)

**ASESOR:**

Mg. Paca Pantigoso, Flabio Romeo (orcid.org/0000-0002-6921-4125)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Dirección de los Servicios de Salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

**LIMA - PERÚ**

**2018**

## **Dedicatoria**

A Dios por la fortaleza que me brinda a diario, y por permitir que logre los objetivos trazados en el aspecto profesional.

A mi familia y esposo por todo el apoyo, motivación y comprensión brindada durante este tiempo de estudio.

### **Agradecimiento**

A mi asesor de tesis M Sc. Flabio Paca Pantigoso, quien me brindó sus conocimientos, experiencia y consejos para lograr mi objetivo.

## Índice de Contenidos

	<b>Pág.</b>
Carátula .....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de gráficos y figuras .....	vi
Resumen .....	vii
Abstract .....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	3
III. METODOLOGÍA .....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	12
3.2. Variables y operacionalización .....	12
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis .....	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	14
3.5. Procedimientos .....	17
3.6. Método de análisis de datos .....	17
3.7 Aspectos éticos .....	17
IV. RESULTADOS .....	18
V. DISCUSIÓN .....	30
VI. CONCLUSIONES .....	32
VII. RECOMENDACIONES .....	33
REFERENCIAS .....	34
ANEXOS .....	38

## Índice de Tablas

Tabla 1.	Porcentaje de percepción entre la gestión del talento humano y desempeño laboral	18
Tabla 2.	Porcentaje de percepción entre la dimensión incorporación y desempeño laboral	19
Tabla 3.	Porcentaje de percepción entre la dimensión capacitación y desempeño laboral	20
Tabla 4.	Porcentaje de percepción entre la dimensión evaluación y desempeño laboral	22
Tabla 5.	Porcentaje de percepción entre la dimensión incentivos y desempeño Laboral	23
Tabla 6.	Correlación de Spearman entre gestión del talento humano y desempeño laboral	25
Tabla 7.	Correlación de Spearman entre la dimensión incorporación y desempeño laboral	26
Tabla 8.	Correlación de Spearman entre la dimensión capacitación y desempeño laboral	27
Tabla 9.	Correlación de Spearman entre la dimensión evaluación y desempeño laboral	28
Tabla 10.	Correlación de Spearman entre la dimensión incentivos y desempeño laboral	29

## Índice de gráficos y figuras

Figura 1.	Dimensión Incorporación de la Variable 1	20
Figura 2.	Dimensión Capacitación de la variable 1	21
Figura 3.	Porcentaje de percepción entre el incentivo y desempeño en el trabajo	24

## Resumen

La presente investigación, tuvo como objetivo general el determinar la relación de la gestión del talento humano con el desempeño laboral en profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital de Emergencias de Villa El Salvador en Lima en el 2018.

El tipo de estudio es de enfoque cuantitativo, correlacional. Siendo la población de estudio 30 profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital de Emergencias de Villa El Salvador, realizándose la recolección de datos por medio de dos encuestas ya validadas por una anterior investigación realizada por Valentín (2017); por otra parte, la confiabilidad de dichos instrumentos fue determinada en un estudio piloto realizado a 9 profesionales de enfermería con las mismas características de la población en estudio pero que laboran en otra institución de salud, cuyos resultados fueron procesados a través del coeficiente alfa de Cronbach, obteniendo un valor de 0.827 para la encuesta de Gestión del talento humano y 0.838 para la del desempeño laboral; lo que significa que existe confiabilidad de ambas encuestas para la aplicación en la presente investigación.

Posteriormente; se ingresó los datos recogidos, de los 30 profesionales de enfermería, al estadístico SPSS y se realizó la prueba estadística no paramétrica de correlación de Spearman, obteniendo el valor de  $Rho=0.415$ ; sig. bilateral  $=0.022$  ( $p < 0.05$ ). Por lo que de acuerdo a la clasificación de Bisquerra (2009) se concluye que existe una correlación moderada entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral.

**Palabras clave:** *gestión del talento, desempeño laboral, correlación*

## Abstract

The main objective of this research was to determine the relationship between human talent management and work performance in nursing professionals at the Surgical Center of the Emergency Hospital of Villa El Salvador in Lima in 2018.

The type of study is quantitative, correlational. The study population was 30 nursing professionals from the Surgical Center of the Emergency Hospital of Villa El Salvador, and data collection was carried out through two surveys already validated by an earlier investigation carried out by Valentín (2017); On the other hand, the reliability of these instruments was determined in a pilot study conducted with 9 nursing professionals with the same characteristics of the study population but working in another health institution, whose results were processed through the Cronbach alpha coefficient. , obtaining a value of 0.827 for the Human Talent Management survey and 0.838 for the performance of the work performance; which means that there is reliability of both surveys for the application in the present investigation.

Later; the collected data were entered from the 30 nursing professionals, to the SPSS statistic, and the nonparametric statistical Spearman correlation test was performed, obtaining the value of  $Rho = 0.415$ ; S.I.G. bilateral = 0.022 ( $p < 0.05$ ). Therefore, according to the classification of Bisquerra (2009) it is concluded that there is a moderate correlation between the management of human talent and work performance.

**Keywords:** *talent management, job performance, correlation*



## I. INTRODUCCIÓN

Desde los inicios, las organizaciones enfrentan una serie de desafíos de gestión del talento lo cual trae consecuencias en el desempeño, lo que puede afectar el crecimiento o el declive de una institución. Todo esto se debe a que es tomado como algo secundario, de menor relevancia; sin tomar atención que las personas permanecen la mayor parte de su tiempo en el trabajo, lugar en donde adquieren conocimientos nuevos y también desarrollan habilidades.

Según el último estudio efectuado por Adecco, Insead y el Instituto de Capital Humano y Liderazgo de Singapur (HCLI) que miden la gestión del talento de los diversos países, el Perú ocupa el puesto 83 de las 118 economías analizadas. Para ello, consideran como pilares: habilitar, atraer, crecer, retener, habilidad vocacional y técnica y competencia de saber global. De los cuales se halló mayor falencia en la retención de su talento. (Vega, 2017).

Para Carlos San Román, director de Adecco Perú, dice: “Necesitamos conectar países y empresas para promover el desarrollo de nuestro talento...las personas renuncian a sus trabajos no sólo por lo monetario sino porque no tienen un seguro de salud ni cobertura pensionaria.

Es así, que existen organizaciones de salud, lastimosamente, que carecen de programas de motivación, no se ofrece un ambiente cómodo y agradable, y no brindan un trato amable en el día a día. Además de que el personal de salud permanece las 24 horas al cuidado de los pacientes, las cargas de trabajo excesivo desplazan el reconocimiento que merece el trabajador de salud.

El Hospital en donde se desarrolló el estudio es una institución joven con 2 años de fundación, de nivel II- 2 que es administrada por el Ministerio de Salud, y en cuanto a lo organizacional, posee sistemáticamente unidades administrativas, siendo uno de ellos el de recursos, que es el que más tiene que ver con la gestión del talento.

Una parte esencial de lo que hace un empleado y lo que lo rodea, es la satisfacción laboral. Sin embargo, en repetidas oportunidades los empleados se desmotivan porque no se presentan beneficios o estímulos materiales o no, la capacitación se da de manera general a todos los trabajadores, pero no habiendo un monitoreo o evaluación personal adecuado, sumado a la cantidad de equipos insuficiente para la demanda de pacientes, el no existir un área adecuada para el descanso, no contar con la totalidad de insumos requeridos para las intervenciones quirúrgicas; todo esto repercute de manera negativa en el ejercicio de las funciones laborales dentro del hospital. Y si a esto se suma los sueldos, demora en los pagos lo que hace que el personal trabaje en dos lugares, y que por lo tanto disminuya su desempeño profesional debido al agotamiento físico.

Entonces, el dirigir al talento de una empresa, es un aspecto concluyente, ya que el prestigio de una entidad tiene que ver con las personas que trabajan en él; por lo tanto, se debe invertir para que los trabajadores se desarrollen integralmente y por ende, crezca la organización de salud.

Actualmente, existen organizaciones que desarrollan estrategias para atraer a las personas a su empresa, pero descuidan el realizar planes para retener a sus trabajadores, no evalúan ni elaboran estrategias para motivar el trabajo diario. Otras organizaciones se centran en desarrollar planes para buscar y reclutar personas idóneas y competitivas al cargo.

Por ello es importante entender cómo se comporta la persona y conocer los distintos factores que podrían traer consecuencias en su desempeño laboral dentro del hospital. Si bien es una tarea difícil, constituye una base para lograr cambios, ir evolucionando y lograr los objetivos trazados y el bienestar del recurso humano, todo esto en bien de la comunidad.

## II. MARCO TEÓRICO

Toda investigación se apoya de estudios anteriores:

Es así que, internacionalmente, Zans (2017) tuvo como objetivo del estudio, el de estudiar el clima de la organización y su impacto en las labores del personal administrativo y educandos de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa. El estudio fue de tipo cuantitativo con algunos elementos cualitativo y descriptivo – explicativo y también cualitativo porque realizaron una entrevista profundizada que ayudó a comprender mejor el fenómeno en estudio. De una población de 88 trabajadores se cogió la muestra de 59 funcionarios, a los cuales se le aplicó la metodología siguiendo las normas establecidas por la UNAN Managua. Para la elaboración de este trabajo, se basó en la teoría de Chiavenato (2007) quien considera que el clima de la organización se asocia con el nivel de motivación existente y, por otro lado, supone al desempeño como la eficacia del personal en la organización. Concluyendo que, muchas veces el clima organizacional es de optimismo y entusiasmo, y en menor medida: lo frío y distante; por lo tanto, si se mejora el clima de la organización, entonces tendrá incidencia positiva la labor de los empleados, generando un ambiente propicio para la productividad reflejado en un 96% de los encuestados.

Sarmiento (2017) desarrolló un estudio con el objetivo de determinar el grado de vínculo entre la Gestión del Talento y el desempeño de personas de sector centro de la Universidad Central. Este estudio es exploratorio, correlacional y explicativo. Teniendo como población a 602 servidores entre personal administrativo y directivos, calculándosele el tamaño de muestra por conglomerados de 235 servidores, a los cuales se les aplicó una encuesta de 18 ítems. Utilizó a Spearman para establecer el nivel de vínculo de dichas constantes estudiadas. Finalmente, concluyó que la gestión del talento está relacionada directamente con el desempeño.

Pacheco (2015) realizó una indagación centrada en examinar la manera que la gestión del talento mejor la calidad en las labores de empleados y como objetivo

específico, el de diseñar un manual de gestión del talento respecto a calidad de las labores que realizan los trabajadores. Tipo de investigación explicativa, *expost-facto* y correlacional; siendo la muestra 35 personas, entre autoridades y empleados, de los cuales se recolectó la información por medio de una encuesta. Al ejecutar el estudio, el autor hace mención a Chiavenato (2010) el que considera que el dirigir el talento es el vínculo entre las competencias requeridas para gestionar puestos administrativos afines con las personas; y en cuanto al desempeño laboral, cita a Milkovich y Boudreau, que aluden que el desempeño de labores se asocia a detalles de un individuo. Utilizando para el procesamiento de datos métodos estadísticos que permitieron analizar la información. Concluyendo que el 50% de los servidores manifiesta que rara vez es capacitado por recursos humanos, un 46% refiere que no existen políticas de mejoramiento laboral y un 41% alega que no hay un clima laboral idóneo. Por lo que propusieron un Manual de gestión de talento respecto a calidad de desempeño laboral de los trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Universidad Técnica de Babahoyo.

En el aspecto nacional, se encontró a Huamán (2017) quien hizo una investigación para identificar la relación de la gestión y el desempeño en el trabajo; utilizando para ello el estudio cuantitativo, descriptivo y correlacional. Al respecto fue no experimental y transversal, ya que no hay alteración de las variables y se obtiene la información en un momento dado. Tuvo como muestra de estudio a 184 profesores de 366 docentes, a quienes se les realizó un cuestionario de treinta preguntas cerradas. Finalmente, obtuvo un valor de correlación de 0.457 y fiabilidad 0.000 (menor a 0.05) siendo correlación moderada; por lo tanto, se evidencia relación con variables estudiadas.

Santa María (2017) elaboró un estudio en el que se planteó como objetivo identificar el vínculo de la gestión del talento con el desempeño de los trabajadores del sector salud en Lambayeque. Siendo un estudio correlacional, no experimental. Teniendo como instrumento el cuestionario aplicado a 60 asistenciales del centro de salud de Lambayeque. Mediante la prueba estadística de Spearman, se concluye que la gestión del talento está fuertemente asociada al desempeño, evidenciado en un coeficiente de Spearman de 0.760 y un valor de  $p=0.000$ .

Valentín (2017) desarrolló un trabajo, teniendo como propósito el identificar cómo incide la gestión del talento, si tiene influencia con el trabajo del personal de salud en Huaylas Sur. Realizando una investigación no experimental, transversal, y explicativa. Tal que se encuestó a 161 personas entre asistenciales y administrativas, aplicando la encuesta de desempeño laboral y gestión del talento. Se hizo uso del estadístico chi- cuadrado  $\chi^2 = 70.146$ . Concluyendo que la gestión del talento impacta en el desempeño laboral siendo significativo, evidenciado en el valor de significancia observada  $p=0.000$ .

Asimismo, se describirá la base teórica que guarda relación con las variables puestas a indagación:

El origen del término “gestión del talento humano” se manifestó durante los 90, es así que, Yoder (1980) conceptúa que “constituye un vasto ámbito de vínculos con los hombres, tal que se presentan por las necesidades habituales”.

Schuler (1992) la considera como una acción estratégica en donde todas las actividades realizadas para cubrir las necesidades tienen influencia en el accionar de individuos y organización.

No obstante, es en el año 1997 cuando se acuña el término de Gestión del Talento, dándole la importancia debida a los recursos humanos en una organización. Siendo así que; David Watkins (1998), la define tal que “son personas del entorno laboral influyentes en el quehacer empresarial y productivamente en diversas entidades”.

Chiavenato, Idalberto (2009) la define siendo un vínculo de la política y práctica requeridas en administrar situaciones afines con individuos con puesto gerencial, añadiendo el reclutar, seleccionar, capacitar, recompensar y evaluar sus labores

En tanto, Rodríguez (2009) consideró que está enfocado en la gestión estratégica cuyo objetivo el logro de mayor valor organizacional, mediante la combinación de actividades destinadas a adquirir continuamente determinados

conocimientos, habilidades y capacidades para efectivizar resultados requeridos para la competitividad de la entidad a largo plazo (p.1).

Finalmente, Cuesta y Gárciga (2005) lo consideran “hace posible el vínculo de las personas que tienen valores y labores afines en una entidad”.

### **Dimensiones de la gestión del talento humano**

Chiavenato (2008) Considera seis procesos básicos:

**Procesos de integración de roles:** todo lo concerniente a la selección y reclutamiento organizacional.

**Proceso de integración de las personas:** aquellos procesos que ayudan a definir las funciones de cada persona en la organización. Lo que incluye el diseño organizacional, análisis y evaluación.

**Procesos de recompensa a personas:** hace referencia a todas las actividades realizadas para incentivar y satisfacer las necesidades del personal. Pudiendo ser recompensas y remuneración.

**Procesos de cultivo del talento:** Engloba a las acciones dirigidas a la formación y desarrollo del personal, a la adquisición de nuevos conocimientos y aprendizaje.

**Procesos de retención del talento:** Referido a las condiciones ambientales y psicológicas para el desarrollo de los trabajadores.

**Procesos de auditoría:** Aquellos métodos para realizar monitoreo y control de las acciones de todo el personal. Abarca el sistema de información administrativa.

Según los procesos definidos por Chiavenato (2009), es que Valentín (2017) para la elaboración de su investigación “Gestión del talento humano y desempeño laboral de colaboradores de centro de salud Huaylas Sur, 2016”; consideró integrar a algunos en base a la similitud de contenidos, obteniendo los siguientes “indicadores”, a los que para mejor estudio se denomina, de ahora en adelante, “dimensiones”:

**Proceso de Incorporación:** Constituye la selección de individuos con características y competencia necesaria en un puesto. Tiene por objetivo el incrementar la eficiencia y eficacia organizacional.

Considerando a Vásquez (2006), precisa que es el personal en la entidad siendo un acto altamente formal, a realizarse considerando los requerimientos de la entidad que contrata; siendo técnico y profesional de la persona a ocupar el cargo, tal que se evalúa con expertos que son el psicólogo y un especialista del área.

**Capacitación:** Forma parte de la labor empresarial siendo importante que busca el incremento de saberes y habilidad en sus labores del lugar asignado para sus labores.

**Evaluación:** Consiste en valorar las competencias y habilidades de un personal y medir su aporte para el desarrollo organizacional.

**Incentivo:** Es un estímulo sea monetario o no por medio del cual motiva a una persona a desarrollar o no su mejor aporte para la organización.

### **Para Rodríguez (2009)**

Rodríguez (2009) considera dos dimensiones: interior y exterior.

#### **Dimensión interna**

Rodríguez (2009), la considera el conocimiento, habilidad, motivación y actitud, descritas a continuación:

**Conocimientos:** Para Galicia (2010), es “parte integral del manejo de la información, tal que tiene que ver con el uso de medios para desempeñarse en una entidad”.

Desde el punto de vista de Quintana (2006), lo conceptúa como “la agrupación de experiencia, saber, valor, información, percepción e idea tal que originan el aspecto mental específica en la persona al valorar y añadir saber nuevo”.

Se puede considerar entonces la importancia de gestionar el conocimiento dentro de una organización, brindando información de los procesos ya establecidos a los nuevos trabajadores, y así alcanzar las metas fijadas por la empresa.

**Habilidades:** Para Robbins y Coulter (2004), se entiende como “la capacidad del individuo de efectuar labores en el trabajo”; cada individuo siempre contribuye a la organización ya que se asume que las habilidades afectan la productividad

Acevedo (2010) indica que son las cualidades de la mente y están directamente ligados a la inteligencia; las cuales no bastan con tenerlas, sino evolucionarlas para mejorar el desarrollo profesional.

**Motivaciones:** Galicia (2010), lo interpreta como “el impulso que inicia, dirige y sustenta el comportamiento del personal, en relación con objetivos organizacionales”.

Según Robbins y Coulter (2004), lo analizan como “procesos que explican lo intenso, direccionamiento y persistir de desempeño del personal con fines de alcanzar la meta”. La motivación está enfocada en generar satisfacción de las necesidades del personal para lograr su desarrollo personal y el de la organización.

**Actitudes:** Para Chiavenato (2009), son un estado de vigilancia organizado experiencialmente que influye de manera particular en lo que responde un individuo a un objeto, situación u otra persona.

Los individuos tienen actitud diversa en las labores, a las relaciones sociales, a la organización y su participación en ella. Por ello también que las actitudes son importantes dentro de una organización.

### **Dimensión Externa**

Rodríguez (2009), incluye a los elementos que rodean al individuo influyente en la selección, desarrollo y continuidad del empleado que labora en la entidad. Considerando el ambiente en que se desarrolla el trabajo, las perspectivas de crecimiento profesional, condiciones en la que se labora, reconocimiento y motivación:



**Clima laboral:** Según Chiavenato (2009), se hace mención al clima de la organización y lo define como el ambiente interno que coexiste entre los integrantes de la entidad.

En tal sentido se considera que el clima laboral tiene influencia en las personas de una organización.

**Perspectiva de desarrollo profesional:** Chiavenato (2004), la conceptúa siendo la formación educativa tendiente a evolucionar perfeccionando a la persona en su desarrollo en un área específica de la entidad en la búsqueda de su eficiencia y sea productiva en la labor asignada.

El desarrollo profesional son las oportunidades de educación que ayudarán el crecimiento profesional.

**Condiciones de trabajo:** Desde el enfoque de Galicia (2010), es incrementar la motivación en el trabajo optimizando los factores higiénicos, en el área de laboral tal que haga posible que las personas logren satisfacer sus necesidades asociada a sus labores

Mientras tanto, Robbins y Coulter (2004), refieren que los trabajadores por comodidad misma y para realizar un buen trabajo es que se interesan en un buen entorno de trabajo.

Por lo que se deduce que el personal de una organización prefiere un ambiente cómodo y seguro, adecuadamente equipado para mantener un bienestar personal y laboral.

**Reconocimiento:** Chiavenato (2009), indica: los empleados de una organización buscan ser reconocidos y recompensados en su desempeño.

El reconocimiento es un estímulo que genera reacciones positivas en el trabajador, incentivándolo a perfeccionar su desempeño e incrementar la satisfacción por la tarea realizada.

**Para Cuesta (2005) modelo de GRH de diagnóstico, proyección y Control:** En base al modelo de Beer adaptado por Cuesta (1999), nace la Gestión de

Recursos Humanos (GRH) funcional, el cual también es considerado por Cuesta (2005) y en donde considera cuatro subsistemas:

**Flujo de recursos humanos:** Lo concerniente a la selección, reclutamiento, evaluación del personal.

**Educación y desarrollo:** Incluye la planificación para la formación y desempeño de puestos en una organización

**Sistemas de trabajo:** Actividades de organización, ergonomía y perfiles de cargo.

**Compensación laboral:** Acciones relacionadas con los incentivos y motivación del personal que labora en una organización.

### **Bases teóricas sobre el desempeño laboral**

Rodríguez (2009), considera que en el trabajo se vincula a la misión, visión, objetivo y estrategia, direccionado al objetivo personal.

Asimismo, Chiavenato (2009) lo determina como los comportamientos observados en el trabajador y es vital para lograr metas en la organización.

### **Dimensiones de desempeño laboral**

**Chiavenato (2009)** al evaluar el desempeño, lo agrupa en tres: habilidad o capacidad, comportamiento y logro de resultado.

#### **Para Borman (2001)**

Valentín (2017) consideró como indicadores del desempeño en el trabajo los definidos por Borman, et al. (2001). A lo cual, para el presente trabajo se denominan “dimensiones”

**Desempeño de Tareas:** Es la ejecución de la tarea propiamente dicha, que depende de los conocimientos en el cargo que pueda tener un personal y de las destrezas y hábitos inherentes a la persona.

**Desempeño Contextual:** Aquellas variables orientadas al contenido organizacional y relaciones sociales de la ejecución, las cuales pueden actuar en un solo individuo o de manera grupal.

**Desempeño Organizacional:** Engloba a todas las acciones, sean positivas o no, pero que son ejecutadas voluntariamente ocasionando efectos positivos o negativos a los objetivos de la organización.

Para este trabajo de investigación se tuvo en cuenta la teoría de los autores Chiavenato y Borman para la Operacionalización de: Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral respectivamente. Ya que los instrumentos fueron tomados del estudio “Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016”; y elaborado por Valentín (2017) fueron basados en dichos autores.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

##### Tipo de investigación

Conforme lo establecido por Landeau (2007) quien indica que los tipos de investigación son de acuerdo a los propósitos del autor; es que se considera que:

**Según su naturaleza**, es una investigación cuantitativa tal que se tiene situaciones observables y cuantificables de los fenómenos, valiéndose de la estadística para su análisis,

**Según su carácter**, es correlacional porque busca la relación entre las variables, así como los aspectos que intervienen en ella.

**Según el alcance temporal**, es transversal porque se da el estudio en un momento preciso.

##### Diseño de investigación:

Se considera como estrategia para conseguir información requerida (Hernández, Fernández y Baptista, 2010). Lo que permite validar la hipótesis formulada. Considerando por ello a esta investigación como no experimental, pues se alteran las variables, ocurriendo en su entorno natural (Hernández et al., 2010).

#### 3.2 Variables y operacionalización

##### Variable 1: Gestión del Talento Humano

**Definición conceptual:** Chiavenato (2008) lo define como un conglomerado de procesos que interactúan entre sí.

**Definición operacional:** desde la manera operacional se distinguen las dimensiones de incorporación, capacitación, evaluación e incentivos. Medidos en la escala de Likert, siendo 1 “totalmente en desacuerdo” y el 5 “totalmente de acuerdo” (Ver Anexo 1).

## **Variable 2: Desempeño Laboral**

**Definición conceptual:** bajo el análisis del mismo autor, lo conceptúa como los comportamientos de los empleados de los cuales depende el éxito de una organización. Chiavenato (2009).

**Definición operacional:** Para Borman (2001) el desempeño en el trabajo se mide por el desempeño contextual, de tareas y el desempeño organizacional; los cuales son considerados como dimensiones. (Ver Anexo 1)

### **3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis**

#### **Población**

Conforman un grupo de casos considerados en el estudio que poseen características similares (Hernández et al., 2010).

El marco poblacional estuvo constituido por 30 profesionales de enfermería, tanto del CAS y quienes se encuentran en condición de terceros en el área de Centro Quirúrgico del Hospital de Villa El Salvador.

#### **Muestra**

El censo es considerado a toda la población, de la que se recolectarán datos (Hernández et al., 2014). En este estudio, se tomó al 100% de los profesionales de enfermería; considerando únicamente como criterio de exclusión: aquel profesional de enfermería que se encuentre de vacaciones durante la aplicación del cuestionario.

#### **Muestreo**

Al considerar al total de la población de centro quirúrgico, no se realiza muestreo.

#### **Unidad de análisis**

Profesionales en enfermería especialistas en Centro quirúrgico del Hospital de Emergencia Villa El Salvador.

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

#### **Técnica**

Se empleó la encuesta aplicada a la muestra.

#### **Instrumento**

Hernández (2010) sobre el cuestionario considera son preguntas concernientes a las variables.

Para el presente trabajo se tomó en cuenta los dos cuestionarios del estudio “Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de salud de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016”; elaborado por Valentín (2017); a las cuales se les adaptó de acuerdo al contexto del trabajo de investigación. Estuvieron distribuidos de la siguiente manera:

#### **Cuestionario para valorar la variable “Gestión del Talento Humano”**

Contiene 12 ítems y tal que se direccionó con escala Likert en donde se tuvieron estas opciones de puntaje:

- (5) Totalmente de acuerdo
- (4) De acuerdo
- (3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- (2) En desacuerdo
- (1) Totalmente en desacuerdo

Orientado a los que se renombra como “dimensiones” en esta investigación y el cual ha sido modificado de acuerdo a criterio propio:

Proceso de Incorporación	03 ítems
Capacitación	03 ítems
Evaluación	03 ítems
Incentivos	03 ítems

## **Cuestionario para valorar la variable “Desempeño Laboral”**

También constó de 12 ítems, con una escala valorativa para las respuestas, de acuerdo a Likert, y codificadas de la siguiente manera:

- (5) Totalmente de acuerdo
- (4) De acuerdo
- (3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- (2) En desacuerdo
- (1) Totalmente en desacuerdo

Siendo las dimensiones:

Desempeño de tareas	04 ítems
Desempeño contextual	04 ítems
Desempeño organizacional	04 ítems

### **Validez del instrumento**

Hernández (2010) considera el grado que el instrumento mide la variable.

Para Rusque (2003) “la validez es la facultad que el método de investigación es capaz de dar respuesta a interrogante formulada.

En este caso, el instrumento fue tomado del estudio “Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de salud de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016”; elaborado por Valentín (2017). Validando por juicio de 02 expertos, siendo éstos: un docente de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega y una asesora con grado de Doctor, designada para dicha investigación.

### **Confiabilidad del instrumento**

Para Hernández (2010) es el grado tal que el instrumento origina resultado coherentes y consistentes.

Al calcular la confiabilidad del instrumento se hace uso del coeficiente de fiabilidad, que varían entre 0 y 1, tal que el factor cero equivale a nula confiabilidad y 1 indica máxima confianza, es decir fiabilidad total (Hernández et al., 2010).

Al respecto para tener la fiabilidad del instrumento de medición, se realizó un piloto a una pequeña muestra de nueve profesionales de enfermería con características similares a la población en estudio, del Hospital Cayetano Heredia. Para posteriormente calcularse el coeficiente de Alfa de Cronbach, estimando la fiabilidad del instrumento, por medio de items (en escala tipo Likert) que presentan alto vínculo (Welch & Comer, 1988).

Los logros mostraron un coeficiente de Alfa cronbach de 0.827 para la encuesta de gestión del talento , lo que indicó que dicho instrumento es considerado como CONFIABLE para aplicar en la presente investigación. A continuación se expone el resultado.

#### **Estadística de Fiabilidad para el instrumento de Gestión del Talento**

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
0,827	12

También, para la encuesta de desempeño el valor fue de 0.838, por lo que se considera como confiable para aplicar en el estudio.

#### **Estadística de Fiabilidad para el instrumento de desempeño**

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
0,838	12



### **3.5 Procedimientos**

En primer momento, se pidió el respectivo permiso a la coordinadora de enfermería del área quirúrgica para desarrollar la encuesta al personal.

Se coordinó la semana en que se aplicaría el instrumento y a la vez se le explicó al personal el motivo y confidencialidad del estudio.

Una vez recolectado los datos, se procedió a tabular, analizar lo recolectado.

Se hizo el ingreso de información al software estadístico.

### **3.6 Método de análisis de datos**

Los datos recolectados fueron ingresados al SPSS cuya versión fue 23.

Se utilizó el Rho de Spearman para conocer la relación entre las variables de estudio.

La Correlación de Spearman, permitió medir el vínculo de las variables ordinales. (Mondragón, 2014).

### **3.7 Aspectos éticos**

**Confidencialidad:** Se solicitó la autorización de la autoridad correspondiente. Asimismo se mantuvo el anonimato de la persona encuestada, sin realizar algún prejuizgamiento.

**Propiedad intelectual:** al utilizar conceptos de autores, se ha tenido en cuenta la cita de cada uno de ellos, respetando la propiedad intelectual.

## IV. RESULTADOS

### Análisis descriptivo

**Tabla 1**

*Porcentaje de percepción entre la gestión del talento humano y desempeño laboral*

		<b>DESEMPEÑO LABORAL (n=30)</b>			
		<b>Deficiente</b>	<b>Regular</b>	<b>Bueno</b>	<b>Total</b>
<b>GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Deficiente</b>	0.0%	13.3%	0.0%	<b>13.3%</b>
	<b>Regular</b>	10.0%	70.0%	3.3%	<b>83.3%</b>
	<b>Bueno</b>	0.0%	0.0%	3.3%	<b>3.3%</b>
<b>Total</b>		<b>10.0%</b>	<b>83.3%</b>	<b>6.7%</b>	<b>100%</b>

*Fuente:* Resultados de la encuesta aplicada al profesional de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital de Villa El Salvador.

### Interpretación:

Se puede observar en la Tabla 3, de manera independiente, que 83.3% precisa que la gestión del talento es regular y un 83.3% determina que el desempeño en el trabajo es regular.

Tal que se deduce, cuando la gestión del talento es regular, el desempeño también es regular con 70%. Igualmente, si la gestión del talento es buena, el desempeño laboral es buena en un 3.3%.

**Tabla 2***Porcentaje de percepción entre la dimensión incorporación y desempeño laboral*

		<b>DESEMPEÑO LABORAL (n=30)</b>			
		<b>Deficiente</b>	<b>Regular</b>	<b>Bueno</b>	<b>Total</b>
	<b>Deficiente</b>	0.0%	0.0%	3.3%	<b>3.3%</b>
<b>Incorporación</b>	<b>Regular</b>	6.7%	36.7%	0.0%	<b>43.3%</b>
	<b>Bueno</b>	3.3%	46.7%	3.3%	<b>53.3%</b>
<b>Total</b>		<b>10.0%</b>	<b>83.3%</b>	<b>6.7%</b>	<b>100%</b>

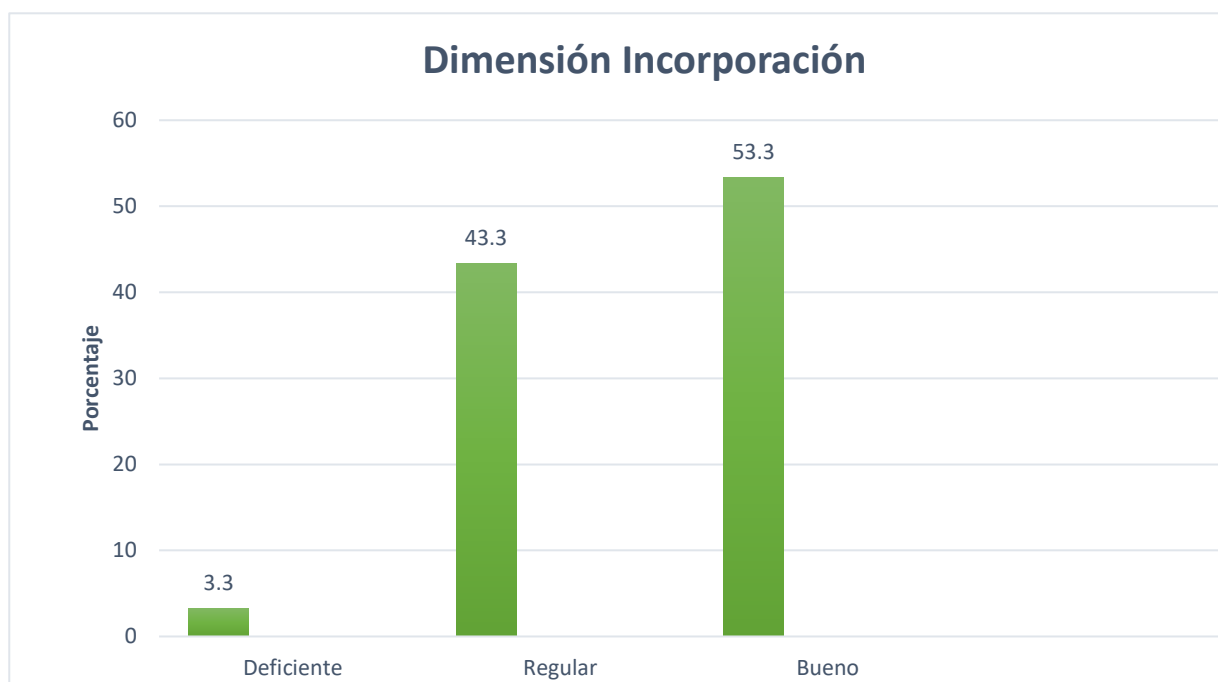
**Fuente:** Resultados de la encuesta aplicada al profesional de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital de Villa El Salvador.

**Interpretación:**

De la Tabla 4, los encuestados, con 53.3% consideran que el proceso de incorporación es bueno; y un 43.3% lo considera como Regular.

En tanto, de los enfermeros que consideran la incorporación como buena, solo un 3.3% considera que el desempeño laboral es bueno; y de los que consideran que la incorporación es regular, un 36.7% percibe tener un regular desempeño.

Figura 1. Dimensión Incorporación de la Variable 1



*Nota:* Encuestas analizadas en el Programa SPSS

De la Figura 1 se tiene que la incorporación del talento humano al área es considerado bueno, representado en un 53.3% de los encuestados.

**Tabla 3**

*Porcentaje de percepción entre la dimensión capacitación y desempeño laboral*

DESEMPEÑO LABORAL (n=30)					
		Deficiente	Regular	Bueno	Total
<b>Capacitación</b>	<b>Regular</b>	6.7%	50.0%	0.0%	<b>56.7%</b>
	<b>Bueno</b>	3.3%	33.3%	6.7%	<b>43.3%</b>
<b>Total</b>		<b>10.0%</b>	<b>83.3%</b>	<b>6.7%</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Resultados de la encuesta aplicada al profesional de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital de Villa El Salvador.

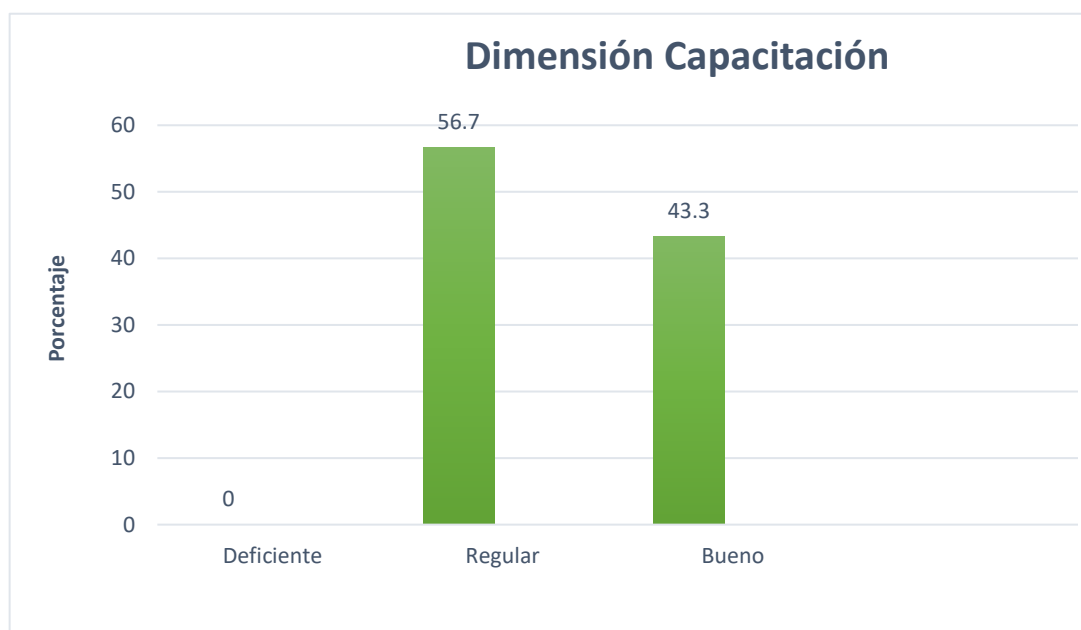
### Interpretación:

Podemos apreciar en la Tabla 5, que de los encuestados, un 56.7% considera que la capacitación es regular y un 43.3% lo percibe como bueno.

Del profesional de enfermería que considera que la incorporación es regular, un 50% considera que tiene también un regular desempeño laboral; y del 43.3% que considera que la capacitación es buena, sólo un 3.3% considera que tiene un buen desempeño laboral.

No hubo profesional de enfermería que considere que la capacitación es deficiente.

Figura 2. Dimensión Capacitación de la variable 1



Nota: Encuestas analizadas en el Programa SPSS

En esta figura se logra distinguir que la capacitación en dicho centro hospitalario es percibida como regular, de acuerdo con los encuestados.

Se podría añadir que la capacitación está considerada de regular a buena, pues ninguno de los participantes la calificó como deficiente.

**Tabla 4***Porcentaje de percepción entre la dimensión evaluación y desempeño laboral*

		<b>DESEMPEÑO LABORAL (n=30)</b>			
		<b>Deficiente</b>	<b>Regular</b>	<b>Bueno</b>	<b>Total</b>
<b>Evaluación</b>	<b>Deficiente</b>	3.3%	26.7%	3.3%	<b>33.3%</b>
	<b>Regular</b>	3.3%	53.3%	0.0%	<b>56.7%</b>
	<b>Bueno</b>	3.3%	3.3%	3.3%	<b>10.0%</b>
<b>Total</b>		<b>10.0%</b>	<b>83.3%</b>	<b>6.7%</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Resultados de la encuesta aplicada al profesional de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital de Villa El Salvador.

**Interpretación:**

En la Tabla 6, un 56.7% de los profesionales de enfermería encuestados, considera que la evaluación es regular y un 33.3% lo percibe como deficiente.

Observamos que de los profesionales de enfermería que considera que la evaluación es regular, un 53.3% considera que tiene también un regular desempeño laboral; y del 33.3% que considera que la evaluación es deficiente, sólo un 3.3% considera que también tiene un deficiente desempeño laboral.

**Tabla 5**

*Porcentaje de percepción entre la dimensión incentivos y desempeño laboral*

		<b>DESEMPEÑO LABORAL (n=30)</b>			
		<b>Deficiente</b>	<b>Regular</b>	<b>Bueno</b>	<b>Total</b>
<b>Incentivos</b>	<b>Deficiente</b>	10.0%	83.3%	3.3%	<b>96.7%</b>
	<b>Bueno</b>	0.0%	0.0%	3.3%	<b>3.3%</b>
<b>Total</b>		<b>10.0%</b>	<b>83.3%</b>	<b>6.7%</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Resultados de la encuesta aplicada al profesional de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital de Villa El Salvador.

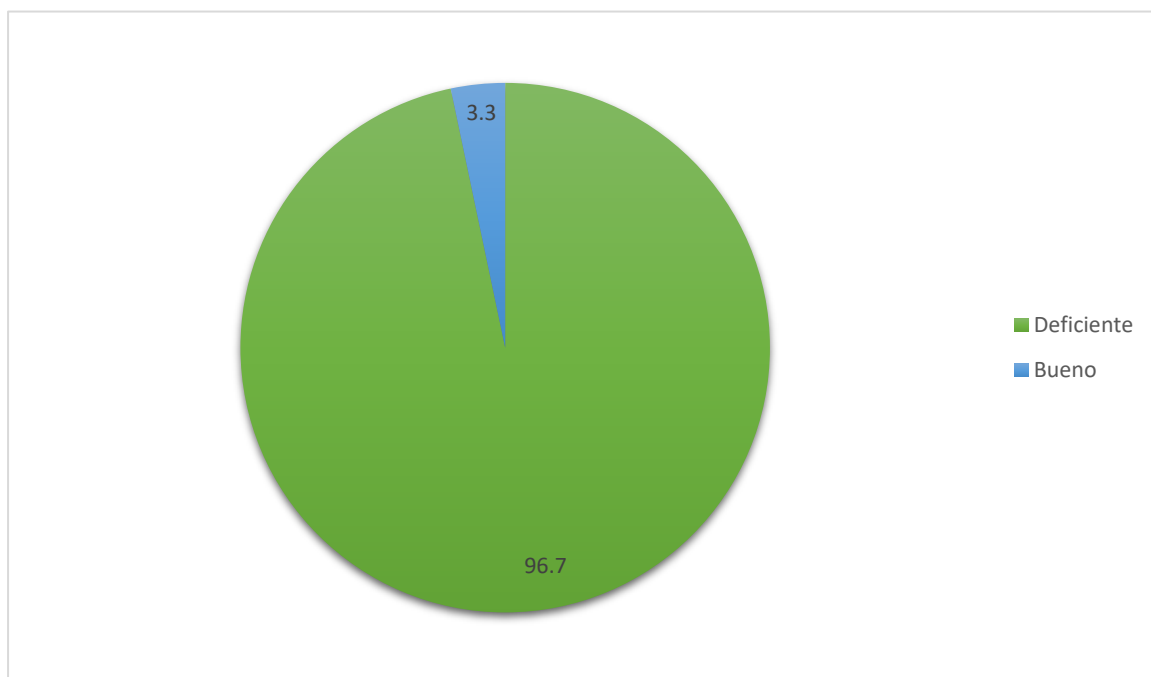
**Interpretación:**

En la Tabla 7, observamos que de los enfermeros encuestados, un 96.7% considera que los incentivos son deficientes y un 3.3% lo considera como bueno.

Del profesional de enfermería que considera que los incentivos son buenos, un 3.3% considera que tiene también un buen desempeño laboral; y de los que perciben que los incentivos son deficientes, sólo un 10% considera que tiene un deficiente desempeño laboral y un 83.3% considera tener un regular desempeño laboral.

No hubo profesional de enfermería que considere a los incentivos como regular.

Figura 3. Porcentaje de percepción entre el incentivo y desempeño en el trabajo



Nota: Encuestas analizadas en el Programa SPSS

En la Figura 3, se puede distinguir de manera gráfica que la gran parte de los encuestados (96.7%) consideran los incentivos como deficiente, lo cual está coloreado con el color verde; mientras que sólo un 3.3% considera como bueno los incentivos brindados por la Institución



## Análisis Inferencial

### Contrastación de hipótesis

En esta indagación no se aplica la prueba de normalidad, ya que se trata de una investigación que busca el nivel de correlación.

No se usa como requisito el comportamiento normal, pues es un estudio no experimental.

### Prueba de Hipótesis General

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital de Emergencias de Villa El Salvador. Lima, 2018.

**H<sub>1</sub>:** Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital de Emergencias de Villa El Salvador. Lima, 2018.

**Tabla 6**

*Correlación de Spearman entre gestión del talento humano y desempeño laboral.*

		<b>Desempeño Laboral</b>	
Rho Spearman	<b>V1 Gestión del talento humano</b>	Coeficiente de correlación	,415
		Sig. (bilateral)	,022
		N	30
	<b>V2 Desempeño Laboral</b>	Coeficiente de correlación	1000
		Sig. (bilateral)	
		N	30

### Interpretación:

Según Spearman  $Rho = 0.415$ ; sig. (bilateral) = 0.022 ( $p < 0.05$ ) indica que hay vínculo entre la gestión del talento y el desempeño del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital de Emergencias de Villa El Salvador. Lima, 2018.

Y de acuerdo a la clasificación de Bisquerra (2009) se considera que existe una correlación moderada.

### Prueba de Hipótesis Específica 1

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa entre la incorporación y el desempeño laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital de Villa El Salvador. Lima, 2018.

**H<sub>1</sub>:** Existe relación significativa entre la incorporación y el desempeño laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital de Villa El Salvador. Lima, 2018.

### Tabla 7

*Correlación de Spearman entre la dimensión incorporación y desempeño laboral.*

		Desempeño Laboral
Rho Spearman	<b>D1 Incorporación</b>	Coeficiente de correlación ,197
		Sig. (bilateral) ,296
		N 30
	<b>V2 Desempeño Laboral</b>	Coeficiente de correlación 1000
		Sig. (bilateral)
		N 30

### Interpretación:

Según Spearman  $Rho = 0.197$ ; sig. (bilateral) = 0.296 ( $p > 0.05$ ) se llega a la conclusión que no existe relación significativa entre la incorporación y el desempeño del

profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital de Villa El Salvador. Lima, 2018.

En base a la tabla de Bisquerra (2009) la correlación se clasifica como prácticamente nula.

**Prueba de Hipótesis Específica 2:**

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa entre la capacitación y el desempeño laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital de Emergencias de Villa El Salvador. Lima, 2018.

**H<sub>1</sub>:** Existe relación significativa entre la capacitación y el desempeño laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital de Emergencias de Villa El Salvador. Lima, 2018.

**Tabla 8**

*Correlación de Spearman entre la dimensión capacitación y desempeño laboral.*

		<b>Desempeño Laboral</b>	
Rho Spearman	<b>D2 Capacitación</b>	Coeficiente de correlación	,554**
		Sig. (bilateral)	,001
		N	30
	<b>V2 Desempeño Laboral</b>	Coeficiente de correlación	1000
		Sig. (bilateral)	
		N	30

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0.01(bilateral)

**Interpretación:**

Según Spearman Rho= 0.554; sig. (bilateral)= 0.001 (p<0.05) se concluye que hay vínculo entre la capacitación y el desempeño laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital de Emergencias de Villa El Salvador. Lima, 2018.

Y de acuerdo a la tabla de Bisquerra (2009) se cataloga como correlación moderada con la dimensión capacitación y desempeño laboral.

### Prueba de Hipótesis Específica 3:

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa entre la evaluación y el desempeño laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital de Emergencias de Villa El Salvador. Lima, 2018.

**H<sub>1</sub>:** Existe relación significativa entre la evaluación y el desempeño laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital de Emergencias de Villa El Salvador. Lima, 2018.

**Tabla 9**

*Correlación de Spearman entre la dimensión evaluación y desempeño laboral.*

			<b>Desempeño Laboral</b>
Rho Spearman	<b>D3 Evaluación del desempeño</b>	Coeficiente de correlación	,066
		Sig. (bilateral)	,728
		N	30
	<b>V2 Desempeño Laboral</b>	Coeficiente de correlación	1000
		Sig. (bilateral)	
		N	30

### Interpretación:

Según Spearman  $Rho = 0.066$  ; sig. (bilateral) =  $0.728$  ( $p > 0.05$ ) se concluye que no se halla relación significativa entre la evaluación y el desempeño laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital de Villa El Salvador. Lima, 2018.

Considerando la tabla de Bisquerra (2009) el valor del coeficiente de Spearman lo clasifica como correlación prácticamente nula.

#### Prueba de Hipótesis Específica 4

**H<sub>0</sub>:** No hay relación significativa entre los incentivos y el desempeño laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital de Villa El Salvador. Lima, 2018.

**H<sub>1</sub>:** Existe relación significativa entre los incentivos y el desempeño laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital de Villa El Salvador. Lima, 2018.

**Tabla 10**

Correlación de Spearman entre la dimensión incentivos y desempeño laboral.

		<b>Desempeño Laboral</b>	
Rho Spearman	<b>D4 Incentivos</b>	Coeficiente de correlación	,510**
		Sig. (bilateral)	,004
		N	30
	<b>V2 Desempeño Laboral</b>	Coeficiente de correlación	1000
		Sig. (bilateral)	
		N	30

**Nivel de significancia:** 0.01

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0.01(bilateral)

#### **Interpretación:**

Según Spearman  $Rho = 0.510$  ; sig. (bilateral) = 0.004 ( $p < 0.05$ ) concluyéndose que existe relación significativa entre los incentivos y el desempeño laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital de Villa El Salvador. Lima, 2018.

Y de acuerdo a la tabla de Bisquerra (2009) el valor del coeficiente de Spearman lo clasifica como correlación moderada.

## V. DISCUSIÓN

Una vez realizado el análisis de datos, se puede deducir una serie de observaciones que servirán para contrastar con las distintas investigaciones que se presentaron en el marco teórico.

Empezando por la hipótesis general planteada, según los resultados de la tabla 9, con un  $Rho = 0.415$ ; sig. (bilateral) = 0.022 y según la clasificación de Bisquerra (2009) considera la correlación moderado con las variables de estudio de los profesionales de enfermería del Centro quirúrgico del Hospital de Villa El Salvador. Lima, 2018; resultado que coincide con el estudio nacional realizado por Huamán (2017) donde se encontró un  $Rho = 0.457$ ; sig. (bilateral) = 0.000 considerándose como correlación moderada con gestión del talento humano y desempeño laboral. A comparación con Santa María (2017) quien halló un grado de correlación alta entre estas mismas variables, con un  $Rho = 0.760$ ; Sig. (bilateral) = 0.000; al igual que Valentín (2017) que concluyó que la gestión del talento influye significativamente en al desempeñarse en el trabajo.

La variabilidad de los resultados tiene que ser con factores, tanto del personal encuestado ya sea porque el desempeño laboral se encuentre asociada a detalles personales, según Milkovich y Bodreau (citado en Queipo y Useche 2002). El cual se podría considerar como uno de los obstáculos para el desarrollo de la investigación, ya que luego de recolectar los datos, se tuvo que re aplicar la encuesta a uno de los participantes, debido a que las respuestas brindadas se encontraban muy dispersas y efectuar la prueba de correlación de Spearman generaba una correlación prácticamente nula ( $Rho = 0.066$ ).

Por otra parte; en cuanto a las hipótesis específicas, en la tabla 10, se puede apreciar que no existe relación significativa entre el proceso de incorporación y el desempeño laboral, siendo  $Rho = 0.197$ ; sig. (bilateral) = 0.296 ( $p > 0.05$ ) tal que no se acepta la hipótesis alterna, y que luego de analizar los ítems presentados en la encuesta, tal que el personal que presta servicios no todos cuentan con el perfil necesario para el desarrollo de las funciones; lo cual también coincide con Huamán (2017), quien cita a Chiavenato (2004) que manifiesta que la selección del personas actúa como un filtro que permite que solo unas personas puedan ser seleccionadas

para cargos importantes, y así mantener un nivel alto de desempeño laboral. Pero a la vez se difiere de Valentín (2017) quien refiere que el proceso de incorporación tiene influencia positiva en el desempeño laboral, con sig. (bilateral)= 0.000, demostrando que cuando el nivel de incorporación del personal es baja, el desempeño labroal también es bajo; todo esto basándose en Vásquez (2006) quien considera a la incorporación como un proceso formal, teniendo en cuenta las necesidades de la organización y ser evaluados de manera rigurosa.

Según tabla 11, se considera una correlación moderada con la capacitación y desempeño laboral, con un Rho= 0.554; sig. (bilateral)= 0.001; por ende se aceptó la hipótesis alterna. En tanto, se asemeja a los resultados de Valentín (2017) que demuestra que cuando la capacitación es de nivel bajo, el desempeño laboral también es bajo. Lo cual coincide con Chiavenato (2009) que refirió que la capacitación es el núcleo mejorando las competencias del personal, y por lo tanto, también el desempeño de la organización.

Así también, se distingue en tabla 12, que la correlación es prácticamente nula con la dimensión evaluación y el desempeño laboral, corroborado por un Rho= 0.066; sig. (bilateral)= 0.728; evidenciando que la evaluación no se está realizando por personal capacitado, además que no se realizan a todos y los resultados no son socializados para buscar la mejora del servicio en estudio.

Por último según tabla 13, se puede discernir que hay una correlación moderada entre los incentivos y el desempeño, demostrado con Rho= 0.510; sig. (bilateral)= 0.004; resultado siendo corroborado por Valentín (2017) que concluyó que si el incentivo tienen nivel bajo, entonces el desempeño en el trabajo es bajo o regular y cuando el nivel de incentivos es alto, el desempeño es alto. Dado que un incentivo es gratificación, tangible o intangible, tal que las personas participan en la entidad y, una vez en ella, otorgan su tiempo, esfuerzo y demás recursos (Chiavenato, 2009)

## VI. CONCLUSIONES

1. De acuerdo al análisis estadístico de Spearman, evidenció haber correlación significativa con las variable gestión del talento y desempeño ; hallándose un  $Rho= 0.415$  y sig. (bilateral)=  $0.022$  ( $p<0.05$ ) ; lo cual significa que coexiste relación entre las variables mencionadas. Asimismo, el 83.3% de los profesionales de enfermería encuestados considera que las dos variables mencionadas son regulares.
2. Con respecto a la primera hipótesis específica, nos revela que el coeficiente de Spearman  $Rho= 0.197$ ; sig. (bilateral)= $0.296$ ; tal que el  $p>0.05$ , concluyendo que no existe relación entre el proceso de incorporación y el desempeño en el trabajo.
3. En cuanto al análisis de dimensión capacitación y desempeño laboral, nos muestra un coeficiente de Spearman  $Rho= 0.554$  y sig. (bilateral)= $0.01$ , tal que existe relación significativa con la capacitación y el desempeño de los profesionales de enfermería.
4. El estadístico de Spearman, nos señala que el coeficiente  $Rho=0.066$  y sig. (bilateral)= $0.728$  ( $p>0.05$ ); demostrando que no existe relación entre la evaluación y el desempeño laboral.
5. La dimensión incentivos, al ser analizada la correlación de Spearman nos muestra un  $Rho= 0.510$  y un sig. (bilateral)=  $0.004$  ( $p<0.05$ ), lo que indica que se halla una relación entre el desempeño y los incentivos.



## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Se recomienda a la institución hospitalaria, tomar mayor importancia a la Gestión de los trabajadores, ya que es relevante para el éxito de una organización de salud. Se debe aprovechar el ser una entidad relativamente nueva, en la que se innove la gestión del recurso humano actual.
2. Continuar con las capacitaciones lograr buen desempeño del personal en las distintas áreas, siempre motivando a que el trabajador se comprometa con la misión y visión establecida por la entidad.
3. Implementar un modelo de evaluación y monitoreo de cada una de las capacitaciones realizadas al profesional, lo cual permitirá conocer las debilidades y corregirlas de manera oportuna.
4. Socializar el proceso de evaluación, con el objetivo de que el profesional conozca los estándares sobre el cual serán evaluados.
5. No descuidar los incentivos monetarios o no, que puedan motivar al personal a trabajar con mayor entusiasmo.

## REFERENCIAS

- Albarracín M.D., Chasillacta, F.B., Sánchez M.G., & Gallichico M. L. (2017). Gestión del talento humano y su incidencia en la organización de seguridad y salud en el trabajo. *Enfermería Investiga, Investigación, Vinculación, Docencia y Gestión*, 2(3) 100-103. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/revista?codigo=25734>
- American Psychological Association (2020). *Publication manual of the American Psychological Association (7th ed.)*. <https://doi.org/10.1037/0000165-000>
- Armijo, M., Bonnefoy, J.(2005). Indicadores de desempeño en el sector público. *Manual del Instituto Latinoamericano y del caribe de Planificación Económica y Social- ILPES, Naciones Unidas, CEPAL*, 45, 101-104. <https://digitallibrary.un.org/record/568421?ln=es>
- Bisquerra, R. (2009). *Metodología de la investigación educativa. (2ªed.)*. <https://es.scribd.com/document/267197228/Metodologia-de-La-Investigacion-Educativa-Bisquerra>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano. (3ªed.)*. <https://valerojulio.files.wordpress.com/2012/09/libro-gestion-del-talento-humano-chiavenato.pdf>
- Cruz, M. (2015) *La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del personal de la cooperativa Ahorro y Crédito Nuestra Señora del Rosario LTDA. N°222- Huamachuco:2015* [Tesis de grado académico, Universidad Nacional de Trujillo]. Repositorio Institucional de Universidad de Trujillo <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/4557>
- Cuesta, A. (2005) *Tecnología de gestión de los Recursos Humanos. (2ªed.)*. <https://silo.tips/download/tecnologia-de-gestion-de-recursos-humanos>
- Del Río M., Maldonado C.P., Alvarez J. & Sarango P.O (2017). Capital humano vs Gestión del Talento en las Universidades. Revisión Bibliométrica. *Revista Espacios*, 38 (55), 29- 45. <https://www.revistaespacios.com/a17v38n55/a17v38n55p29.pdf>
- Díaz, A. (2008). La Responsabilidad Social de la Universidad en la promoción del capital social para el desarrollo sustentable. <http://www.eumed.net/libros->

gratis/2008b/402/Validez%20y%20confiabilidad%20de%20los%20Instrumentos%20de%20Recoleccion%20de%20Datos.htm

Guerrero (2014). *La gestión del talento humano basado en competencias*. [Tesis de maestría, Universidad Autónoma de Querétaro] Repositorio online DOCPLAYER <https://docplayer.es/2328172-Tesis-gestion-del-talento-humano-basado-en-competencias.html>

Hernández, R., Fernández, C., Baptista, C. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ªed.).[https://www.esup.edu.pe/descargas/dep\\_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf](https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf)

Huamán, J. (2017). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la Universidad Nacional Agraria La Molina-2017*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de Universidad César Vallejo <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/9010>

Mondragón M.A (2014). Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. *Revista Movimiento Científico*, 8(1), 98–104. <https://doi.org/10.33881/2011-7191.mct.08111>

Pacheco (2015). *Gestión del talento Humano y su incidencia en la calidad del desempeño laboral de los servidores de la facultad de Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Educación, de la Universidad Técnica de Babahoyo*. [Estudio de investigación, Universidad Técnica de Babahoyo]. Repositorio online DSPACE <http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/49000/1748/1/T-UTB-CEPOS-MAE-000015.pdf>

Ponce, P. (2014). *La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en el ministerio de justicia, derechos humanos y cultos planta central-Quito*. [Tesis de maestría, Universidad Tecnológica Equinoccial]. Repositorio Institucional de Universidad Tecnológica Equinoccial <http://repositorio.ute.edu.ec/handle/123456789/12797>

Romero F.J. & Urdaneta E.(2009). Desempeño Laboral y calidad de servicio del personal administrativo en las universidades privadas. *Revista electrónica de*

*Humanidades, Educación y comunicación social*, 4(7), 66-79.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3063107>

Santa María, F. (2017). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en profesionales de la salud de una microrred. Lambayeque 2017*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de Universidad César Vallejo [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8809/Flor\\_BSMC.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8809/Flor_BSMC.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Sarmiento J. (2017) *Relación entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral del personal del área central de la Universidad Central*. [Tesis de maestría, Escuela Politécnica Nacional de Quito]. Repositorio online DOCPLOYER <https://docplayer.es/75088739-Escuela-politecnica-acional.html>

Useche, M. C. & Queipo, B. (2002). Desempeño laboral en el departamento de mantenimiento del Ambulatorio La Victoria. *Revista de ciencias sociales*, 8 (3) 486-496. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4261808>

Valentín, H. (2017). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de salud de la red de salud Huaylas Sur, 2016*. [Tesis de grado académico, Universidad Garcilaso de la Vega]. Repositorio Institucional de la Universidad Garcilaso de la Vega <repositorio.uigv.edu.pe/.../TESIS%20VALENTÍN%20RODRÍGUEZ%2C%20HUGO%..>

Vásquez, S. (2015). *Un modelo de gestión de personas orientado a la felicidad en el trabajo*. [Tesis de doctorado, Universidad de Santiago de Compostela]. Minerva Repositorio Institucional DA USC  
<http://hdl.handle.net/10347/13940>

Vega (16 de enero del 2017). Cómo le fue al Perú en ránking que mide la gestión del talento. *El Comercio*. <https://elcomercio.pe/economia/dia-1/le-peru-ranking-mide-gestion-talento-159341-noticia/>

Werther, W. & Davis, K. (2008). *Administración de recursos humanos, el capital humano de las empresas* (6a. ed). <http://bit.ly/1XIIIvN>

Zans, A. (2017). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua]. Repositorio Institucional de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua <http://repositorio.unan.edu.ni/4744/1/5805.pdf>

## ANEXOS

### Anexo 1: Operacionalización de la primera variable

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala	Baremos
		<b>Proceso de incorporación</b>	Acción eminentemente de carácter formal, que debe cumplirse teniendo en cuenta las necesidades de la organización contratante; perfil técnico y profesional del que va a asumir el cargo.	<b>Ordinal tipo Likert</b>	
Para Chiavenato (2008) la gestión del talento humano es un conjunto integrado de procesos dinámicos e interactivos.	Medida por el proceso de incorporación, capacitación, evaluación e incentivos.	<b>Capacitación</b>	Tiene por objeto: proporcionar a los talentos el conocimiento y las habilidades que necesitan para el buen desempeño.	(5) totalmente de acuerdo	(3) Bueno
		<b>Evaluación</b>	Proceso para conocer el valor y las competencias de un individuo, y lo que contribuye a la organización.	(4) de acuerdo (3) ni de acuerdo, ni en desacuerdo	(2) Regular
		<b>Incentivos</b>	Gratificación, tangible o intangible, a cambio de la cual las personas asumen su decisión de participar en la organización y, una vez en ella, aportan su tiempo, esfuerzo y otros recursos personales.	(2) en desacuerdo (1) totalmente en desacuerdo	(1) Deficiente

## Anexo 2: Operacionalización de la segunda variable

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala	Baremos
<p>Son las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para el logro de los objetivos de la organización. Un buen desempeño laboral es la fortaleza mas relevante con la que cuenta una organización (Chiavenato, 2009)</p>	<p>Según Borman (2001) el desempeño laboral se mide a través de los desempeños: de tareas, contextual y organizacional. (dimensiones)</p>	<p><b>Desempeño de tareas</b></p>	<p>Es la que describe a los comportamientos que forjan el producto o servicio.</p>	<p><b>Ordinal</b> <b>Tipo Likert</b> (5) totalmente de acuerdo (4) de acuerdo (3) ni de acuerdo, ni en desacuerdo (2) en desacuerdo (1) totalmente en desacuerdo</p>	<p>(3)Bueno (2)Regular (1)Deficiente</p>
		<p><b>Desempeño contextual</b></p>	<p>Variables que regulan el contexto organizacional, social y psicológico de la ejecución, ya sea inhibiéndola, facilitando o dificultando.</p>		
		<p><b>Desempeño organizacional</b></p>	<p>Actividades y acciones positivas o negativas, ejecutadas voluntariamente y que tengan resultados favorables o en contra de los objetivos de una organización.</p>		

### Anexo 3: Instrumento de recolección de datos

## ENCUESTA SOBRE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Buenos días, se está haciendo una encuesta para determinar cómo se relaciona la gestión del talento humano en el desempeño laboral del profesional de enfermería de Centro Quirúrgico. Por lo que se agradece contestar las preguntas con la mayor sinceridad posible. Sus respuestas serán anónimas y absolutamente confidenciales.

#### Instrucciones:

Leer cada uno de los enunciados, marcar con una (x) o sombrear la alternativa que crea indicada.

**1= Totalmente en desacuerdo.**

**4= De acuerdo**

**2= En desacuerdo**

**5= Totalmente de acuerdo**

**3= Ni de acuerdo, ni en desacuerdo.**

#### Datos generales:

Edad: \_\_\_\_\_

Sexo: Femenino ( ) Masculino ( )

Condición de trabajo: CAS ( )

TERCERO ( )

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO						
DIMENSIONES	ÍTEMS	VALORES				
Incorporación	1. El personal que labora en el servicio, es seleccionado de acuerdo a la necesidad de la institución.					
	2. El personal que labora en el servicio, cuenta con el perfil necesario para la función que desempeña.					
	3. La distribución de personal se realiza en función al cuadro de asignación de personal (CAP).					
Capacitación	4. La capacitación del personal se realiza según las necesidades del trabajador.					
	5. En la capacitación del personal se han desarrollado los talleres utilizando recursos necesarios. (Ambiente y mobiliario adecuado,					



GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO					
DIMENSIONES	ÍTEMS	VALORES			
	material visual y de escritorio, ponente de acuerdo al tema).				
	6. Se realiza seguimiento y monitoreo de la implementación y/o ejecución de conocimientos recibidos en las capacitaciones.				
Evaluación del desempeño	7. La evaluación se realiza por personal calificado, con un criterio motivador para el trabajador.				
	8. La evaluación del desempeño se realiza a todo el personal del servicio.				
	9. Los resultados de la evaluación del personal, son analizados en equipo y socializados para la toma de decisiones.				
Incentivos	10. Por el buen desempeño del personal, se emite reconocimientos por escrito a cargo del superior inmediato.				
	11. Por el buen desempeño del personal, hay estímulos (monetario o no monetario), para el trabajador.				
	12. Por el buen desempeño del personal, es promovido a algún cargo jerárquico.				

## ENCUESTA SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

### Instrucciones:

Leer cada uno de los enunciados, marcar con una (x) o sombrear la alternativa que crea indicada.

**1= Totalmente en desacuerdo.**

**4= De acuerdo**

**2= En desacuerdo**

**5= Totalmente de acuerdo**

**3= Ni de acuerdo, ni en desacuerdo.**

DESEMPEÑO LABORAL					
DIMENSIONES	ÍTEMS	VALORES			
<b>Desempeño de tarea</b>	13. La ubicación actual de acuerdo a su perfil ha mejorado su desempeño en el área de trabajo.				
	14. La capacitación recibida ha mejorado sus conocimientos en el cargo actual.				
	15. La evaluación del desempeño ha mejorado la organización y ejecución de sus actividades de acuerdo al plan de trabajo.				
	16. Los incentivos recibidos (monetarios o no monetarios) han mejorado el cumplimiento de sus actividades.				
<b>Desempeño contextual</b>	17. La ubicación actual de acuerdo a su perfil ha mejorado su compromiso con la institución.				
	18. La capacitación recibida ha mejorado su iniciativa en el área de trabajo.				
	19. La evaluación del desempeño ha mejorado su colaboración y articulación con los compañeros de trabajo.				
	20. Los incentivos recibidos (monetarios o no monetarios) han mejorado su identificación con la institución.				
<b>Desempeño organizacional</b>	21. La ubicación actual de acuerdo a su perfil ha mejorado su responsabilidad con los objetivos de la institución.				
	22. La capacitación recibida ha mejorado la calidad en la ejecución de sus actividades.				
	23. La evaluación del desempeño ha mejorado la asistencia al trabajo y uso eficiente del tiempo.				
	24. Los incentivos recibidos (monetarios o no monetarios) han mejorado su rendimiento laboral de forma voluntaria.				

**Muchas gracias por su COLABORACIÓN.**

**Anexo 4: Base de datos**

ID	EDAD	CONTRATO	V1D1P1	V1D1P2	V1D1P3	SUMAV1D1	V1D1_COD	V1D2P4	V1D2P5	V1D2P6	SUMAV1D2
1	32	1	4	4	2	10	2	4	4	1	9
2	29	1	5	5	1	11	2	5	4	1	10
3	29	2	5	5	4	14	3	5	3	2	10
4	29	2	5	5	4	14	3	5	3	2	10
5	32	1	5	5	4	14	3	5	3	4	12
6	34	2	1	3	3	7	1	4	5	5	14
7	29	1	4	4	4	12	3	5	4	4	13
8	31	1	4	2	2	8	2	4	4	3	11
9	29	2	5	5	5	15	3	5	4	4	13
10	32	1	4	4	1	9	2	4	4	1	9
11	30	1	4	4	2	10	2	4	4	2	10
12	30	2	5	4	2	11	2	5	4	4	13
13	30	2	4	4	4	12	3	4	5	2	11
14	29	2	5	5	4	14	3	5	4	4	13
15	29	2	5	5	2	12	3	4	4	2	10
16	33	1	4	4	4	12	3	5	5	2	12
17	40	2	5	4	2	11	2	5	5	2	12
18	29	1	4	4	1	9	2	4	4	1	9
19	29	1	4	4	4	12	3	4	4	1	9
20	37	1	4	4	2	10	2	4	5	2	11
21	31	1	5	5	3	13	3	4	5	4	13
22	33	2	4	4	4	12	3	4	5	2	11
23	32	2	4	4	4	12	3	5	5	4	14
24	30	2	5	5	3	13	3	4	5	1	10
25	30	1	4	5	2	11	2	4	4	2	10
26	37	1	4	5	2	11	2	5	4	1	10
27	32	2	4	4	1	9	2	4	4	1	9
28	30	2	4	4	2	10	2	4	4	4	12
29	29	1	5	5	2	12	3	5	4	4	13
30	33	1	5	5	2	12	3	4	5	4	13

ID	V1D2_COD	V1D3P7	V1D3P8	V1D2P9	SUMAV1D3	V1D3_COD	V1D4P10	V1D4P11	V1D4P12	SUMAV1D4	V1D4_COD
1	2	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1
2	2	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1
3	2	3	4	1	8	2	1	1	1	3	1
4	2	3	2	1	6	1	1	1	1	3	1
5	3	2	4	3	9	2	2	2	2	6	1
6	3	4	4	5	13	3	4	4	5	13	3
7	3	4	3	3	10	2	1	1	1	3	1
8	2	4	4	2	10	2	2	2	1	5	1
9	3	4	4	2	10	2	1	1	1	3	1
10	2	1	1	1	3	1	1	2	2	5	1
11	2	4	4	2	10	2	1	1	1	3	1
12	3	4	4	2	10	2	2	2	2	6	1
13	2	5	4	4	13	3	2	1	1	4	1
14	3	4	4	2	10	2	2	2	2	6	1
15	2	3	2	2	7	1	2	2	2	6	1
16	3	2	4	4	10	2	1	1	1	3	1
17	3	4	4	4	12	3	1	1	1	3	1
18	2	2	4	4	10	2	1	1	1	3	1
19	2	1	4	4	9	2	1	1	1	3	1
20	2	2	4	4	10	2	1	1	1	3	1
21	3	1	2	2	5	1	2	2	2	6	1
22	2	2	4	4	10	2	1	1	1	3	1
23	3	2	4	4	10	2	2	2	2	6	1
24	2	1	4	4	9	2	1	1	1	3	1
25	2	2	4	3	9	2	2	2	2	6	1
26	2	1	2	2	5	1	1	1	1	3	1
27	2	2	2	2	6	1	1	1	1	3	1
28	3	2	2	2	6	1	2	2	2	6	1
29	3	2	2	2	6	1	2	2	2	6	1
30	3	4	4	3	11	2	1	1	1	3	1

ID	SUMAV1	V1_COD	V2D1P13	V2D1P14	V2D1P15	V2D1P16	SUMAV2D1	V1D1_COD	V2D2P17	V2D2P18	V2D2P19
1	25	1	4	4	1	1	10	1	4	4	1
2	27	1	4	5	3	1	13	2	4	4	2
3	35	2	5	5	5	1	16	3	4	4	4
4	33	2	5	5	2	1	13	2	4	4	2
5	41	2	4	4	3	2	13	2	2	3	3
6	47	3	5	4	4	4	17	3	4	4	4
7	38	2	5	5	4	1	15	2	5	4	4
8	34	2	4	4	4	1	13	2	4	4	4
9	41	2	5	5	4	1	15	2	4	4	4
10	26	1	4	3	2	2	11	2	4	3	2
11	33	2	4	4	4	2	14	2	4	4	4
12	40	2	4	4	5	2	15	2	4	4	4
13	40	2	4	4	2	1	11	2	4	4	4
14	43	2	5	5	5	2	17	3	2	4	4
15	35	2	5	5	2	2	14	2	4	4	2
16	37	2	4	4	4	2	14	2	2	4	2
17	38	2	4	3	3	2	12	2	2	4	1
18	31	2	4	4	2	1	11	2	4	4	2
19	33	2	4	4	2	2	12	2	2	4	2
20	34	2	4	4	2	2	12	2	1	4	2
21	37	2	5	5	4	2	16	3	4	5	4
22	36	2	3	2	2	1	8	1	2	2	1
23	42	2	4	4	4	2	14	2	4	4	4
24	35	2	4	4	2	2	12	2	4	4	2
25	36	2	4	2	2	2	10	1	4	4	3
26	29	2	3	2	1	1	7	1	2	1	2
27	27	1	3	2	2	2	9	1	4	2	2
28	34	2	5	4	4	2	15	2	4	4	4
29	37	2	5	4	4	2	15	2	4	4	4
30	39	2	4	2	4	3	13	2	4	4	3

ID	V2D2P20	SUMAV2D2	V2D2_COD	V2D3P21	V2D3P22	V2D3P23	V2D3P24	SUMAV2D3	V2D3_COD	SUMAV2	V2_COD
1	1	10	1	4	4	1	1	10	1	30	2
2	1	11	2	5	5	2	1	13	2	37	2
3	1	13	2	5	5	3	1	14	2	43	2
4	1	11	2	5	5	3	1	14	2	38	2
5	2	10	1	2	3	2	2	9	1	32	2
6	3	15	2	4	3	4	3	14	2	46	3
7	1	14	2	5	4	3	1	13	2	42	2
8	1	13	2	4	4	4	1	13	2	39	2
9	1	13	2	4	4	3	1	12	2	40	2
10	2	11	2	4	4	2	1	11	2	33	2
11	3	15	2	4	4	2	2	12	2	41	2
12	3	15	2	4	4	2	1	11	2	41	2
13	1	13	2	4	4	1	1	10	1	34	2
14	2	12	2	2	4	4	2	12	2	41	2
15	2	12	2	4	4	2	2	12	2	38	2
16	2	10	1	2	4	2	2	10	1	34	2
17	1	8	1	2	4	1	1	8	1	28	1
18	2	12	2	4	4	2	2	12	2	35	2
19	2	10	1	2	4	2	2	10	1	32	2
20	2	9	1	1	4	2	2	9	1	30	2
21	2	15	2	4	5	4	2	15	2	46	3
22	2	7	1	2	2	2	2	8	1	23	1
23	2	14	2	4	4	4	2	14	2	42	2
24	2	12	2	4	4	4	2	14	2	38	2
25	2	13	2	4	4	3	2	13	2	36	2
26	2	7	1	2	1	2	2	7	1	21	1
27	2	10	1	4	2	2	2	10	1	29	2
28	2	14	2	4	4	4	2	14	2	43	2
29	2	14	2	4	4	4	2	14	2	43	2
30	2	13	2	4	2	4	1	11	2	37	2

## **Anexo 5: Validez y Confiabilidad**

### **Validez del instrumento**

Para Rusque (2003) “la validez es la posibilidad que el método de investigación es capaz de dar respuesta a interrogante formulada.

En este caso, el instrumento fue tomado del estudio “Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de salud de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016”; elaborado por Valentín (2017). Validando por juicio de 02 expertos, siendo éstos: un docente de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega y una asesora con grado de Doctor, designada para dicha investigación.

### **Confiabilidad**

Para obtener la fiabilidad del instrumento de medición, se realizó un piloto a una pequeña muestra de nueve profesionales de enfermería con características similares a la población en estudio, del Hospital Cayetano Heredia. Para posteriormente calcularse el coeficiente de Alfa de Cronbach, estimando la fiabilidad del instrumento, por medio de items (en escala tipo Likert) que presentan alto vínculo (Welch & Comer, 1988).

Los logros mostraron un coeficiente de Alfa cronbach de 0.827 para la encuesta de gestión del talento , lo que indicó que dicho instrumento es considerado como CONFIABLE para aplicar en la presente investigación. A continuación se expone el resultado

### **Estadística de Fiabilidad para el instrumento de Gestión del Talento**

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
0,827	12

Para la encuesta de desempeño se realizó el coeficiente de Alfa de cronbach obteniendo un valor de 0.838, por lo que se considera como confiable para aplicar en la presente investigación.

#### **Estadística de Fiabilidad para el instrumento de desempeño**

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
0,838	12





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, Paca Pantigoso, Flabio Romeo, docente de la Escuela de posgrado y Escuela Profesional / Programa académico de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Universidad César Vallejo - Sede San Juan de Lurigancho, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan a la Tesis titulado:

“Gestión del talento humano y el desempeño laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital de Emergencias de Villa El Salvador. Lima, 2018”,

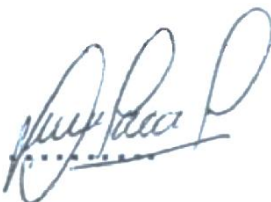
de la autora Mesías Magallanes, Susy Piorela, constato que la investigación

tiene un índice de similitud de 19% 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 el trabajo de investigación / 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.

San Juan de Lurigancho, 31 de marzo del 2023

Paca Pantigoso, Flabio	
DNI: 01212856	Firma 
ORCID 0000-0002-6921-4125	