



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Gestión del talento humano en la motivación laboral de las enfermeras en
un hospital de Andahuaylas, 2023

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

AUTORA:

Juarez Ayquipa, Magda Elizabeth (orcid.org/0000-0002-2802-8748)

ASESORES:

Mtro. Ruiz Barrera, Lázaro (orcid.org/0000-0002-3174-7321)

Mg. Vega Guevara, Miluska Rosario (orcid.org/0000-0002-0268-3250)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2023

DEDICATORIA

Esta tesis que representa mi esfuerzo por lograr un mejor nivel profesional está dedicada a nuestro creador por darme la existencia de una vida plena y feliz y la salud para lograr mis objetivos y metas que tengo en la vida, el cual es ayudar a la persona que sufre, curar y otorgar asistencia al paciente cuando lo necesita, a mi madrecita Susana que me protege y cuida desde el cielo y me acompaña cada día de mi vida, a mis padres y hermanas fuente inagotable de amor y alegría, a mis dos tesoros que amo y quiero con todo el alma y que son la razón de mi vida y mis ilusiones, así mismo a mi tía Naty que siempre fue muy buena conmigo y me apoyo en cada momento y mi primo Eduard que ha sido como un hermano y un amigo de mi vida.

AGRADECIMIENTO

Agradecer a Dios por su amor infinito, a mis padres Salustio y Magdalena por su apoyo incondicional a mis hermanas que siempre estuvieron pendientes de mí y de mis hijos, a mis amores Kiefel e Itzel por qué siempre serán el motor que me impulsará a seguir adelante.

Del mismo modo agradecer a la institución que está permitiendo que me supere profesionalmente, a mis docentes y asesores que con paciencia y mucha bondad nos han brindado todos sus conocimientos y experiencias recopiladas en años de estudio y trabajo. Por último, agradezco a mi bella patria, que me dio identidad y protección a pesar de los duros momentos que pasamos en los últimos años, hay mucho que hacer y lo lograremos todos juntos.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de figuras	v
Índice de tablas	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	20
3.1. Tipo y diseño de investigación	20
3.2. Variables y operacionalización	21
3.3. Población, muestra y muestreo, unidad de análisis	22
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	24
3.5. Procedimientos	27
3.6. Método de análisis de datos	27
3.7. Aspectos éticos	27
IV. RESULTADOS	29
V. DISCUSIÓN	44
CONCLUSIONES	52
RECOMENDACIONES	53
REFERENCIAS	54
ANEXOS	59

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Modelo de diseño de investigación

21

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Tabla de expertos	26
Tabla 2. Tabla de confiabilidad	26
Tabla 3 Variable 1: Gestión del talento humano	29
Tabla 4 Tabla de frecuencia de las dimensiones de la Gestión del talento humano	30
Tabla 5 Variable 2: Motivación laboral	32
Tabla 6 Tabla de frecuencia de las dimensiones de la Motivación laboral	33
Tabla 7 Prueba de normalidad	35
Tabla 8 Ajuste de modelo de la hipótesis general	36
Tabla 9 Pseudo R cuadrado de la hipótesis general	37
Tabla 10 Ajuste de modelo de la hipótesis específica 1	38
Tabla 11 Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1	39
Tabla 12 Ajuste de modelo de la hipótesis específica 2	40
Tabla 13 Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 2	41
Tabla 14 Ajuste de modelo de la hipótesis específica 3	42
Tabla 15 Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 3	43

RESUMEN

El objetivo del estudio fue determinar la influencia de la Gestión del talento humano en la motivación laboral del profesional de enfermería en un Hospital de Andahuaylas, 2023. Como metodología en un estudio de nivel correlacional explicativa, transversal y no experimental; la muestra de 123 voluntarios, quienes respondieron al cuestionario de gestión del talento humano de García Arévalo (2019), para la variable motivación el instrumento de Escala de Motivación de Steers y Braunstein (1976), Los resultados fueron presentados descriptivamente y se utilizó la prueba Ji cuadrado y Pseudo R cuadrado, para comprobar la hipótesis. En relación a los resultados tenemos que la variable gestión del talento humano regular (61,8%), bajo (30,1%) y alto (8,1%); variable motivación laboral, alta (51,2%, seguidamente un 26% tiene una baja motivación, por último, un 22,8% tiene una motivación regular con el trabajo; relación entre gestión del talento humano y motivación laboral (chi-cuadrado de 92,567, $p=0.000$), Pseudo R Cuadrado de Cox y Snell (0,550), Pseudo R de Nagelkerke (0,669); como conclusiones tenemos que la gestión del talento humano influye en un 55% (Pseudo R Cuadrado de Cox y Snell = 0,550) y en un 66,9% (Pseudo R de Nagelkerke 0,669) en la variabilidad de la motivación laboral.

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

ABSTRACT

The objective of the study was to determine the influence of Human Talent Management on the work motivation of nursing professionals in a Hospital in Andahuaylas, 2023. As a methodology in an explanatory, cross-sectional and non-experimental correlational level study; the sample of 123 volunteers, who responded to the Garcia Arévalo (2019) human talent management questionnaire, for the motivation variable the Steers and Braunstein Motivation Scale instrument (1976), The results were presented descriptively and the test was used Chi square and Pseudo R square, to test the hypothesis. In relation to the results we have the variable human talent management regular (61.8%), low (30.1%) and high (8.1%); work motivation variable, high (51.2%, then 26% have low motivation, finally, 22.8% have regular work motivation; relationship between human talent management and work motivation (chi-square of 92.567, $p=0.000$), Cox and Snell Pseudo R Square (0.550), Nagelkerke Pseudo R (0.669); as conclusions we have that human talent management influences 55% (Cox and Snell Pseudo R Square = 0.550) and 66.9% (Pseudo R de Nagelkerke 0.669) in the variability of work motivation.

Keywords: Human talent management, work motivation, Nursing.

I. INTRODUCCIÓN

La Organización Mundial de la Salud recomienda que los estados le den alta prioridad a la salud y que de manera constante el presupuesto de este se aumente en los países en vías de desarrollo, buscando una mejora en la atención en los servicios de salud, respondiendo a las necesidades en base a información epidemiológica (Cedeño & Sabando, 2021). Para el logro de estos objetivos se deben mejorar las competencias directivas y de los recursos humanos con lo cual se busca una adecuada gestión gerencial y del talento humano (Chávez et al., 2015) A nivel mundial están ocurriendo cambios profundos en las organizaciones, estos cambios se dan en un proceso donde la tecnología y el internet tiene una enorme influencia, según una encuesta se identifica 42% de avances en la tecnología, 38% necesidades de clientes y 38% en la competencia con aquellas fuerzas que podrán generar impacto en el requerimiento de talento en las nuevas organizaciones, las necesidades de talento humano cada vez más es un imperativo necesario para que una organización sea altamente competitiva. Las nuevas organizaciones requieren nuevas habilidades en el recurso humano para sobrevivir (ECONOMICS, 2023)

Actualmente muchos cargos gerenciales y de jefatura son ejercidas por profesionales que no fueron formados para dichas actividades, y las limitaciones propias de su formación es una importante limitante puesto que no han desarrollado habilidades gerenciales, en el caso de un ente de salud puede suponer el riesgo en la atención de los pacientes y usuarios (Silva, 2021). Existen una serie de factores laborales que causan problemas que repercuten en el ámbito personal, pero en gran medida en el talento humano (Lauracio & Lauracio, 2020)

En la actualidad, el usuario tiene una enorme importancia y su atención tiene vital interés, la motivación laboral se convierte en un factor importante y determinante en el nivel de la calidad de atención, mejorando la productividad o logrando mejores productos, en el caso del sector salud este interés radica en la atención del paciente y usuario (Torres Palma & Flores Galaz, 2018)

Por otro lado, antes los recursos humanos son conocido actualmente como la gestión del talento humano, siendo ahora un aérea de la teoría de la gestión y gerencia de los recursos humanos, esta gestión del talento humano desde un

enfoque teórico tiene su arraigo en el desarrollo de la teoría de la organización, en el enfoque de la perspectiva de la gestión de recursos humanos y sus competencias (Andrade & Escobedo, 2017)

Manpower Group y Deloitte (2018), en un estudio en el área de talento humano establece un impacto social tanto dentro del sector como fuera del mismo, a esto la escasez del talento humano ha llegado a representar casi el 50%, estas necesidades de urgentes debido a la necesidad de nuevas habilidades, mayor competencia hace necesario el desarrollo de estrategias que generen el desarrollo de talento humano para asegurar sus metas (R. I. Ramírez et al., 2019a)

Price Waterhouse Coopers en el 2002 en una encuesta a nivel mundial en 47 países encontraron que organizaciones con una adecuada gestión del talento humano sus colaboradores ganan 35% más con un 12% menos de ausentismo. Otro estudio de la American Society for Training & Development que las organizaciones con inversión en capacitación generaron 86% más de productividad comparado con los que invirtieron en menor capacitación, con lo que se concluye que la capacitación es la base del éxito en el futuro de una organización. Otra investigación en 1999 en 400 empresas de un país de América del Norte de Watson Wyatt, denominados Human Capital Index (HCI) sobre el impacto en la gestión del talento humano hallaron 30 estrategias en el capital humano que mejoraban en un 30% el valor de las organizaciones en el mercado, con lo que concluyeron que la gestión adecuada del talento humano genera un mayor valor en la organización (Jáuregui, 2017)

En el Perú la gestión del talento es un elemento vital, dado que en el país existe una alta tasa de empleados informales, según INEI el 68,2% son personas ocupados informales, lo cual demuestra un déficit de la gestión del talento humano (Cortés, 2021). La gestión del talento humano no solo tiene importancia en la mejora del capital humano también tiene una relación íntima con la ética del empresario y la protección laboral (Jáuregui, 2017). Del mismo modo en el Perú se requiere una transformación cultural que se enfoque en la mejora en la atención al usuario o cliente, de tal manera que las organizaciones sean menos jerarquizadas, con amplia flexibilidad y con mayor apertura, con ello se busque el emprendimiento de los colaboradores y la innovación (BBVA, 2021)

Asimismo, otro estudio en el país encontró que los usuarios perciben una

inadecuada calidad de atención por la falta de personal, acceso, motivación y gestión del talento humano ello debido a una escasa capacidad de los funcionarios y liderazgo (Guerrero V & Callao , 2021) Muchos establecimientos de salud en el país no tienen gerentes y jefes que tengan una formación en administración y gerencia, por lo que es raro que tengan competencias gerenciales, esta falencia en los directivos que en su mayor parte son de formación en salud, no ayudan en una adecuada gestión del talento humano (Arrascue-Lino et al., 2021)

En el Hospital subregional Andahuaylas el personal profesional de enfermería es la base de la atención, pero sin una adecuada gestión del talento humano este grupo profesional no trabaja expresando su máximo rendimiento laboral, uno de los problemas básicos es la incorporación de los recursos humanos donde con frecuencia las convocatorias no expresan transparencia y honestidad en sus resultados, de la misma manera muchos profesionales ingresan por cuestiones políticas o de influencia, asimismo no existe planificación en la mejora de recursos humanos mediante capacitaciones y desarrollo de los recursos humanos en base a la realidad de los recursos humanos existentes mediante un análisis de sus potencialidades y deficiencias por un lado, y por otro basado en la realidad de la población y su contexto.

Del mismo modo las compensaciones no son equitativas entre el personal, existe una evidente diferencia en las compensaciones entre los distintos regímenes de trabajo entre los profesionales de enfermería, del mismo modo no existe una adecuada política de retención del talento humano, más al contrario existe una cultura de liberar personal de enfermería para el ingreso de otros profesionales de enfermería, existiendo un ambiente de inseguridad laboral.

Todo ello trae como consecuencia que la motivación se encuentre en un nivel por debajo del promedio, no existe motivación o necesidad de sobresalir puesto que las compensaciones no son equitativas, la identificación y el esfuerzo son mínimos ya que da lo mismo el hacer un esfuerzo por la institución o no hacerlo, de la misma manera la iniciativa no existe entre el grupo profesional de enfermeras puesto que la institución no estimula la iniciativa y el cambio, todo ello trae como consecuencia una baja en la calidad de atención a los usuarios y pacientes que acuden a la institución para ser atendidos.

Es por ello por lo que a fin de establecer la realidad del problema que existe

nos hacemos la siguiente pregunta: ¿Cuál es la influencia de la Gestión del talento humano en la motivación laboral de las enfermeras en un hospital de Andahuaylas, 2023? y los problemas específicos:

¿Cuál es la influencia de la Gestión del talento humano en la dimensión logro de la motivación laboral de las enfermeras en un hospital de Andahuaylas, 2023?
¿Cuál es la influencia de la Gestión del talento humano en la dimensión poder de la motivación laboral de las enfermeras en un hospital de Andahuaylas, 2023?
¿Cuál es la influencia de la Gestión del talento humano en la dimensión afiliación de la motivación laboral de las enfermeras en un hospital de Andahuaylas, 2023?

La justificación teórica se basa en que la acumulación y síntesis de la teoría aquí plasmada podrá servir para otras investigaciones futuras como fuente teórica, en este sentido la teoría recopilada podrá ser fuente de consulta para otros estudios en este campo.

Asimismo, el presente trabajo de investigación tiene justificación práctica puesto que pondrá en evidencia información relevante en relación con la Gestión del Talento humano y la motivación laboral de las enfermeras en un hospital de Andahuaylas, estos resultados hallados nos van a ayudar a generar una mejora y progreso en la motivación laboral y una mejor organización de los recursos humanos en el nosocomio.

En relación a la justificación metodológica de la misma manera en el presente trabajo se usará métodos e instrumentos validados que con posterioridad podrán ser usados por otras investigaciones que tengan como fin la profundización o ampliación del presente estudio o el estudio de esta en otros contextos y realidades.

En este sentido el Objetivo general será: Determinar la influencia de la Gestión del talento humano en la motivación laboral de las enfermeras en un hospital de Andahuaylas, 2023 y los objetivos específicos: Determinar la influencia de la Gestión del talento humano en la dimensión logro de la motivación laboral de las enfermeras en un hospital de Andahuaylas, 2023. Determinar la influencia de la Gestión del talento humano en la dimensión poder de la motivación laboral de las enfermeras en un hospital de Andahuaylas, 2023. Determinar la influencia de la Gestión del talento humano en la dimensión afiliación de la motivación laboral de las enfermeras en un hospital de Andahuaylas, 2023.

La Hipótesis general será: La Gestión del talento humano influye en la motivación laboral de las enfermeras en un hospital de Andahuaylas, 2023 y las hipótesis específicas: La Gestión del talento humano influye en la dimensión logro de la motivación laboral de las enfermeras en un hospital de Andahuaylas, 2023 La Gestión del talento humano influye en la dimensión poder de la motivación laboral de las enfermeras en un hospital de Andahuaylas, 2023. La Gestión del talento humano influye en la dimensión afiliación de la motivación laboral de las enfermeras en un hospital de Andahuaylas, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Del Río-Cortina et al., (2022) en su estudio sobre el efecto mediador de la innovación entre la gestión del talento humano y el desempeño organizacional, con el objetivo de determinar los efectos mediadores de la innovación entre el talento humano y el desempeño de una organización, metodología cuantitativa, descriptivo-analítico, a investigación se desarrolló en tres fases: la primera de ellas fue la recopilación de datos mediante fuentes secundarias como los son revistas, en la segunda fase se realizó el análisis factorial confirmatorio, en la tercera fase se determina el grado en el cual inciden las variables innovación y gestión del talento humano en el desempeño organizacional mediante ecuaciones estructurales, resultados: las hipótesis fueron probadas por medio del modelo de Ecuaciones Estructurales que se plantea en fase dos. Se confirman los postulados de la teoría, sobre la importante incidencia de la gestión del talento humano y la innovación para el desempeño organizacional. Por una parte, los hallazgos demostraron que tienen una relación entre el desempeño organizacional y la gestión del talento humano, lo cual posibilita establecer este tipo de relación en un ramo tan importante que la organización y gestión de recursos humanos en el sector hotelero.

Ramos & Aguilar, (2021) Ecuador, en su trabajo sobre gestión del talento humano y rendimiento laboral, con el objetivo comprobar la influencia de la gestión del talento humano y el rendimiento laboral, metodología cualitativa y cuantitativa, mediante la técnica de una revisión teórica, y un estudio correlacional descriptivo de tipo cuantitativo, sobre una muestra de 25 colaboradores, como técnica se usó la observación y la encuesta y como instrumentos dos cuestionarios validados, resultados: 88% considera una mejora en las funciones de los trabajadores, 52% no recibe ningún tipo de reconocimiento, 24% no recibieron ningún tipo de capacitación, conclusión: la gestión del talento humano y sus subproceso tiene un impacto afirmativo en el rendimiento laboral, lo cual determina la importancia que tiene el adecuado manejo de recursos humanos para que mejore el rendimiento laboral de los colaboradores dentro de la organización.

Castro Mori & Delgado Bardales, (2020) en su trabajo de investigación de gestión del talento humano y desempeño en un proyecto, el objetivo es comprobar

sí existe relación de la gestión del talento humano en la mejora del desempeño laboral, investigación básica, descriptiva, transversal. Como técnicas la encuesta y como instrumento dos cuestionarios validados, resultados, 67% refiere fortalecimiento de sus conocimientos técnicos, 40% a veces incentiva a compartir sus conocimientos, el 64% tiene una visión global y de equipo, 59% examinan con imparcialidad, 59% su actitud es emprendedora, 57% tiene una ambición importante, 53% tiene escaso apoyo por parte de sus jefes, 74% tiene adecuada habilidades de comunicación. Conclusión: el nivel de las dos variables es aceptable, lo cual nos indica que el manejo de recursos humanos y su gestión adecuada mejora el desempeño humano.

Arboleda-Posada & Cardona-Jiménez, (2018) Colombia, en su trabajo sobre labor desempeñada y factores de motivación, tiene como objetivo de identificar el nivel de labor desempeñada y cuales factores influyen en la motivación, estudio cuantitativo correlacional, la muestra de 224 voluntarios, como técnica la encuesta y como instrumento dos cuestionarios validados, en relaciona los resultados se halló que el 48% están insatisfechos con su labor dentro de la institución, 52% del sexo femenino está satisfecho con su labor, 59% están satisfechos con su desempeño laboral, 42% en el sector administrativo, existe motivación con el ambiente de trabajo en un 71%, salario en un 50% lo califica como aceptable, con lo que se concluye que existe satisfacción en el centro laboral, esta satisfacción sobre todo es influida positivamente por el ambiente que existe en el trabajo y la relación con sus compañeros de labores y en menor medida con el salario.

Jaime & Hidalgo, (2022) Ecuador, en su trabajo de investigación sobre la gestión del talento humano y la calidad del desempeño, con el objetivo comprobar la relación entre las dos variables, investigación del tipo descriptiva, documental y bibliográfica; como técnicas realizadas fueron la observación y entrevistas; la muestra fue de tipo censal debido a la escasa población. Resultados: la Selección del personal es del 78% en rango alto, y 22% en rango bajo, capacitaciones y entrenamiento continuo es del 43%, el nivel de riesgo moderado se encuentra en un 70%, control interno es del 83%, riesgo bajo en un 17%, capacitaciones y entrenamiento en un 42% conclusión: existe relación de las variables que se estudiaron esta relación es de tipo directa ya que el deficiente manejo de recursos humanos influye negativamente en el ejercicio laboral.

Vázquez et al., (2021) Ecuador, en su trabajo de investigación sobre gestión del talento humano y productividad laboral, su objetivo fue conocer la influencia de la gestión del talento humano en la productividad laboral, investigación de tipo no experimental, cuantitativo, descriptivo. Aplicando entrevistas, y como instrumento dos cuestionarios, sobre una población y muestra de 75 voluntarios, resultados: se encontró una correlación de 0,186 y un valor p mayor a 0,05, como conclusión: el valor encontrado es mayor a 0,05 y ello indica que no hay relación, lo que nos indica claramente que la gestión de recursos humanos no tiene relación con la variable dependiente, siendo la relación indirecta de tipo parcial.

Como antecedentes nacionales tenemos los siguiente estudios, Poma, (2022) en su trabajo sobre gestión del talento humano y calidad de servicio, busca el objetivo de determinar la relación entre la gestión de talento y la calidad de servicio, estudio básico, no experimental, descriptivo, correlacional, muestra de 95 voluntarios, como técnica de estudio se usó la encuesta e instrumentos fueron dos cuestionarios, resultados: la política de gestión del talento humano fue regular con un 50%, de nivel malo con un 30% y bueno con un 20%, la calidad de servicio moderado con un 46%, calidad baja con un 27% y alta con un 26%, dimensión confiabilidad nivel mediano 38%, dimensión empatía nivel mediano 42%, dimensión comunicación nivel mediano 51%, dimensión capacidad de respuesta nivel mediano 55%, en relación a los resultados inferenciales entre las variables estudiadas ($r=0,936$, $p=0,000$). Conclusión: existe relación entre ambas variables estudiadas que es nivel muy alto y de tipo directo, lo cual nos indica que la gestión de recursos humanos tiene una influencia positiva sobre la calidad de servicio.

Guzmán, (2022) en su trabajo de la gestión del talento humano y motivación laboral, el objetivo fue conocer la relación entre gestión del talento y la motivación laboral en trabajadores administrativos; diseño cuantitativo, transversal y correlacional, como técnica la encuesta y como instrumento dos cuestionarios, sobre una muestra de 112 voluntarios. Los resultados de la primera variable son de 48% de nivel regular, 29% de nivel alto y 22% de nivel bajo, en relación a la motivación laboral de nivel medio 58%, de nivel alto 31% y de nivel bajo 11% de nivel bajo, en relación a los resultados inferenciales entre las dos variables de estudio ($p=0,000$, $r=0,579$), conclusión: de acuerdo al coeficiente de relación hay relación entre las variables de estudio, con lo que podemos afirmar que el manejo

adecuado del capital humano tiene una influencia positiva sobre la motivación laboral de los colaboradores administrativos

Checa-Llontop et al., (2020) en su artículo sobre la gestión del talento humano y desempeño laboral, con el objetivo de elaborar una estrategia de gestión del talento humano que ayude el desempeño laboral, estudio tuvo un diseño descriptivo-propositivo, como técnica la encuesta y como instrumento un cuestionario, muestra de 36 personas; resultados dificultades en el desarrollo de sus labores en un 92%, metas y objetivos no claras 80%, recursos insuficientes 92%, exceso de control 72%, conflictos laborales 97%, excluido de la solución de conflictos 99%, escasa capacitación 94%, metas inalcanzables 74%, desmotivación 65%. En base a estos datos se aplicó una estrategia en cuatro etapas. Se concluye que construir un plan de mejora en la gestión del capital humano ayuda en mejorar la labor y el trabajo de los laborantes de la institución.

Vallejos et al., (2020) en su trabajo sobre gestión del talento humano y motivación de sus trabajadores, tiene como objetivo comprobar la relación entre la gestión del talento humano por competencias y la motivación de los trabajadores, tiene diseño descriptivo, correlacional, cuantitativo, con una población de 288 laborantes, muestra de 165 voluntarios, la encuesta como técnica y dos cuestionarios validados como instrumentos, se encontró una media de talento humano de 3.64 y de motivación laboral de 5.50, en resultado inferencial entre las dos variables de estudio fue ($r=0.800$; $p<0.001$), se concluye que según los resultados inferenciales el adecuado manejo y gestión de los recursos humanos tiene relación con la motivación de los laborantes de la organización.

Campos & Torres, (2021) en su trabajo sobre gestión del talento humano y desempeño laboral en profesionales de salud, como objetivo establecer la relación entre gestión del talento humano y el desempeño laboral, investigación cuantitativa, descriptiva y correlacional. La muestra de tipo censal de 32 voluntarias por la escasa población, la encuesta como técnica y como instrumento dos escalas, los resultados de la primera variable, de nivel regular 53%, nivel Bueno 31% y nivel malo 16%, dimensión selección de personas nivel regular 75%, dimensión capacitación nivel regular 65%, dimensión desarrollo nivel regular 72%, dimensión capacitación nivel regular 66%; la variable desempeño laboral, nivel medio 50%, nivel alto 31% y nivel bajo 19%, dimensión eficacia nivel medio 50%, dimensión

motivación nivel bajo 50%. Conclusión: existe relación de tipo positiva y moderada intensidad en el presente estudio, entonces se acepta la hipótesis alterna ($r=0,667$, $p=0,000$).

Caicho, (2021) en su investigación sobre gestión del talento humano y productividad laboral en un servicio de salud de atención primaria, como objetivo comprobar la relación entre la gestión del talento humano y la productividad, estudio de investigación de tipo básica, no experimental, correlacional, como técnica la encuesta y como instrumento dos cuestionarios. Resultados de la primera variable, gestión de nivel regular 54%, gestión nivel alto 34% y gestión nivel bajo 12%, dimensión incorporación de nivel regular 44%, dimensión desarrollo de nivel regular 46%, dimensión compensación de nivel regular 42%; en relación a la variable productividad laboral de nivel regular 52%, productividad laboral de nivel alto 32% productividad laboral de nivel bajo 16%, dimensión eficiencia de nivel regular 40%, dimensión eficacia con nivel regular 52%, dimensión efectividad de nivel regular 50%, en relación a los resultados inferenciales entre las dos variables se halló ($p=0,020$; $R=0,324$), conclusión: existe relación positiva y de intensidad baja entre ambas variables de estudio con lo que se puede inferir que a mayor nivel de la primera variable mejora la segunda variable.

Vílchez, (2019) en su trabajo sobre gestión del talento humano y gestión administrativa en un ministerio, como objetivo establecer la relación entre gestión del talento humano y gestión administrativa, investigación básica, cuantitativa, correlacional. Población y muestra de 52 voluntarios laborantes, la técnica empleada es la encuesta y como instrumentos dos cuestionarios, resultados: en relación a la primera variable es de nivel medio 80% y de nivel alto 20%, dimensión conocimiento de nivel medio con 77%, dimensión habilidad nivel medio con 64%, dimensión juicio de nivel medio 62%, dimensión actitud nivel medio 69%, en relación a la variable gestión administrativa nivel medio 83% gestión administrativa de nivel alto 17%, dimensión planeación nivel medio con 96%, dimensión organización de nivel medio con 69%, dimensión dirección de nivel medio con 73%, dimensión control de nivel medio con 71%, en relación a los resultados inferenciales la correlación entre las dos variables ($Rho=0,422$, $p=0,002$) conclusión: existe relación de tipo positiva y moderada intensidad, lo cual nos indica que a mayor nivel de la primera variable la segunda variable tiende a mejorar.

García, (2019) en su investigación sobre gestión del talento humano y desempeño laboral en una Red de salud, su objetivo fue comprobar la relación entre gestión del talento humano y desempeño laboral, El tipo de investigación, descriptiva, cuantitativa y transversal, muestra de 67 voluntarios administrativos, técnicas el análisis documental, llenado de fichas y encuesta, resultados: para la primera variable, gestión de nivel medio 66%, gestión de nivel alto 32% y gestión de nivel bajo 2%; y la variable desempeño laboral de nivel alto 96%, desempeño bajo 4%, en relación a los resultados inferenciales se halló una correlación de 0,2223 y una significancia de 0,001; conclusión: de acuerdo al resultado se encontró una significancia menor a 0,05 lo que nos indica que hay una relación de intensidad débil y positiva, de acuerdo a ello en la red de salud estudiada a mejor manejo de recursos humanos este mejora la labor de los trabajadores asistenciales de una red de salud.

La palabra gestión tiene su origen en 1884 que proviene de dos palabras gesto del latín gestos, que deriva del latín gerere cuyo significado es llevar, hacer; ya en 1911 Frederick W. padre de la administración refiere que la gestión es “el arte de saber lo que se quiere hacer”, que nos indica claramente que busca la optimización de los recursos tomando en cuenta la racionalización de las labores, asimismo Henry Fayol en 1916 lo define como un proceso de cinco pasos o acciones que son planeación, organización, dirección, coordinación y control, base que se sigue hasta la actualidad en todo proceso de gestión en el ámbito de una organización, más tarde en 1975 Peter Drucker define a la gestión como un método planificado y de constante evaluación sobre datos de carácter cuantitativo, mediante el cual el gerente prioriza áreas, determina metas, mide las contribuciones y procede a evaluar y supervisar el proceso(Manrique López, 2016)

De esta manera la variable gestión del talento humano, hace referencia a una agrupación de prácticas y políticas requeridas para la dirección de gerencias que se relacionan con recursos y personas; este proceso requiere de fases o etapas los cuales son: reclutamiento, selección capacitación y evaluación (I. Chiavenato, 2009). Gestionar el talento humano requiere de establecer una estrategia de dirección, donde la meta sea lograr una máxima generación de valor para la institución u organización, ello se logrará mediante un conjunto de actos y acciones que tienen como fin el logro de que se disponga de manera permanente de

determinado nivel de conocimiento, habilidades y competencias que se requieran para obtener resultados que son precisos para ser competitivos en el tiempo (Eslava, 2004)

También podemos definir a la gestión del talento humano como una agrupación general de acciones que ejercen los gerentes y administradores para organizar, unir, distinguir, desarrollar, compensar, examinar a los colaboradores con el fin u objetivo de otorgar competitividad y competencias a la organización (J. Chiavenato, 2008). La gestión del talento humano tiene una clara orientación por las acciones administrativas y operativas, confiriendo a la organización de personal competente en dichas áreas (R. Ramírez et al., 2018)

La gestión humana dejó ya de ser patrimonio de las teorías del área de sociología o administración, se aproximan y se yuxtaponen en una variedad de relaciones que desde diferentes materias y disciplinas se van integrando para conformar un constructo de tipo teórico usado por la administración para estudiar al sujeto que son los que actúan en la organización (Safa et al., 2018) Una función esencial en la organización de los recursos humanos a fin de dar adiestramiento, perfeccionamiento y motivación, mientras busca su filiación a la organización de los colaboradores es la gestión del talento humano (Chambers et al., 1998)

Desde el ámbito estratégico la gestión del talento humano forma parte de la teoría del management, es un factor importante de la gerencia de los recursos humanos, tiene como raíz siendo parte de la teoría de la organización, en su desarrollo histórico, dentro del enfoque de la gestión de recursos humanos (Guerrero & Vallejo, 2017), siendo su naturaleza el de orientar y el de regir los recursos humanos, con la intención de mejorar el desempeño de la organización (Pantouvakis & Karakasnaki, 2017), buscando siempre la eficacia, eficiencia en la administración y dirección de los recursos humanos, buscando una mayor productividad y mejorando la rentabilidad de la organización (R. I. Ramírez et al., 2019)

Un elemento imprescindible hasta nuestra época del cual no podemos desligarnos en la organización es la actividad y función humana, en este sentido el éxito o fracaso de una organización se debe al tipo de recursos humanos que la organización logro componer para sus proyectos y actividades, es decir las competencias y capacidades de los trabajadores en una organización va a influir

en el éxito o fracaso de estas (Trujillo & Vargas, 2017) A ello podríamos indicar que la eficiencia es una característica importante que la organización debe cumplir para el logro de sus metas y objetivos, para ello requiere una alta competitividad del personal, con un elevado nivel de motivación para asumir grandes retos y lograr productos de alta calidad (Castro Mori & Delgado Bardales, 2020)

El objetivo de la gestión del talento humano es la búsqueda en el desarrollo de los recursos humanos, generando una mejora en las competencias y aptitudes de cada colaborador que labora en la organización; genera un adecuado flujo de comunicación entre la organización y los colaboradores, con lo que se le involucra a la organización con las múltiples necesidades y requerimientos de los trabajadores que necesitan para permitir un impulso en su desarrollo generando una mejora en la perspectiva personal y la motivación de cada individuo, lo que en último caso va a componer el capital más importante de la organización (Vallejo, 2016)

La gestión del talento humano estará conformada por cuatro dimensiones el cual desarrollamos a continuación.

Incorporación: es una agrupación de procesos y técnicas cuyo fin es el de captar y atraer recursos humanos que tengan un perfil calificado y con capacidad y competencia para ocupar una plaza en la organización. Para lograr la incorporación de colaboradores la organización publica e invita para la incorporación de nuevos recursos humanos a la organización en los puestos disponibles que se procura llenar (Chiavenato, 2009)

Entonces el reclutamiento es un primer paso en la gestión del talento humano, paso que es importante ya que establece con qué tipo de recursos humanos se va a trabajar, es decir si la organización falla en este primer paso, probablemente la organización va a tener dificultades en lograr sus metas y objetivos ya que los recursos humanos captados no tienen la calificación necesaria para realizar las actividades para lo cual fue contratado.

Desarrollo: los individuos portan una enorme capacidad para instruirse y formarse con el paso del tiempo, y más aún cuando existen factores favorables o estímulos que espolean su formación, con ello lograr un desarrollo de sus capacidades, todo ello mediante un factor central que es la educación base de toda formación y desarrollo en este sentido podemos afirmar que el desarrollo se

erige como una necesidad que todo ser humano tiene dentro suyo y que le impulsa a exponer su potencial interno y mostrar el talento y las cualidades que existen en su persona, estas cualidades pueden ser propias o innatas del individuo o adquiridos en el tiempo (Chiavenato, 2009)

En el desarrollo la organización planifica el crecimiento de sus recursos humanos para sus fines y del trabajador, en este sentido el objetivo de la organización será el desarrollo de competencias, cualidades, capacidades, conocimientos, pericias, destrezas, habilidades y competitividades de los colaboradores de la organización, con ello buscar que estos serán más productivos, efectivos, eficientes y eficaces, favorezcan y coadyuben en el logro de las metas que busca la organización

Compensación: es la remuneración o subvención que el trabajador de una organización recibe el colaborador por la labor realizada, asimismo a cambio de esta remuneración la organización ha recibido un trabajo o labor por parte del trabajador. La compensación sería también el reconocimiento que la organización otorga al trabajador por la labor desempeñada en su puesto laboral (Chiavenato, 2009)

Asimismo, la compensación remunerativa debe cumplir siete criterios: apropiada, equilibrada, justa, eficaz en cuanto a costos, motivadora, admisible y segura (Chiavenato, 2009). Es decir que debe cumplir con que tanto la organización no sacrifique sus costos y los trabajadores estén satisfechos con la compensación que reciben, en este sentido la compensación debe tener un equilibrio que por un lado sea tolerable para la organización y por otro que los empleados puedan tener una calidad de vida para él y su familia.

Existen recompensas que se dan por alcanzar metas u objetivos dentro de la organización, de igual manera los logros alcanzados en los resultados anuales y semestrales son modos como se establece las recompensas. Así estas recompensas no sean generalizadas y solo estén enfocadas en determinados niveles como solo en jefes y gerentes, estas recompensas van a tener un impacto importante en lo que es la motivación (Chiavenato, 2009)

A pesar de que existen diferentes tipos de recompensa, el tipo más frecuente y común es la remuneración, estipendio, salario, sueldo o jornal. Dentro de los tipos de recompensas hay de dos tipos básicos, las de tipo no financiero y de tipo

financiero. Las recompensas de tipo financieras pueden ser de tipo indirecto que pueden ser subvenciones, asuetos o vacaciones, descanso semanal, entre otros. Las recompensas financieras directas pueden ser las comisiones, el jornal y los premios (Martínez et al., 2018)

Retención y monitoreo: la retención es un proceso que consiste en conservar las competencias laborales de los colaboradores mediante una adecuada motivación, incentivados y emocionalmente activos (Chiavenato, 2009). Para el logro de la retención del talento humano se debe crear las condiciones de trabajo y emocionales satisfactorias para el trabajador, en esta este proceso está contemplado el tipo de administración, la seguridad en el ambiente de trabajo un adecuado clima laboral entre otros.

La gestión del talento humano tiene además de reclutar o captar colaboradores idóneos y pertinentes para la organización, organiza estrategias que busquen que estas se encuentren satisfechas con el trabajo, buscando la motivación de estas para que se queden en la organización a largo plazo, para ello la organización debe asegurar condiciones laborales que aseguren una calidad de vida del colaborador y su familia, con posibilidad de crecimiento y desarrollo al interior de la institución

Por otro lado, el monitoreo es el último paso de la gestión del talento humano se define como el acompañamiento del proceso, la observación de cerca y de manera permanente y ver cómo van las cosas (Chiavenato, 2007). Este monitoreo se basa de manera primordial en el desarrollo de una base de datos integral que integre todos los datos del trabajador que pueda ser usado para la obtención de información de los trabajadores y de todo el proceso aplicado por la organización (Chiavenato, 2009)

Muchas veces el colaborador puede presentar dificultades en su desempeño laboral, estos pueden tener una causa fuera de la organización, en este sentido las organizaciones invierten parte de sus energías y tiempo en contender con colaboradores problemáticos que no han sido capaces de resolver sus problemas y han terminado por afectar al trabajador dentro de la organización. Sin embargo, es posible que los problemas se generen dentro de la organización y puedan afectar de manera negativa al trabajador por lo que existe un término que se denomina higiene laboral él es una agrupación de estrategias y normas que tienen como fin

la protección psicológica y física del colaborador, con lo que se le ampara y guarece de riesgos de salud relacionados a su trabajo o puesto de trabajo donde realiza sus labores (Vallejo, 2016)

La otra variable de estudio es la motivación el cual lo podemos definir como un curso o proceso interno que va a producir determinados comportamientos, liberando acciones en una determinada dirección y un objetivo, meta o fin específicos (Bayser, 2022). Asimismo, McClelland, (1989) autor principal de este trabajo, define la motivación como un impulso de carácter y/o origen interno que posee cada persona para ejecutar una tarea o actividad, es una especie de aliciente o incentivo innato de hacerlo mejor, este impulso tiene como origen una agrupación de necesidades o motivos asimilados o habituados con anterioridad los cuales podemos indicar son afiliación, poder y logro.

Dentro de la motivación hay una relación íntima entre las funciones superiores o la cognición del individuo con la motivación, además existe una influencia intensa e íntima con las experiencias del pasado que experimento la persona durante su vida (Chiavenato, 2002). Por otro lado, Gonzáles, (2008) llega a la conclusión de la motivación es un proceso que tiene una dinámica entre la personalidad del individuo y la actividad diaria que siempre está buscando satisfacer sus necesidades.

Pereira, (2009) establece una división de la motivación en tres elementos o factores, humanista que es de nacimiento del individuo como la libertad, sus valores y personalidad; recompensa que hace que el colaborador se esfuerce en lograr las metas y objetivos que le puedan aproximar a la recompensa y crecer, que es el uso de facultades superiores para lograr el lugar o puesto que es su objetivo o meta del colaborador. (Infestas, 2001) conceptualiza cuál es la fuerza que estimula a una persona a participar de sus labores (Herzberg et al., 2011), define la motivación a partir de dos factores: el primero es el factor de higiene: relacionados con sentimientos negativos o insatisfacción por el trabajo, el segundo factor también se denomina motivadores, relacionado con sentimientos positivos y alegría por el trabajo.

García y Uscanga (2008) relacionan la teoría de Herzberg con las razones de seguridad, fisiológicas y gratificantes (Pedraza Melo, 2020). Se refiere al estado emocional relacionado con el trabajo que se da al interior de la institución u

organización y el modo como genera satisfacción en las necesidades propias del trabajador en equivalencia con la prestación laboral que el colaborador da a la organización o institución del cual se deriva un estado emocional en el colaborador que genera un cambio a su actuación en sus labores en su lugar de trabajo. Podríamos también decir que se trata de un estado emocional interno que va a tener una influencia en cómo nos comportamos y la actitud que tomamos hacia los fines y metas de la institución u organización en función de nuestro estado emocional interno, de la intensidad de esta que activa ciertos comportamientos en el individuo (Arias, 2006) (Vadillo, 2013) (Marín & Placencia, 2017)

La motivación es un factor esencial, fuente de enorme interés e investigación, ya que se trata de un componente primordial en las organizaciones, se trata de una variable importante que tiene una la función importante del logro de identificación de aspectos críticos en la organización y con ello establecer estrategias que logren una mejora en la organización, ello tendrá como consecuencia una mejora en su valor financiero y de tipo social de la organización (Marín & Placencia, 2017). La motivación es una cualidad propia del individuo, siendo que la motivación tiene una influencia otorgada por factores internos (afiliación, logro, poder) y factores externos (liderazgo, gestión del talento humano entre otros), ello va a generar un alto compromiso de la organización y trabajadores (Correa et al., 2016)

La motivación laboral es un instrumento muy importante para lograr el crecimiento y desarrollo de una organización, por lo cual esta motivación debe darse a todos los niveles de los puestos de la organización desde el más alto nivel hasta el más bajo nivel, esta motivación debe impregnarse de manera general ya que con ello se gana un mejor desempeño y eficiencia en las actividades y labores que se dan en el trabajo, con lo cual es la organización quien gana. Esta motivación se debe estimular de muchas formas y maneras si al personal le gusta trabajar en la organización. Por tanto, este trabajo determina la importancia o rol de la motivación laboral en el crecimiento, mejora y progreso de una institución (Parrales-Reyes et al., 2022)

David McClelland desarrolla en 1961 su teoría de la motivación de las personas basado en esta teoría, en su teoría explica que la motivación se da en base a tres necesidades principales la primera es la necesidad de logro de la

persona, la segunda es la necesidad de pertenencia o filiación a un grupo humano y la última es la necesidad de adquirir poder. “Logro de la sociedad”, explica cómo cada una de estas tres necesidades ya sea en solitario o en combinación de las tres necesidades tiene el potencial suficiente de afectar a una persona provocando una acción de la persona, además se debe tomar en cuenta que cada individuo tiene dentro de sí una necesidad principal o hegemónica sobre las otras dos necesidades y esta necesidad dominante se daría a conocer y en base a ello el individuo actúa (McClelland, 1961)

En base a esta teoría fundamenta que estas tres necesidades la vamos adquiriendo con el tiempo es decir las experiencias vividas desde la infancia generan un aprendizaje y en base a ello desarrollamos además una necesidad dominante, esta necesidad hegemónica es invariable en el tiempo y no existe evento o factor que lo cambie o lo anule, con ello se llega a la conclusión de que todos los individuos tienen una necesidad dominante, todos tenemos un impulso que nos motiva claramente y como mencionamos se da por nuestras experiencias vividas, la cultura donde crecemos, la familia que tenemos y la sociedad que nos rodea; este aprendizaje donde adquirimos un tipo hegemónico de motivación hace que muchas veces denominemos a esta teoría como teoría de las necesidades aprendidas (McClelland, 1989)

Según McClelland, la motivación se basa en tres dimensiones, las cuales son: dimensión logro: esta dimensión se define como el estímulo que tiene una persona para lograr y alcanzar un desempeño de excelencia en las tareas o labores, con un mejor desempeño cuando más exigente o difícil sea la tarea encomendada. Las personas que tienen esta necesidad son personas altamente competitivas y buscan o tienen necesidad de metas u objetivos difíciles o desafiantes, desean lograr vencer o resolver problemas de difíciles peculiaridades y este tipo de metas o problemas generan en la persona una motivación elevada (McClelland, 1989)

Tienen la capacidad de trabajar en solitario o también formando parte de un equipo de trabajo, aunque ellos eligen o tienen una preferencia de trabajar solos, tienen predilección por la retroalimentación ya que desean saber cómo va su trabajo y lo que está bien o mal en su labor, son previsores y por ello buscan evitar fallas o problemas que afecten el logro de sus metas y objetivos por lo que de manera constante van evaluando el proceso de su trabajo (McClelland, 1989)

Dimensión poder: esta dimensión se define como la necesidad de tener una influencia o control sobre la organización, el equipo de trabajo o sus compañeros de trabajo. Desean el control unipersonal de todo el trabajo y su proceso de inicio a fin, tienen un gusto por tener la razón y ganar argumentos, tienen un deseo por ser reconocidos por sus pares y al mismo tiempo encontrarse en una posición segura, requieren todo el poder para trabajar de mejor manera, les gusta la competencia y se placen en ella ya que trabajan por encima del promedio cuando tienen objetivos y metas claros, además son efectivos en las negociaciones, tienen y demuestran mucha capacidad a la hora de realizar negociaciones (McClelland, 1989)

Dimensión afiliación: es la necesidad que tiene un individuo de formar parte de una agrupación humana, estas personas tienen una necesidad de interrelacionarse con sus similares teniendo una tendencia ansiosa por lograr estas relaciones, les otorgan gran importancia a las relaciones con sus compañeros de trabajo y requieren encontrarse en medio de estos (McClelland, 1989)

Tienen una necesidad de formar parte o pertenecer al grupo humano donde labora, requieren ser aceptados y de agradar a todos, en este sentido la persona con el fin de ser aceptado y pertenecer al grupo son amigables y permisivos por lo que generalmente consienten y aceptan fácilmente lo que el grupo decide, su necesidad de ser aceptado genera que estas personas nunca se oponen a las decisiones del grupo por lo que de ningún modo objetan o contradicen las decisiones del grupo, estas personas laboran armónicamente con el grupo, tienen preferencia por trabajar en equipo o con otras personas (McClelland, 1989)

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación:

Básica, teórica o pura, se origina al interior de un marco teórico y permanece dentro de él, esta investigación busca descubrir nueva información en torno a las variables estudiadas, de esta manera esta información nueva va a enriquecer los conocimientos en relación con las variables del estudio (CONCYTEC, 2018)

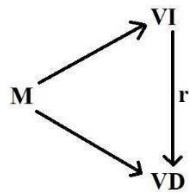
Es un estudio de enfoque cuantitativo puesto que para realizar las interpretaciones y comprobación de la prueba de hipótesis se va a usar cifras y números cuyo resultado nos va a indicar si aceptamos o rechazamos las hipótesis planteadas (Hernández et al., 2014)

Diseño de investigación: se trata de un diseño que es no experimental, este tipo de investigación tiene como característica que el investigador no manipula de ninguna forma y modo las variables y dimensiones del estudio y lo único que se hace es medir el fenómeno.

Por su profundidad va a ser de nivel explicativo, este tipo de investigación se caracteriza porque va a tener el objetivo de formar o determinar las motivaciones del fenómeno es decir va a otorgar una explicación del porqué del fenómeno que son analizados en la investigación (Hernández et al., 2014)

Transversal, puesto que en este tipo de investigación se tiene la particularidad de que se va a preparar la toma de datos para que estos se realicen en un solo tiempo o momento, es decir no se realizara la toma de datos en varios momentos sino en uno solo (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018)

El modelo de investigación se explica con el presente esquema
Figura 1. Modelo de diseño de investigación



Donde:

M: Muestra

VI: Gestión del talento humano

VD: Motivación laboral

r: Relación entre las variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable son aquellas particularidades y peculiaridades cualitativas o cuantitativas que posee el fenómeno estudiado, estas van a tener valores diversos. (Niño, 2011)

Variable Independiente: Gestión del talento humano

Definición conceptual: agrupación de prácticas y políticas requeridas para la dirección de gerencias que se relacionan con recursos y personas; este proceso requiere de fases o etapas los cuales son: reclutamiento, selección capacitación y evaluación (Chiavenato, 2009)

Definición operacional: agrupación de operaciones que realiza la alta dirección donde considera la afiliación del personal y su valoración, su progreso, prestación y la conservación y monitoreo de los mismos.

Indicadores: conformado por 40 ítems y cuatro dimensiones: dimensión incorporación (10 ítems) con los indicadores, Incorporación, elección de colaboradores, cultura organizacional, delineación del puesto, valoración del colaborador; dimensión desarrollo (10 ítems), con los indicadores, formación, perfeccionamiento del laborante, desarrollo de la organización; dimensión compensación (8 ítems), con los indicadores, compensaciones económicas, compensaciones económicas disgregadas, compensaciones no económicas, retribuciones; dimensión retención y monitoreo (12 ítems), con los indicadores, tipo

de administración, relaciones humanas, higiene laboral, seguridad; escala de medición ordinal, de nivel politómica: nunca = 1, casi nunca = 2, a veces = 3, casi siempre = 4, siempre = 5. Escala de medición: toda la variable medida en escala Likert

Variable Dependiente: Motivación laboral

Definición conceptual: La motivación es el estímulo que viene del interior del individuo para que pueda ejecutar una labor del mejor modo que se pueda dar McClelland (1961)

Definición operacional: es la medida de la actitud que tiene la persona en la ejecución de sus labores y el esfuerzo que le da para conseguir sus logros basado en el instrumento de escala de motivación de Steers R y Braunstein (1976) Adaptado y validado por: Calle y Gálvez (2017) Validado por Halanocca y col., (2019),

Indicadores: consta de 20 ítems divididos en tres dimensiones que son: dimensión logro que tiene siete ítems con el indicador necesidad de distinguirse; dimensión poder que consta de siete ítems con el indicador necesidad de tener influencia y dimensión afiliación que tiene seis ítems con el indicador necesidad establecer relaciones humanas, escala de medición ordinal, de nivel politómica: siempre=5, casi siempre= 4, eventualmente= 3, casi nunca= 2, nunca=1,

Escala de medición: toda la variable medida en escala Likert

3.3. Población, muestra y muestreo, unidad de análisis

Población:

La población es la agrupación de personas o individuos que tienen una característica común, por ejemplo, una población puede ser gestantes primíparas en donde la característica es que será mujeres que se encuentran gestando por primera vez (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014) La población del estudio está conformada para el 01 de mayo de 2023 por 179 profesionales de enfermería de un Hospital de Andahuaylas.

Criterios de inclusión:

- Personal asistencial enfermera que labora en un nosocomio de Andahuaylas durante el 2023
- Personal asistencial enfermera que labora en un nosocomio de Andahuaylas durante el 2023 que firmaron el consentimiento informado

- Personal asistencial enfermera que labora en un nosocomio de Andahuaylas durante el 2023 que completaron el llenado de la encuesta.

Criterios de exclusión

- Personal asistencial enfermera que labora en un nosocomio en otra ciudad
- Personal asistencial enfermera que labora en un nosocomio de Andahuaylas durante otro año al 2023
- Personal asistencial enfermera que labora en un nosocomio de Andahuaylas durante el 2023 que no aceptaron firmar el consentimiento informado

Muestra

Es una parte significativa de la población elegida para la investigación (Medina et al., 2023) La muestra es de 123 voluntarios profesionales de enfermería de un Hospital de Andahuaylas entre el 01 de abril de 2023 al 30 de julio de 2023.

$$\frac{Z^2 \cdot N \cdot P \cdot Q}{(N-1) \cdot E^2 + Z^2 \cdot P \cdot Q}$$

Tamaño de la población	iN	179
Error Alfa	A	0.05
Nivel de Confianza	1- α	0.95
Z de (1- α)	Z (1- α)	1.96
Proporción esperada	P	0.50
Complemento de	Q	0.50
Precisión	D	0.05
Tamaño de la muestra	N	123

Muestreo

Es un método mediante el cual el muestreo le da similares posibilidades a participar de un estudio (Romero et al., 2021). El muestreo será de tipo probabilístico aleatorio simple.

Unidad de análisis

Personal que es enfermera con grado de licenciatura que labora en un nosocomio de Andahuaylas, 2023.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Agrupación de herramientas que usa el investigador de acuerdo con el tipo de investigación y que tiene como fin la recolectar datos, en este sentido la técnica debe tener coherencia con la investigación que se está realizando (Hernández et al., 2014)

Encuesta. Herramienta que se usa mediante un instrumento que generalmente es un cuestionario, está conformado por preguntas o afirmaciones y tiene el fin de encontrar información relacionada a su opinión o percepción (Hernández et al., 2014)

El instrumento

Es una herramienta que usa el investigador para recolectar los datos que son necesarios para el logro de los objetivos que tiene su investigación (Hadi et al., 2023)

Cuestionario. Instrumento que tiene la función de recolectar información para ser usado en los estudios de tipo científico (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014). Como instrumento para la variable gestión del talento humano, el cuestionario de gestión del talento humano de Garcia Arévalo (2019). Para la variable motivación se usará el instrumento de Escala de Motivación de Steers R y Braunstein (1976) Adaptado y validado por: Calle y Gálvez (2017) Validado por Halanocca y col., (2019),

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Gestión de Talento Humano
Autor (a):	García Arévalo 2019
Objetivo:	Medir la Gestión de Talento
Administración:	Personal - presencial
Año:	2019
Ámbito de aplicación:	Profesionales de enfermería de un hospital de Andahuaylas
Dimensiones:	Incorporación, desarrollo, compensación, retención y monitoreo
Confiabilidad:	Alpha de Crombach
Escala:	Escala de Likert1 =Nunca 2 =Casi nunca 3 =A veces 4 =Casi siempre 5 =Siempre
Niveles o rango:	Alto (147 – 200) Medio (94 – 146) Bajo (40 – 93)
Cantidad de ítems:	40
Tiempo de aplicación:	15 - 30 minutos
Nombre de la Prueba:	Motivación laboral
Autor (a):	Steers R y Braunstein D, (1976) Validado por Calle, D;Gálvez, E; (2017)
Objetivo:	Medir el nivel de motivación laboral
Administración:	Personal - presencial
Año:	2019
Ámbito de aplicación:	Profesionales de enfermería de un hospital de Andahuaylas 2023
Dimensiones:	Logro, poder y afiliación
Confiabilidad:	Rho Sperman
Escala:	Escala de Likert1 Nunca 2 = Casi nunca 3 = Eventualmente4 = Casi siempre 5 = Siempre
Niveles o rango:	Alto (74 – 100) Medio (47 – 73) Bajo (20 – 46)
Cantidad de ítems:	20
Tiempo de aplicación:	20 minutos

Validez. Un instrumento de medición es válido cuando mide aquello para lo cual está destinado (Hernández et al., 2014)

Tabla 1.

Tabla de expertos

Apellidos y Nombres	Grado Académico	Calificación
Marleny Durand Valencia	Magister	Aprobado
Crispín Barrial Lujan	Magister	Aprobado
Huamán Mendoza Wilber	Magister	Aprobado

Nota. Elaboración propia.

La confiabilidad. Hablamos de confiabilidad de un instrumento al referirnos al grado de consistencia o estabilidad en las respuestas de un individuo (Hernández et al., 2014). Se realizó una prueba piloto en una institución similar al que se va a hacer el estudio sobre una población de profesionales de enfermería que eran de 10 individuos donde se aplicó ambos instrumentos, posterior a ello se recolecto y se procesó en el software SPSS 25, mediante la prueba de Alpha de crombach se evaluó la confiabilidad de los instrumentos, teniendo como resultado para la variable gestión del talento humano una puntuación de 0,987 y para la variable motivación laboral una puntuación de 0,979, resultados que indican que los instrumentos tienen un puntaje que está dentro del umbral de la alta confiabilidad. Cuadro de base de datos en Anexos.

Tabla 2.

Tabla de confiabilidad

Estadísticas de confiabilidad		
	Alpha de Crombach	Numero de ítems
Gestión del talento humano	0,987	40
Motivación laboral	0,979	20

Nota. Datos de gestión del talento humano y motivación laboral

3.5. Procedimientos

Como primer paso en la recolección de información se envió una solicitud dirigida al director del nosocomio que se ubica en la ciudad de Andahuaylas, se esperó el trámite que sea aprobado por la dirección del nosocomio, mientras se esperaba la aprobación del documento se fue planificando las acciones que se realizarán para la recolección de datos, para lo cual se entrenó al personal para que pueda realizar la aplicación de los instrumentos primero siguiendo las normas de seguridad y de bioseguridad, segundo respetando escrupulosamente las normas de imparcialidad y de no influencia en las respuestas, por lo que debían seguir pasos para ayudar a esclarecer alguna pregunta pero sin influir en la respuesta, además antes de cada aplicación del instrumento los voluntarios deben firmar el consentimiento informado, luego recoger los cuestionarios y verificar que estos estén completos, en caso de que el instrumento este incompleto el personal preguntó si desea completar el cuestionario o si desea asistencia para responder la pregunta en caso de negativa se dio por concluido la encuesta para ese cuestionario, en caso positivo se dio asistencia con el cuidado de no influenciar en la respuesta. Ya concluido el plazo de recolección de datos y terminado las encuestas planificadas, el personal acopio todas las encuestas agrupándolas en válidas y no validas (incompletas, con nombres y apellidos y otros motivos), las validas serán procesadas en una hoja Excel con una codificación para cada pregunta y respuesta, se hará una verificación de todos los pasos a fin de identificar errores o equivocaciones. Con lo cual se terminó el proceso.

3.6. Método de análisis de datos

Se usó el programa SPSS 26 para realizar el análisis de los resultados descriptivos caracterizándolo y sistematizándolo, se realizó cuadros para una mejor comprensión de las variables y sus dimensiones donde se puede ver la variable y las dimensiones de estudio, de la misma manera se realizó el análisis inferencial donde se correlaciono las dos variables de estudio, para lo cual primero se usó el estadístico de Kolmogorov S. para determinar si tiene una distribución normal o no lo tienen, se usó el estadístico de chi cuadrado y el pseudo R cuadrado.

3.7. Aspectos éticos

Los aspectos éticos son fundamentales y de cumplimiento obligatorio en la

presente investigación para ello se tomará en cuenta y cumplirá el código de ética de la universidad en investigación. Asimismo, el estudio cumplirá con el principio de autonomía que es el respeto irrestricto a la decisión de los participantes para firmar el consentimiento informado, esta decisión no será influenciado por los encuestadores y la decisión de formar parte de la investigación lo asumirá únicamente el participante. De la misma manera cumplirá con el principio de beneficencia el cual el presente trabajo cumple ya que los resultados y conclusiones que se logre van a ser de beneficio para la institución u organización donde se realizara el trabajo de investigación y por ende también beneficiara a los trabajadores que laboran en dicha organización.

De la misma manera cumplirá con el principio de no maleficencia lo cual establece que el trabajo no va a generar ningún tipo de inconveniente en la organización y en los trabajadores de esta organización donde se realizó la investigación, por lo que no tendrá ningún efecto negativo con las personas. El presente trabajo respetara la autoría de los investigadores que fueron o incluidos con sus conocimientos y teorías en la investigación, se dará la citación correspondiente a cada uno de los autores de acuerdo con el formato APA séptima edición. Por último, en el presente estudio se protegerá la identidad de las personas y no podrán ser identificados de ningún modo en la investigación, de la misma manera toda la información y datos recolectados serán protegidos y se encontrarán bajo custodia.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

Tabla 3

Variable 1: Gestión del talento humano

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Bajo	37	30,1	30,1	30,1
Regular	76	61,8	61,8	91,9
Alto	10	8,1	8,1	100,0
Total	123	100,0	100,0	

Nota: Aplicado SPSS 25, extraído de la base estructurada de datos.

En la tabla 3 esta descrita la primera variable que tiene como nombre gestión del talento humano, estableciéndose que el 61,8% tenía nivel regular, seguido de 30,1% como bajo y 8,1% como alto. Los resultados indicaron claramente que más del 61,8% tenía una opinión media es decir que lo calificaban como regular, sin embargo más del 30% tienen una disconformidad con la gestión del talento humano, ello se explicara más abajo por los bajos puntajes alcanzados sobre todo en la retención y el monitoreo seguido de compensación donde los trabajadores de salud muestran disconformidad con estas dos dimensiones sobre todo, por ultimo solo un 8,1% califica como alto es decir que están complacidos como se lleva la gestión del talento humano.

Por último los resultados son regulares, pero con una tendencia clara a la baja y se debe establecer criterios y planes estratégicos que busquen revertir la percepción que se tiene sobre esta variable.

Tabla 4

Tabla de frecuencia de las dimensiones de la Gestión del talento humano

	Incorporación	Desarrollo	Compensación	Retención y monitoreo
Baja	30,9	33,3	43,9	66,7
Regular	57,7	56,1	46,3	28,5
Alta	11,4	10,6	9,8	4,9
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Nota: Aplicado SPSS 25, extraído de la base estructurada de datos.

En la tabla 4 están descritas las cuatro dimensiones que conforman la variable de gestión, es así como en la primera dimensión que se denomina incorporación se encontró que un 57,7% califico a esta dimensión como regular, seguida de un 30,9% como mala o baja y un 11,4% están satisfechos con la dimensión incorporación por lo que lo califican como alta.

En la segunda dimensión denominada desarrollo de la misma manera se vio similar tendencia donde un 56,1% califican el desarrollo como regular, mientras que un 33,3% es decir una tercera parte de todos los encuestados se encuentran inconformes e insatisfechos con la dimensión desarrollo, por último, con apenas un 10,6% de las personas calificaron como buena o alta por lo que se encuentran satisfechos con la dimensión desarrollo.

En la tercera dimensión que se denomina compensación se tiene de la misma manera que el 46,3% tenía una opinión regular sobre la compensación, mientras que un 43,9% tenía una pésima opinión de la compensación es decir que casi la mitad del personal no está a gusto con el sueldo y los demás pagos que reciben, o piensan que para el trabajo que realizan el monto recibido es inferior, por último, solo un 9,8% se encuentra con el sueldo y bonificaciones que reciben por su trabajo. Por último, la cuarta dimensión es retención y monitoreo donde un 66,7% del personal refiere estar inconformes puesto que tal parece que la institución no tiene una estrategia clara y definida para retener al talento humano e incluso que la institución no valora a su personal por sus competencias y capacidades y muchas veces prefiere deshacerse de personal competente para que ingrese otro tipo de personal, asimismo el 28,5% tiene una opinión regular sobre la dimensión retención

y monitoreo y solo un escaso 4,9% tiene una opinión favorable sobre esta dimensión.

En síntesis, podríamos mencionar que los resultados nos muestran que la presente variable tiene en las dimensiones retención y compensación los más bajos puntajes ello debido a la insatisfacción con el sueldo percibido y la falta de políticas de retención y excesivo control que existe en un hospital de Andahuaylas.

Tabla 5*Variable 2: Motivación laboral*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Baja	32	26,0	26,0	26,0
Regular	28	22,8	22,8	48,8
Alta	63	51,2	51,2	100,0
Total	123	100,0	100,0	

Nota: Aplicado SPSS 25, extraído de la base estructurada de datos.

En la tabla 5 se describe la variable que tiene el nombre de motivación laboral donde se puede establecer que un 51,2% tiene una alta motivación laboral es decir que ellos se sienten motivados en su trabajo, seguidamente un 26% tiene una baja motivación, son un grupo de profesionales de enfermería que no tienen ganas de trabajar y lo que hacen es solo para cumplir con su trabajo, por último, un 22,8% tiene una motivación regular con el trabajo. De alguna manera la regular y baja motivación se puede explicar por la gestión del talento humano donde se le califica como regular y mala y puede tener una influencia en la motivación laboral del laborante asistencial de enfermería de un nosocomio de Andahuaylas.

Tabla 6*Tabla de frecuencia de las dimensiones de la Motivación laboral*

	Logro	Poder	Afiliación
Baja	30,1	23,6	33,3
Regular	30,9	17,9	32,5
Alta	39,0	58,5	34,1
Total	100,0	100,0	100,0

Nota: Aplicado SPSS 25, extraído de la base estructurada de datos.

En la tabla 6 están descritas las tres dimensiones que conforman la variable de motivación laboral, de acuerdo a ello podemos establecer que la primera dimensión que tiene el nombre de logro podemos hallar que el 39% de los profesionales de enfermería tiene una alta nivel de motivación en la dimensión logro, de la misma forma el 30,9% tiene un regular nivel de motivación en la dimensión logro y por ultimo con similar porcentaje estadístico con un 30,1% se tiene que existe una baja motivación en la dimensión logro.

Con respecto a la dimensión poder de la motivación laboral el 58,5% tiene una alta motivación en la dimensión poder es decir que su motivación es el de ser reconocido y tomado en cuenta y ello hace que se motiven, siguiendo en orden decreciente un 23,6% tiene una baja motivación en la dimensión poder en este grupo no les mueve el reconocimiento y aparentemente son otros los motivos para tener una motivación en el trabajo, mientras que un 17,9% tiene una regular motivación.

Por ultimo en la tercera dimensión que tiene el nombre de afiliación existe un triple empate estadístico es decir las diferencias entre los tres niveles de motivación en la dimensión afiliación es evidente siendo que el 34,1% corresponde a una alta motivación en la dimensión afiliación es decir que es personal que les mueve ser parte de un grupo humano o ser aceptado por todos para tener una adecuada o alta motivación, en contraste un 33,3% tiene una baja motivación en la dimensión afiliación es decir que no tiene mucha preocupación que su trabajo o sus actividades laborales ayuden a ser aceptado o formar parte del grupo social que existe en el hospital, por ultimo con un 32,5% se tiene el grupo con motivación regular en la dimensión afiliación.

Podemos sintetizar que la afiliación es el que tiene menor motivación entre los profesionales de enfermería mientras que la mejor calificación se encuentra en la dimensión poder, seguido de la dimensión logro, ello nos denota un perfil inicial que el personal de enfermería son altamente competitivas para buscar notoriedad y reconocimiento, con regular logro en el trabajo y bajo nivel de afiliación.

4.2. Resultados inferenciales

Tabla 7

Prueba de normalidad.

Kolmogorov-Smirnov			
	Estadístico	Gl	Sig.
Gestión del Talento Humano	,347	123	,000
Motivación Laboral	,324	123	,000

Nota: Aplicado SPSS 25, extraído de la base estructurada de datos.

1. Base de datos elaborada con la respuesta de los 123 voluntarios que integran la muestra
2. Con la prueba mediante el estadístico de Kolmogorov Smirnov, ya que el número de elementos es mayor a 50.
3. Se encuentra que las variables y dimensiones cada una de ellas sus resultados es menor a 0,05 por tanto son datos que tienen una distribución que no es normal, ya que los resultados de ambas variables: Gestión del Talento Humano y Motivación Laboral fueron de 0,000.
4. Siendo que la distribución no es normal, corresponde utilizar un estadístico no paramétrico que por el tipo de investigación será el Chi Cuadrado.
5. Por lo tanto, se acepta la Hipótesis H0: los datos analizados no tienen distribución normal.

Hipótesis general

H₀: La Gestión del talento humano NO influye en la motivación laboral del profesional de enfermería en un Hospital de Andahuaylas

H₁: La Gestión del talento humano influye en la motivación laboral del profesional de enfermería en un Hospital de Andahuaylas

Tabla 8

Hipótesis general

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Solo intersección	98,227			
Final	0,000	92,567	4	0,000

Nota: Aplicado SPSS 25, extraído de la base estructurada de datos.

En la Tabla 8, la probabilidad que muestra la prueba de chi-cuadrado de 92,567, nos indica que de acuerdo con el valor alcanzado existe un patrón que logra pronosticar la contingencia de suceso con un $p=0.000 < 0.05$, de acuerdo al resultado y su interpretación se acepta la hipótesis planteada con la consiguiente conclusión que la variable independiente tiene o influye significativamente en la motivación del laborante enfermero de un nosocomio de Andahuaylas.

Tabla 9

Pseudo R cuadrado de la hipótesis general

Cox y Snell	0,550
Nagelkerke	0,669
McFadden	0,463

Nota: Aplicado SPSS 25, extraído de la base estructurada de datos.

En la Tabla 9 tenemos el valor de la prueba de Cox y Snell cuyo valor es de 0,550, este resultado indica que el 55% del resultado de la variable dependiente se debe a la variable independiente, es decir existe un 55% de influencia de la variable independiente sobre la dependiente, de la misma manera la prueba de Nagelkerke tiene un valor de 0,669 en este caso el resultado explica que el 66,9% de la variabilidad de la variable dependiente se debe o es influencia de la variable independiente.

Hipótesis específica 1

H₀: La Gestión del talento humano NO influye en la dimensión logro de la motivación laboral del profesional de enfermería en un Hospital de Andahuaylas, 2023.

H₁: La Gestión del talento humano influye en la dimensión logro de la motivación laboral del profesional de enfermería en un Hospital de Andahuaylas, 2023.

Tabla 10

Hipótesis específica 1

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Solo intersección	93,845			
Final	0,000	88,662	4	0,000

Nota: Aplicado SPSS 25, extraído de la base estructurada de datos.

En la Tabla 10, la probabilidad que muestra la prueba de chi-cuadrado de 88,662, nos indica que de acuerdo con el valor alcanzado existe un patrón que logra pronosticar la contingencia de suceso con un $p=0.000 < 0.05$, de acuerdo con el resultado y su interpretación se acepta la hipótesis planteada con la consiguiente conclusión que la variable independiente tiene o influye significativamente en la dimensión logro del laborante enfermero de un nosocomio de Andahuaylas.

Tabla 11

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1

Cox y Snell	0,534
Nagelkerke	0,649
McFadden	0,442

Nota: Aplicado SPSS 25, extraído de la base estructurada de datos.

En la Tabla 11 tenemos el valor de la prueba de Cox y Snell cuya valor es de 0,534, este resultado indica que el 55% del resultado de la dimensión dependiente se debe a la variable independiente, es decir existe un 53,4% de influencia de la variable independiente sobre la dimensión dependiente, de la misma manera la prueba de Nagelkerke tiene un valor de 0,649 en este caso el resultado explica que el 64,9% de la variabilidad de la dimensión dependiente se debe o es influencia de la variable independiente.

Hipótesis específica 2

H₀: La Gestión del talento humano NO influye en la dimensión poder de la motivación laboral del profesional de enfermería en un Hospital de Andahuaylas, 2023.

H₁: La Gestión del talento humano influye en la dimensión poder de la motivación laboral del profesional de enfermería en un Hospital de Andahuaylas, 2023.

Tabla 12

Hipótesis específica 2

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Solo intersección	70,375			
Final	0,000	68,588	4	0,000

Nota: Aplicado SPSS 25, extraído de la base estructurada de datos.

En la Tabla 12, la probabilidad que muestra la prueba de chi-cuadrado de 68,588, nos indica que de acuerdo con el valor alcanzado existe un patrón que logra pronosticar la contingencia de suceso con un $p=0.000 < 0.05$, de acuerdo con el resultado y su interpretación se acepta la hipótesis planteada con la consiguiente conclusión que la variable independiente tiene o influye significativamente en la dimensión poder del laborante enfermero de un nosocomio de Andahuaylas.

Tabla 13

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 2

Cox y Snell	0,436
Nagelkerke	0,530
McFadden	0,332

Nota: Aplicado SPSS 25, extraído de la base estructurada de datos.

En la Tabla 13 tenemos el valor de la prueba de Cox y Snell cuya valor es de 0,436, este resultado indica que el 43,6% del resultado de la dimensión dependiente se debe a la variable independiente, es decir existe un 43,6% de influencia de la variable independiente sobre la dimensión dependiente, de la misma manera la prueba de Nagelkerke tiene un valor de 0,530 en este caso el resultado explica que el 53% de la variabilidad de la dimensión dependiente se debe o es influencia de la variable independiente.

Hipótesis específica 3

H₀: La Gestión del talento humano NO influye en la dimensión afiliación de la motivación laboral del profesional de enfermería en un Hospital de Andahuaylas, 2023.

H₁: La Gestión del talento humano influye en la dimensión afiliación de la motivación laboral del profesional de enfermería en un Hospital de Andahuaylas, 2023.

Tabla 14

Hipótesis específica 3

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Solo intersección	86,222		4	
Final	0,000	76,448		0,000

Nota: Aplicado SPSS 25, extraído de la base estructurada de datos.

En la Tabla 14, la probabilidad que muestra la prueba de chi-cuadrado de 76,448, nos indica que de acuerdo con el valor alcanzado existe un patrón que logra pronosticar la contingencia de suceso con un $p=0.000 < 0.05$, de acuerdo con el resultado y su interpretación se acepta la hipótesis planteada con la consiguiente conclusión que la variable independiente tiene o influye significativamente en la dimensión afiliación del laborante enfermero de un nosocomio de Andahuaylas.

Tabla 15

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 3

Cox y Snell	0,504
Nagelkerke	0,613
McFadden	0,406

Nota: Aplicado SPSS 25, extraído de la base estructurada de datos.

En la Tabla 15 tenemos el valor de la prueba de Cox y Snell cuya valor es de 0,504, este resultado indica que el 50,4% del resultado de la dimensión dependiente se debe a la variable independiente, es decir existe un 50,4% de influencia de la variable independiente sobre la dimensión dependiente, de la misma manera la prueba de Nagelkerke tiene un valor de 0,613 en este caso el resultado explica que el 61,3% de la variabilidad de la dimensión dependiente se debe o es influencia de la variable independiente.

V. DISCUSION

En la presente investigación como objetivo general se buscó determinar la existencia de la influencia de la gestión del talento humano en la motivación laboral del profesional de enfermería en un Hospital, de esta manera se encontró la probabilidad que muestra la prueba de chi-cuadrado de 92,567, nos indica que de acuerdo con el valor alcanzado existe un patrón que logra pronosticar la contingencia de suceso con un $p=0.000 < 0.05$, de la misma manera se encontró en el análisis de la tabla de contingencia que el bajo nivel de la gestión del talento humano se relaciona con el 84% de baja motivación laboral, mientras que el nivel regular de la gestión del talento humano se relaciona con el 67% de alto nivel de motivación laboral, asimismo el nivel alto de la gestión del talento humano se relaciona con el 80% de alto nivel de motivación laboral, esto datos hacen concluir que la variable independiente denominada gestión del talento humano tiene una influencia en la variable dependiente denominada motivación laboral.

En este mismo sentido el examen de la prueba de pseudo R cuadrado según el resultado del algoritmo el valor de la prueba de Cox y Snell cuya valor es de 0,550, este resultado indica que el 55% del resultado de la variable dependiente se debe a la variable independiente, es decir existe un 55% de influencia de la variable independiente sobre la dependiente, de la misma manera la prueba de Nagelkerke tiene un valor de 0,669 en este caso el resultado explica que el 66,9% de la variabilidad de la variable dependiente se debe o es influencia de la variable independiente, resultado que ratifica los resultados hallados mediante los otros métodos estadísticos

De esta manera se confirma lo que describen Correa et al., (2016) donde indican que la motivación es una cualidad propia del individuo, siendo que la motivación tiene una influencia otorgada por factores internos (afiliación, logro, poder) y factores externos (liderazgo, gestión del talento humano entre otros), ello va a generar un alto compromiso de la organización y trabajadores, es decir la gestión de recursos humanos es determinante en la motivación laboral. de la misma manera Eslava, (2004) establece que gestionar el talento humano requiere de establecer una estrategia de dirección, donde la meta sea lograr una máxima generación de valor para la institución u organización, ello se logrará mediante un

conjunto de actos y acciones que tienen como fin el logro de que se disponga de manera permanente de determinado nivel de conocimiento, habilidades y competencias que se requieran para obtener resultados que son precisos para ser competitivos en el tiempo.

En este sentido lo mencionado por Eslava (2004) y (Correa et al., 2016) hablan de una misma línea de causa efecto, es decir que la gestión del talento humano según la revisión bibliográfica debe tener una influencia en la motivación puesto que esta gestión que es una agrupación de pasos y etapas que tienen como fin que el trabajador pueda exponer su máximo potencial y para ello necesariamente deberá estar motivado para que el trabajador exponga todas sus habilidades y competencias. En este sentido la motivación laboral siendo un elemento con una alta carga emocional es pasible de sufrir una influencia no solo por los aspectos internos propios del individuo, sino que también de lo que le rodea, es decir de como el ambiente de trabajo, el orden y la gestión tienen un efecto en la motivación del trabajador.

De la misma manera con relación a los antecedentes revisados que son parte de la presente investigación, los resultados hallados, son similares al estudio de Guzmán, (2022), donde encuentra un resultado inferencial entre las dos variables de estudio ($p= 0,000$, $r=0.579$), donde encuentra que la gestión del talento humano y sus dimensiones mejora la motivación laboral de los laborantes administrativos, siendo esta una relación de tipo directa y de moderada intensidad, de la misma manera Vallejos et al., (2020) encuentra un resultado inferencial entre la gestión del talento humano y la motivación laboral de estudio fue ($r=0.800$; $p<0.001$), donde la gestión de talento humano se relaciona de manera positiva con la motivación. Sin embargo, la revisión de los antecedentes a nivel nacional e internacional no encontró un estudio donde los resultados demuestren que no existía relación o influencia entre la gestión del talento humano y la motivación laboral, lo que es coherente con los resultados hallados, el marco teórico y los antecedentes analizados.

Con relación al objetivo 1 sobre la determinación de la influencia de la Gestión del talento humano en la dimensión logro del profesional de enfermería en un Hospital, el resultado fue claro y demostró influencia ya que, la probabilidad que muestra la prueba de chi-cuadrado de 88,662, nos indica que de acuerdo con el

valor alcanzado existe un patrón que logra pronosticar la contingencia de suceso con un $p=0.000 < 0.05$, además el análisis de la tabla cruzada establece que el bajo nivel de gestión del talento humano se relaciona con el 89,2% de bajo nivel en la dimensión logro, asimismo el regular nivel de gestión del talento humano se relaciona con el 52,6% de alto nivel en la dimensión logro y el alto nivel de gestión del talento humano se relaciona con el 60% de alto nivel en la dimensión logro, con la consiguiente conclusión que la variable independiente tiene o influye significativamente en la dimensión logro del laborante enfermero de un nosocomio de Andahuaylas.

Además, el valor de la prueba de Cox y Snell cuya valor es de 0,534, este resultado indica que el 55% del resultado de la dimensión dependiente se debe a la variable independiente, es decir existe un 53,4% de influencia de la variable independiente sobre la dimensión dependiente, de la misma manera la prueba de Nagelkerke tiene un valor de 0,649 en este caso el resultado explica que el 64,9% de la variabilidad de la dimensión dependiente se debe o es influencia de la variable independiente, es decir según el resultado de las pruebas demuestra que la gestión del talento humano tiene influencia entre el 53,4% y 64,9% en la variable motivación laboral.

Los resultados confirman la teoría de McClelland, (1989), refiere que aquellas personas que tienen un elevado nivel de la dimensión logro las personas son personas altamente competitivas y buscan o tienen necesidad de metas u objetivos difíciles o desafiantes, desean lograr vencer o resolver problemas de difíciles peculiaridades y este tipo de metas o problemas generan en la persona una motivación elevada, tienen predilección por la retroalimentación ya que desean saber cómo va su trabajo y lo que está bien o mal en su labor, son previsores y por ello buscan evitar fallas o problemas que afecten el logro de sus metas y objetivos por lo que de manera constante van evaluando el proceso de su trabajo, es decir requieren de una adecuada gestión del talento humano para lograr sus objetivos, requieren retroalimentación, control y seguimiento, es decir lo que la gestión del talento humano busca.

Asimismo, el resultado fue similar al estudio de Vallejos et al., (2020) donde encuentra una correlación de 0,816, donde la motivación tienen una incidencia en el desarrollo y aprendizaje laboral del trabajador, en este caso la correlación es

directa y de alta intensidad, otro estudio de Guzmán (2022) encuentra una correlación de 0.522 donde se encuentra una correlación entre la variable gestión del talento humano y la dimensión logro, en este sentido ambos estudios muestran claramente que la dimensión logro tiene una influencia marcada por parte de la gestión del talento humano, sin embargo, no se halló estudios que refuten los hallazgos encontrados en el presente estudio.

En relación al objetivo 2 e hipótesis específica 2 sobre la influencia de la Gestión del talento humano en la dimensión poder del profesional de enfermería en un Hospital, según lo indicado por lo que participaron de la encuesta, la probabilidad que muestra la prueba de chi-cuadrado de 68,588, nos indica que de acuerdo con el valor alcanzado existe un patrón que logra pronosticar la contingencia de suceso con un $p=0.000 < 0.05$. Con relación a la dimensión poder, este es alto con un 58,5%, de esta se desprende que la motivación principal de las profesionales de enfermería es el reconocimiento y lograr mejores puestos, les mueve el alcanzar e influenciar y lograr mejores puestos de trabajo ocupando jefaturas o cargos de confianza, es decir que existe una ambición personal y esto les moviliza y motiva al personal de enfermería para tener mejores opciones de trabajo, mediante su trabajo.

Además, el análisis de la tabla cruzada muestra claramente el nivel bajo de la gestión del talento humano se relaciona con el 70,3% de bajo nivel de la dimensión poder, el nivel regular de la variable de la gestión del talento humano se relaciona con el 72,4% de alto nivel de la dimensión poder y, por último, el nivel alto de la variable de la gestión del talento humano se relaciona con el 100% de alto nivel de la dimensión poder. En esta misma línea tenemos el valor de la prueba de Cox y Snell cuya valor es de 0,436, este resultado indica que el 43,6% del resultado de la dimensión dependiente se debe a la variable independiente, es decir existe un 43,6% de influencia de la variable independiente sobre la dimensión dependiente, de la misma manera la prueba de Nagelkerke tiene un valor de 0,530 en este caso el resultado explica que el 53% de la variabilidad de la dimensión dependiente se debe o es influencia de la variable independiente, resultado que afirma la teoría de McClelland, (1989), donde manifiesta que este tiene un deseo por ser reconocidos por sus pares y al mismo tiempo encontrarse en una posición segura, les gusta la competencia y se placen en ella ya que trabajan por encima del promedio cuando

tienen objetivos y metas claros, es decir requieren de las mejores condiciones para explotar sus competencias y la gestión del talento humano cuando es adecuada se lo brinda.

Este resultado hallado en el objetivo 2 es similar a lo hallado en el trabajo de Vallejos et al., (2020) donde encuentra una correlación de 0,816, esta relación es de tipo directo o positiva y de intensidad alta, en este mismo sentido otro estudio de Guzmán (2022) encuentra una correlación de 0.562 donde se encuentra una correlación entre la variable gestión del talento humano y la dimensión poder, en este sentido ambos estudios muestran claramente que la dimensión poder tiene una influencia marcada por parte de la gestión del talento humano. En contraste, la revisión de los antecedentes a nivel nacional e internacional no encontró un estudio donde los resultados demuestren que no existía relación o influencia entre la gestión del talento humano y la dimensión poder, lo que es coherente con los resultados hallados, el marco teórico y los antecedentes analizados.

En relación al objetivo 3 sobre la determinación de la influencia de la Gestión del talento humano en la dimensión afiliación del profesional de enfermería en un Hospital, según lo indicado por los que participaron de la encuesta, la probabilidad que muestra la prueba de chi-cuadrado de 76,448, nos indica que de acuerdo con el valor alcanzado existe un patrón que logra pronosticar la contingencia de suceso con un $p=0.000 < 0.05$, en esta mismo sentido el análisis de la tabla cruzada establece que el bajo nivel de la gestión del talento humano se relaciona con el 89,2% del bajo nivel de la dimensión afiliación, asimismo el regular nivel de la gestión del talento humano se relaciona con el 47,4% del regular nivel de la dimensión afiliación y el alto nivel de la gestión del talento humano se relaciona con el 34,1% del alto nivel de la dimensión afiliación. Agregado a ello tenemos el valor de la prueba de Cox y Snell cuya valor es de 0,504, este resultado indica que el 50,4% del resultado de la dimensión dependiente se debe a la variable independiente, es decir existe un 50,4% de influencia de la variable independiente sobre la dimensión dependiente, de la misma manera la prueba de Nagelkerke tiene un valor de 0,613 en este caso el resultado explica que el 61,3% de la variabilidad de la dimensión dependiente se debe o es influencia de la variable independiente.

Con relación al resultado hallado en el objetivo 3, la teoría de McClelland, (1989), indica que la afiliación es la necesidad que tiene un individuo de formar

parte de una agrupación humana, estas personas tienen una necesidad de interrelacionarse con sus similares, les otorgan gran importancia a las relaciones con sus compañeros de trabajo y requieren encontrarse en medio de estos, en este sentido el presente resultado es apoyado teóricamente por la teoría de McClelland. Para finalizar en base al análisis de la prueba de chi cuadrado donde se demostró una influencia de la variable gestión del talento humano sobre la motivación laboral y sus dimensiones, la tabla de contingencia demuestra claramente la influencia directa de la variable independiente sobre la dependiente sobre todo en los niveles bajo y alto tanto en las variable como con las dimensiones de la motivación laboral, del mismo modo el análisis de los antecedentes afianzan apoyan los resultados hallados, así como también el marco teórico de los autores establecen claramente la evidencia de la influencia de la variable gestión del talento humano sobre la motivación laboral.

Dentro de los inconvenientes encontrados fue lo relacionado a los antecedentes, no se ha podido hallar investigaciones de nivel nacional e internacional que tengan la misma temática y enfoque de la presente investigación, pese a ello se ha tratado de establecer las relaciones con los estudios hallados en base a las variables estudiadas para la comparación de los resultados hallados en la presente investigación, sin embargo este inconveniente se convierte irónicamente en una fortaleza de la investigación ya que es una investigación que no se ha dado y no se a estudiado.

Otro inconveniente y que a la vez se convirtió en debilidad en los instrumentos a la hora de aplicarlo, es el número de ítems que tenía el cuestionario de gestión del talento humano (40) número que a una gran parte de los encuestados le pareció mucho, de alguna manera se pudo percibir que este número elevado de ítems genera aburrimiento, tedio y distracción, lo cual pudo generar que los últimos ítems hayan sido respondidos de una manera superficial o simplemente no fueron llenados, como en algunos casos se encontró y lo que género en este último caso la anulación del cuestionario.

De la misma manera cuando los ítems son largos como es el caso del cuestionario de gestión del talento humano esto genera muchas veces errores en la comprensión lectora del voluntario o mala comprensión lo cual puede generar una respuesta incorrecta, para lo cual y con el fin de evitar este inconveniente y el

anterior se ha procedido a sensibilizar al voluntario con palabras asertivas y dándole ánimos propositivos para que responda con la mejor voluntad los cuestionarios, además el encuestador estaba atento por si no entendía una pregunta o tenía alguna dificultad para responder una preguntaba para que el encuestador clare la pregunta, mecanismos con los que se superó estas falencias o debilidades que presentaron las encuestas.

Dentro de las fortalezas de las encuestas se pudo evidenciar que estas cumplían con el objetivo de evaluar objetivamente las variables y las dimensiones de manera confiable, no podemos decir que su evaluación fue total puesto que un cuestionario tiene determinadas limitaciones propias de este tipo de instrumento y técnica, pero que sin embargo lograron cumplir con su evaluación, la escala Likert, una escala utilizada durante décadas en distintos ámbitos demostró su eficacia y la facilidad de uso a la hora de responder las preguntas, facilitando que lo encuestados puedan responder el cuestionario de manera sencilla y rápida.

Sin embargo es importante mencionar que al no encontrar estudios similares, esta investigación demuestra su importancia ya que abarca un tema no muy bien estudiado y que requiere una ampliación y profundización en su estudio para establecer muy bien las relaciones que existe entre las variables gestión del talento humano y la motivación laboral, de la misma manera que entre sus dimensiones, por lo que sería recomendable realizar estudios que puedan definir muy bien el papel que tiene estas dos variables y su interrelación no solo en el campo de la salud y del ámbito público, sino también en otro tipo de organizaciones ya sean privados o públicos.

La presente investigación tiene una importancia y relevancia, puesto que estudia dos variables muy importantes en la gestión que son gestión del talento humano y la motivación laboral, por un lado la gestión del capital humano es importante pues la labor de este recurso humano es la base del éxito de una organización, ya que si su servicio no cumple con estándares de calidad requeridos o el producto elaborado no tiene la calidad que requiere la organización no tendrá éxito y probablemente termine fracasando, sin embargo en organizaciones públicas esto no se da y quien asume las consecuencias son la población beneficiaria que recibirá una atención de baja calidad con productos que no cumplen con los estándares de calidad requeridos; en relación a la otra variable tiene que ver con el

capital humano, pero desde el punto de vista interno de cada trabajador que tiene que ver con su motivación, ya se ha establecido que un trabajador adecuadamente motivado tiene mejor rendimiento y genera productos de mejor calidad.

En este sentido la calidad de atención y el producto que ofrecen en la atención en los servicios de salud deben ser de primer nivel ya que se trabaja con seres humanos y la organización debe realizar todos los esfuerzos por lograr la mejor atención con el fin de resolver los problemas de salud de la población con efectividad y eficacia.

VI. CONCLUSIONES

Primera: La Gestión del talento humano tiene influencia en la motivación laboral del profesional enfermero en un Hospital de Andahuaylas, 2023 (chi-cuadrado de 92,567, $p=0.000$), esta influencia es de 55% de acuerdo con la prueba Pseudo R Cuadrado de Cox y Snell y de 66,9% de acuerdo con la prueba Pseudo R de Nagelkerke, siendo una influencia significativa.

Segunda: La Gestión del talento humano tiene influencia en la dimensión logro del profesional enfermero en un Hospital de Andahuaylas, 2023 (chi-cuadrado de 88,662, $p=0.000$), esta influencia es de 53,4% de acuerdo con la prueba Pseudo R Cuadrado de Cox y de 64,9% de acuerdo con la prueba de Snell y Pseudo R de Nagelkerke, siendo una influencia significativa.

Tercera: La Gestión del talento humano tiene influencia en la dimensión poder del profesional enfermero en un Hospital de Andahuaylas, 2023 (chi-cuadrado de 68,588, $p=0.000$), esta influencia es de 43,6% de acuerdo con la prueba Pseudo R Cuadrado de Cox y Snell y de y 53% de acuerdo con la prueba de Pseudo R de Nagelkerke respectivamente, siendo una influencia significativa.

Cuarta: La Gestión del talento humano tiene influencia en la dimensión afiliación del profesional enfermero en un Hospital de Andahuaylas, 2023 (chi-cuadrado de 76,448, $p=0.000$), esta influencia es de 50,4% de acuerdo con la prueba Pseudo R Cuadrado de Cox y Snell y de 61,3% de acuerdo con la prueba de Pseudo R de Nagelkerke respectivamente, siendo una influencia significativa.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: A la dirección: establecer el principio de meritocracia en los cargos gerenciales, administración y de recursos humanos, donde estos cargos se ocupen mediante una competencia abierta priorizando la meritocracia de manera exclusiva, para lo cual se debe excluir todos los cargos de confianza que se tiene en el nosocomio donde se realizó el estudio.

Segunda: a la dirección de Calidad: desarrollar programas de talleres de capacitación intra e interpersonales, dando prioridad a la dimensión logro del laborante de modo que las actividades que genera y logra sean por motivaciones basados en el cumplimiento del trabajo y en alcanzar una atención que cumpla con los estándares de calidad requeridos en la atención de personas.

Tercera: a la dirección de recursos Humanos: Desarrollar programas de reconocimiento y de ascenso en el nivel profesional dentro de su área de trabajo, ello con el fin de reconocer aquellos trabajadores que tienen la motivación de lograr ser identificados como líderes y profesionales competentes dentro de la institución, ya que de acuerdo al estudio se encontró que existe personal enfermero con una alta motivación de poder.

Cuarta: a la dirección de recursos Humanos: Establecer programas de actividades extramurales donde el personal pueda desarrollar nexos de amistad, empatía y de pertenencia al grupo social que tiene la institución con el fin de lograr grupos de apoyo y de sostenimiento entre los trabajadores, ello con el fin de satisfacer la necesidad de afiliación que tienen los trabajadores enfermeros.

REFERENCIAS

- Andrade, M., & Escobedo, G. (2017). *Desarrollo sustentable: estrategia en las empresas para un futuro mejor* (Primera edición). Alfaomega Grupo Editor S.A. de C.V.
- Arboleda-Posada, G. I., & Cardona-Jiménez, J. L. (2018). Perception of the performed work satisfaction and motivational factors among the personnel of the healthcare service suppliers in the Aburrá Valley during 2011. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 17(35), 222–234.
- Arias, F. (2006). Administración de recursos humanos para el alto desempeño. 6ta. In *Edición. México: Trillas*.
- Arrascue-Lino, I. E., Podestá-Gavilano, L. E., Matzumura-Kasano, J. P., Gutiérrez-Crespo, H. F., & Ruiz-Arias, R. A. (2021). Habilidades gerenciales desde la percepción del personal en el Hospital Municipal Los Olivos. *Revista de La Facultad de Medicina Humana*, 21(2), 275–282.
- Bayser, S. E. (2022). Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. *Salud, Ciencia y Tecnología*, 2, 12. <https://doi.org/10.56294/saludcyt202212>
- BBVA. (2021, September 12). *¿Hacia dónde evoluciona la gestión del talento en las empresas peruanas?* <https://www.bbva.com/es/pe/hacia-donde-evolucionar-la-gestion-del-talento-en-las-empresas-peruanas/>.
- Caicho, Y. (2021). *Gestión del talento humano y productividad laboral de los trabajadores asistenciales del P.S "Mariscal Cáceres", SJL – 2020* [Tesis]. Universidad Cesar Vallejo.
- Campos, L., & Torres, F. de M. (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]. Universidad Nacional del Callao.
- Castro Mori, K. O., & Delgado Bardales, J. M. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4 (2), 684, 703.
- Cedeño, A. B. V., & Sabando, B. J. B. (2021). Impacto de la cultura organizacional en el desempeño laboral de profesionales de los Centros de Salud-Seguro

- Campesino Portoviejo. *Polo Del Conocimiento: Revista Científico-Profesional*, 6(5), 752–768.
- Chambers, E., Foulon, M., Handfield-Jones, H., Hankin, S. M., & Michaels, E. G. (1998). La guerra por los talentos. *McKinsey Quarterly*, 44–57.
- Chavez, S., De las Salas, M., & Bozo Acosta, R. (2015). Management Skills and Job Performance In Insurance Companies. *REVISTA CICAG*, 12(2), 178–196.
- Checa-Llontop, L. A., Cabrera-Cabrera, X., & Chávarry-Ysla, P. del R. (2020). Estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en una entidad bancaria. *Investigación Valdizana*, 14(4), 188–197. <https://doi.org/10.33554/riv.14.4.746>
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano. Mexico. Editorial McGraw-Hill*.
- Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos. El capital humano. *Editorial Mc. Grac Hill Interamericano de México SA de CV*.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. McGraw-Hill.
- Chiavenato, J. (2008). *Gestión del talento humano, 3ª Edición. Editorial Mc Graw Hill*. Interamericana de editores SA de CV México DF.
- CONCYTEC. (2018). *Glosario de términos*.
- Correa, D. A. G., Bolívar, C. L., & Pérez, L. O. (2016). Factores internos y externos que inciden en la motivación laboral. *Revista Electrónica Psyconex*, 8(12), 1–9.
- Cortés, N. (2021). La gestión del talento humano en Perú 2021: ¿ cómo se enfrenta. *Recuperado de [https://www. Geovictoria. Com/Pe/Gestion-Del-Talento-Humano](https://www.geovictoria.com/pe/gestion-del-talento-humano)*.
- Eslava, E. (2004). Gestión del talento humano en las organizaciones. *Recursos Humanos Blog. Recuperado En: [https://Bit. Ly/2tukrdY](https://bit.ly/2tukrdY)*.
- García, R. (2019). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Sede Administrativa de la Red de Salud de San Martín, 2019* [Tesis]. Universidad Cesar Vallejo.
- González, D. (2008). Psicología de motivación. La Habana: Ciencias médicas. *Recuperada De*.
- Guerrero, G. G. E., & Vallejo, M. A. A. (2017). *Desarrollo sustentable: estrategia en las empresas para un futuro mejor*. Alpha Editorial.
- Guerrero Valladolid, A. Y., & Callao Alarcón, M. (2021). GESTIÓN DEL TALENTO

- HUMANO PARA LA CALIDAD DE ATENCIÓN EN LOS SERVICIOS DE LA SALUD COVID-19. *Salud & Vida Sipanense*, 8(1), 100–108. <https://doi.org/10.26495/svs.v8i1.1602>
- Gusmán, E. (2022). Gestión del talento humano y motivación laboral en trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, 2019. *Revista Científica Pakamuros*, 10(1), 78–90.
- Hadi, M., Martel, C., Huayta, F., Rojas, R., & Arias, J. (2023). *Metodología de la investigación: Guía para el proyecto de tesis* (W. Sucari, P. Aza, & A. Flores, Eds.). Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.073>
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (Vol. 1). McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (Primera edición, Vol. 1). Last Name, First Name(s) Enter editors on separate lines.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Bloch, B. (2011). *The Motivation to Work* (Primera edición). Transaction Publishers.
- Infestas, G. (2001). Sociología de la empresa. In *Salamanca, Amarú Ediciones*. Amaru Producciones.
- Jaime, M., & Hidalgo, B. (2022). *Gestión del talento humano y su incidencia en la calidad del desempeño laboral de los servidores del gobierno autónomo descentralizado Eloy Alfaro, del Cantón Chone, Provincia de Manabí*. [Tesis]. Universidad Estatal del Sur de Manabí.
- Jáuregui, K. (2017). La gestión del talento humano en el Perú: una tarea en constante desarrollo. *Universidad ESAN. Lima Perú*.
- Lauracio, C., & Lauracio, T. (2020). Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. *Revista Innova Educación*, 2(4), 543–554. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.04.003>
- Manrique López, A. (2016). Management and design: Convergence disciplinar. *Revista Científica Pensamiento y Gestión*, 40, 129–158. <https://doi.org/10.14482/pege.40.8808>
- Marin, H., & Placencia, M. (2017). Work motivation and job satisfaction of a private

- health care organization staff. *Horizonte Médico*, 17(04), 42–52.
- Martínez, A. M. J., Vega, N. S. A., Pintado, N. E. A., & Guzmán, J. J. M. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 740–760.
- McClelland, D. C. (1961). *The Achieving Society* Van Nostrand Reinhold. Princeton, NJ.
- McClelland, D. C. (1989). *Estudio de la motivación humana* (Vol. 52). Narcea Ediciones.
- Medina, M., Rojas, R., Bustamante, W., Loaiza, R., Martel, C., & Castillo, R. (2023). *Metodología de la Investigación. Técnicas e Instrumentos de Investigación* (W. Sucari, P. Aza, & A. Flores, Eds.; Primera edición).
- Niño, V. (2011). *Metodología de la investigación* (Primera edición, Vol. 1). Ediciones de la U.
- Pantouvakis, A., & Karakasnaki, M. (2017). Role of the human talent in total quality management–performance relationship: an investigation in the transport sector. *Total Quality Management & Business Excellence*, 28(9–10), 959–973. <https://doi.org/10.1080/14783363.2017.1303873>
- Parrales-Reyes, J. E., Villao-Reyes, J. M., & Pisco-Suarez, G. E. (2022). Motivación Laboral como Herramienta Eficaz para el Mejor Desarrollo de las Organizaciones. *Domino de Las Ciencias*, 8(1), 177–186.
- Pedraza Melo, N. A. (2020). Job satisfaction and organizational commitment of human capital in performance in higher education institutions. *RIDE. Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, 10(20).
- Pereira, M. L. N. (2009). Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Revista Educación*, 153–170.
- Poma, E. (2022). *Política de gestión de talento humano y calidad de servicio en una red de salud de Junín, 2022* [Tesis]. Universidad César Vallejo.
- Ramírez, R., Avendaño, I., Aleman, L., Lizarazo, C., Ramírez, R., & Cardona, Y. (2018). Principles of social responsibility for the strategic management of the talent human public health organizations. *Revista Espacios*, 39(37), 22–27.
- Ramírez, R. I., Espindola, C. A., Ruíz, G. I., & Hugueth, A. M. (2019a). Gestión del talento humano: análisis desde el enfoque estratégico. *Información*

- Tecnológica*, 30(6), 167–176.
- Ramírez, R. I., Espindola, C. A., Ruíz, G. I., & Hugueth, A. M. (2019b). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Información Tecnológica*, 30(6), 167–176. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>
- Ramos, C. B. C., & Aguilar, J. G. B. (2021). La Gestión del Talento Humano para un Rendimiento Laboral Efectivo. *Polo Del Conocimiento: Revista Científico-Profesional*, 6(11), 742–761.
- Río-Cortina, J. L. Del, Acosta-Mesa, R. E., Santis-Puche, M. A., & Machado-Licon, J. (2022). El efecto mediador de la innovación entre la gestión del talento humano y el desempeño organizacional. *Información Tecnológica*, 33(2), 13–20. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642022000200013>
- Romero, H., Real, J., Gavino, G., & Saldarriaga, G. (2021). *Metodología de la Investigación* (M. Vera, W. Cañizares, H. Alvarado, & D. Carpio, Eds.; Primera edición). Edicumbre Editorial Corporativa.
- Safa, M., Weeks, K., Stromberg, R., & Azam, A. Al. (2018). *Strategic Port Human Resource Talent Acquisition and Training: Challenges and Opportunities* (pp. 205–215). https://doi.org/10.1007/978-3-319-60372-8_20
- Torres Palma, W. I., & Flores Galaz, M. M. (2018). Factores predictores del bienestar subjetivo en adultos mayores. *Revista de Psicología*, 36(1), 9–48. <https://doi.org/10.18800/psico.201801.001>
- Trujillo, M. G. S., & Vargas, M. D. L. E. G. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia et Technica*, 22(2), 161–166.
- Vadillo, M. T. P. (2013). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. Esic Editorial.
- Vallejo, L. (2016). Gestión del talento humano. *Riobamba, Ecuador: Aval ESPOCH*.
- Vallejos, C. A. A., Yovera, A. J. G., & Núñez, O. M. (2020). Gestión del talento humano por competencias y su relación con la motivación de los colaboradores de una municipalidad de la región Lambayeque, Perú 2019. *TZHOECOEN*, 12(4), 436–448.
- Vázquez, K. Y. G., Cortez, K. R. R., & Fuentes, M. A. B. (2021). La gestión de talento humano y su influencia en la satisfacción y productividad laboral en la empresa privada. *Dominio de Las Ciencias*, 7(3), 1175–1185.

Vilchez, D. (2019). *Gestión del talento humano y gestión administrativa del área de tesorería del Ministerio de Salud, Lima 2018* [Tesis]. Universidad Cesar Vallejo.

ANEXOS

ANEXO 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Gestión del talento humano en la motivación laboral del profesional de enfermería en un hospital de Andahuaylas, 2023						
AUTOR:						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>General: ¿Cuál es la influencia de la Gestión del talento humano en la motivación laboral de las enfermeras de un Hospital en Andahuaylas, 2023?</p> <p>Específicas 1. ¿Cuál es la influencia de la Gestión del talento humano en la dimensión logro de la motivación laboral de las enfermeras de un Hospital en Andahuaylas, 2023? 2. ¿Cuál es la influencia de la Gestión del talento humano en la dimensión poder de la motivación laboral de las enfermeras de un Hospital en Andahuaylas, 2023?,</p>	<p>General: Determinar la influencia de la Gestión del talento humano en la motivación laboral de las enfermeras de un Hospital en Andahuaylas, 2023</p> <p>Específicas 1. Determinar la influencia de la Gestión del talento humano en la dimensión logro de la motivación laboral de las enfermeras de un Hospital en Andahuaylas, 2023 2. Determinar la influencia de la Gestión del talento humano en la dimensión poder de la motivación laboral de las enfermeras de un Hospital en Andahuaylas, 2023</p>	<p>General: La Gestión del talento humano influye en la motivación laboral de las enfermeras de un Hospital en Andahuaylas, 2023?</p> <p>Específicas 1. La Gestión del talento humano influye en la dimensión logro de la motivación laboral de las enfermeras de un Hospital en Andahuaylas, 2023 2. La Gestión del talento humano influye en la dimensión poder de la motivación laboral de las enfermeras de un Hospital en Andahuaylas, 2023 3. La Gestión del talento humano influye en la dimensión afiliación de la motivación laboral de las enfermeras de un Hospital en Andahuaylas, 2023?</p>	Variable 1: Rol docente			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles/rangos
			D1: Incorporación	1. Reclutamiento 2. Técnicas de selección del personal	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16,	Baja de 40 – 93 Regular 94 – 146
			D2: Desarrollo	3. Cultura organizacional 4. Diseño del puesto 5. Evaluación del personal 6. Capacitación 7. Desarrollo de las personas 8. Desarrollo de la organización 9. Recompensas organizacionales financieras directas 10. Recompensas organizacionales financieras indirectas 11. Recompensas organizacionales no financieras 12. Prestaciones	17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39 40	Alta 147 - 200
D3: Compensación						
D4: Retención y monitoreo						

<p>3. ¿Cuál es la influencia de la Gestión del talento humano en la dimensión afiliación de la motivación laboral de las enfermeras de un Hospital en Andahuaylas, 2023?</p>	<p>3. Determinar la influencia de la Gestión del talento humano en la dimensión afiliación de la motivación laboral de las enfermeras de un Hospital de Andahuaylas, 2023.</p>			<p>13. Estilo de administración 14. Relaciones con los empleados 15. Higiene laboral 16. La seguridad en el trabajo 17. Sistema de información de recursos humanos</p>		
Variable 2: Competencias digitales						
			<p>D1: Logro</p> <p>D2: Poder</p> <p>D3: Afiliación</p>	<p>Necesidad de sobresalir</p> <p>Necesidad de hacer que otros se comporten de determinada manera</p> <p>Necesidad de afecto con otras personas</p>	<p>1, 2, 3, 4, 5, 6, 7</p> <p>8, 9, 10, 11, 12, 13, 14</p> <p>15, 16, 17, 18, 19, 20</p>	<p>Bajo 20 - 46</p> <p>Medio 47 - 73</p> <p>Alto 74 - 100</p>

ANEXO 2. TABLA DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

Variable Independiente	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
Gestión del talento humano	Agrupación general de acciones que ejercen los gerentes y administradores para organizar, unir, distinguir, desarrollar, compensar, examinar a los colaboradores con el fin u objetivo de otorgar competitividad a la organización Chiavenato (2008)	Este instrumento se basa en 40 ítems agrupados en 4 dimensiones y 17 indicadores en la escala de Likert que tiene como finalidad medir el nivel de gestión del talento humano	Incorporación	Reclutamiento Técnicas de selección del personal Cultura organizacional Diseño del puesto Evaluación del personal	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10	Escala: ordinal Nivel: politómica Nunca = 1 Casi Nunca = 2 A veces = 3 Casi Siempre = 4 Siempre = 5	Baja de 40 – 93 Regular 94 – 146 Alta 147 - 200
			Desarrollo	Capacitación Desarrollo de las personas Desarrollo de la organización	11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20		
			Compensación	Recompensas organizacionales financieras directas Recompensas organizacionales financieras indirectas Recompensas organizacionales no financieras Prestaciones	21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28		
			Retención y monitoreo	Estilo de administración Relaciones con los empleados Higiene laboral La seguridad en el trabajo	29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39 40		

Variable Dependiente	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
Motivación	La motivación es el impulso interno que tiene cada individuo de realizar o acometer una actividad de la mejor manera posible McClelland (1961)	La motivación se basa en la medición de un instrumento de Escala de Motivación de Steers R y Braunstein (1976) Adaptado y validado por: Calle y Gálvez (2017) Validado por Halanocca y col., (2019), basado en tres dimensiones que son dimensión logro, Dimensión poder y dimensión afiliación cada uno con 5 ítems, siendo un total de 15 ítems en escala Likert.	Logro	Necesidad de sobresalir	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	Escala: ordinal Nivel: politómica Siempre=5 Casi siempre= 4 Eventualmente=3 Casi nunca= 2 Nunca=1	Bajo 20 - 46
			Poder	Necesidad de hacer que otros se comporten de determinada manera	8, 9, 10, 11, 12, 13, 14		Medio 47 - 73
			Afiliación	Necesidad de afecto con otras personas	15, 16, 17, 18, 19, 20		Alto 74 - 100

ANEXO 3. INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS

Instrumentos de recolección de datos

Encuesta sobre la Gestión del Talento Humano

Estimado colaborador, el presente cuestionario tiene por finalidad recabar información sobre la Gestión del Talento Humano en los profesionales de enfermería del hospital subregional Andahuaylas, 2023

Indicaciones: Conteste las interrogantes marcando con una X la alternativa deseada y considere las siguientes puntuaciones:

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

V1. Gestión del Talento Humano	Escala				
Dimensión 1. Incorporación	1	2	3	4	5
1. La actual gestión realiza procesos adecuados para atraer a candidatos potenciales con capacidad para ocupar los puestos que se pretende llenar.	1	2	3	4	5
2. Al llevarse a cabo las convocatorias, se realiza la divulgación oportuna y fidedigna del perfil requerido.	1	2	3	4	5
3. La selección de personal que se lleva a cabo en la institución permite escoger entre varias opciones de profesionales que mejor cumplen con los criterios de selección en relación con el puesto disponible.	1	2	3	4	5
4. La selección del personal idóneo en los procesos de convocatoria de la institución, es transparente y sin favoritismos.	1	2	3	4	5
5. La cultura organizacional impartida en la institución es sólida.	1	2	3	4	5
6. Las normas institucionales son cumplidas por todos los miembros de la institución.	1	2	3	4	5
7. El puesto profesional asignado establece en el MOF institucional el conjunto de tareas a ser desempeñadas y los métodos y procesos de trabajo.	1	2	3	4	5
8. La institución posee una estructura orgánica que expresa claramente la jerarquía de los superiores y subordinados, en el caso de cumplimiento de labores.	1	2	3	4	5
9. Los jefes inmediatos revisan periódicamente el cumplimiento de la asignación de las labores realizadas.	1	2	3	4	5
10. La evaluación del personal, establece la medición del desempeño realizado por los colaboradores en cada área.	1	2	3	4	5
Dimensión 2. Desarrollo					
11. En la sede administrativa del hospital subregional de Andahuaylas se promueve la capacitación interna de los colaboradores de las diferentes áreas administrativas.	1	2	3	4	5
12. La institución promueve espacios de capacitación externa en temas relevantes según el área de actividades, que doten de mayor conocimientos y habilidades al personal de la institución.	1	2	3	4	5
13. En la institución se fomenta la rotación de puestos con la finalidad de que las personas pasen por varios puestos en la organización con la intención de expandir sus habilidades, conocimientos y capacidades.	1	2	3	4	5

14. En la institución se fomenta los puestos de asesoría donde colaboradores con un buen desempeño laboral, son colocados bajo la guía y asesoría de un gerente de la institución para ampliar sus conocimientos prácticos.	1	2	3	4	5
15. En la institución se promueve el aprendizaje práctico, que permite una mayor especialización de los colaboradores, mayores experiencias individuales y el desarrollo de nuevas ideas.	1	2	3	4	5
16. En la sede administrativa del hospital subregional de Andahuaylas se promueve la conformación de comisiones de trabajo, que mejora la predisposición de los trabajadores a la toma de decisiones.	1	2	3	4	5
17. La institución promueve procesos para la solución de problemas y/o resolución de conflictos organizacionales.	1	2	3	4	5
18. En la institución se fomenta el trabajo en equipo a nivel de área para el cumplimiento funcional de las labores.	1	2	3	4	5
19. En la institución se fomenta el trabajo en equipo a nivel de comisiones temporales para el desarrollo de actividades específicas asignadas.	1	2	3	4	5
20. Se realizan charlas y/o talleres con profesionales facilitadores sobre las ciencias de la conducta humana y su importancia en el trabajo y desarrollo organizacional.	1	2	3	4	5
Dimensión 3. Compensación					
21. En la sede administrativa del hospital subregional de Andahuaylas se aplica un plan de recompensas a través de premios o distinciones según sea el tipo de función.	1	2	3	4	5
22. En la institución se fomenta los incentivos salariales como los bonos por la participación en resultados esperados.	1	2	3	4	5
23. La institución reconoce y respeta los días feriados, las gratificaciones y aguinaldos para los trabajadores.	1	2	3	4	5
24. En la institución se reconoce las horas extra laboradas por los colaboradores de las áreas administrativas.	1	2	3	4	5
25. En la institución se fomenta la incorporación de nuevas oportunidades de desarrollo en el trabajo, como las promociones y ascensos.	1	2	3	4	5
26. Las autoridades institucionales fomentan la mejora en la calidad de vida laboral, la libertad y autonomía de los colaboradores.	1	2	3	4	5
27. En la institución se reconoce y respeta las prestaciones básicas como el seguro de vida y el seguro de salud para sus trabajadores.	1	2	3	4	5
28. Las autoridades son respetuosas del cumplimiento de beneficios y/o prestaciones básicas de los trabajadores como el reconocimiento oportuno de sus vacaciones.	1	2	3	4	5
Dimensión 4. Retención y monitoreo					
29. Estilo de administración en la sede administrativa del hospital subregional de Andahuaylas es democrático y participativo.	1	2	3	4	5
30. La comunicación entre los altos mandos y los trabajadores es fluida y asertiva, permitiendo a los colaboradores brindar sugerencias y opiniones en lo relacionado al trabajo desempeñado.	1	2	3	4	5
31. Los altos mandos de la institución generan la participación en las actividades y decisiones institucionales generando compromiso en los trabajadores.	1	2	3	4	5
32. La institución posee normas y reglamentos claros de disciplina y sanción en casos de conflictos.	1	2	3	4	5

33. El entorno físico del trabajo en la sede administrativa del hospital subregional de Andahuaylas es apropiado, ya que cuenta con iluminación adecuada para cada tipo de actividad.	1	2	3	4	5
34. El entorno físico del trabajo en la sede administrativa del hospital subregional de Andahuaylas es conveniente, ya que cuenta con un sistema que previene la expansión de gases, humos y olores desagradables, así como la separación de posibles exhalaciones o la utilización de máscaras.	1	2	3	4	5
35. El entorno psicológico del trabajo es favorable ya que existen relaciones humanas agradables y trabajo motivador.	1	2	3	4	5
36. En la institución se evidencia la aplicación de principios ergonómicos, que incluye máquinas y equipos adecuados para las características del personal.	1	2	3	4	5
37. La institución promueve la salud ocupacional a través de la asistencia médica preventiva para los trabajadores.	1	2	3	4	5
38. La institución cuenta con un plan de prevención de accidentes laborales.	1	2	3	4	5
39. La institución cuenta con un plan de prevención y evacuación contra incendios	1	2	3	4	5
40. La sede administrativa del hospital subregional de Andahuaylas cuenta con un sistema que registra y almacena los datos del personal de la organización.	1	2	3	4	5

Encuesta de Motivación

A través de esta encuesta queremos conocer algunos datos importantes para el estudio de la Motivación en el hospital subregional de Andahuaylas. Para lo cual se requiere que conteste las preguntas a continuación de forma honesta y clara. Recuerde que no hay respuesta equivocada ni acertada. La encuesta es de tipo Anónima y servirá para evaluar el tipo de motivación del personal. Marque con x la que considera su respuesta.

Nunca	Casi nunca	Eventualmente	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Nº	DIMENSIONES / ítems	Calificación				
	Dimensión logro					
1	Intento mejorar mi desempeño laboral	1	2	3	4	5
2	Me gusta trabajar en competición y ganar	1	2	3	4	5
4	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes	1	2	3	4	5
5	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión	1	2	3	4	5
10	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas	1	2	3	4	5
16	Doy todo mi esfuerzo para lograr los objetivos de mi trabajo	1	2	3	4	5
17	Siempre llego temprano para terminar bien mi trabajo	1	2	3	4	5
	Dimensión Poder					
7	Me gusta ser programado(a) en tareas complejas	1	2	3	4	5
8	Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo	1	2	3	4	5
11	Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo	1	2	3	4	5
13	Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil	1	2	3	4	5
14	Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean	1	2	3	4	5
18	Me siento bien cuando una idea o propuesta se acepta y la ponen en práctica mis compañeros	1	2	3	4	5
19	Ascender por mi trabajo y esfuerzo es una meta importante que tengo	1	2	3	4	5
	Dimensión Afiliación					
3	A menudo me encuentro hablando con otras personas del hospital.	1	2	3	4	5
6	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en el hospital.	1	2	3	4	5
9	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros(as) de trabajo	1	2	3	4	5
12	Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones	1	2	3	4	5
15	Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo (a)	1	2	3	4	5
20	Disfruto de las reuniones con mis compañeros fuera del trabajo	1	2	3	4	5

ANEXO 4. FICHA DE INSTRUMENTOS

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Gestión de Talento Humano
Autor (a):	García Arévalo 2019
Objetivo:	Medir la Gestión de Talento
Administración:	Personal - presencial
Año:	2019
Ámbito de aplicación:	Profesionales de enfermería de un hospital de Andahuaylas
Dimensiones:	Incorporación, desarrollo, compensación, retención y monitoreo
Confiabilidad:	Alpha de Crombach
Escala:	Escala de Likert 1 =Nunca 2 =Casi nunca 3 =A veces 4 =Casi siempre 5 =Siempre
Niveles o rango:	Alto (147 - 200) Medio (94 - 146) Bajo (40 - 93)
Cantidad de ítems:	40
Tiempo de aplicación:	15 - 30 minutos
Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Motivación laboral
Autor (a):	Steers R y Braunstein D, (1976) Validado por Calle, D; Gálvez, E; (2017)
Objetivo:	Medir el nivel de motivación laboral
Administración:	Personal - presencial
Año:	2019
Ámbito de aplicación:	Profesionales de enfermería de un hospital de Andahuaylas 2023
Dimensiones:	Logro, poder y afiliación
Confiabilidad:	Rho Sperman
Escala:	Escala de Likert 1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = Eventualmente 4 = Casi siempre 5 = Siempre
Niveles o rango:	Alto (74 - 100) Medio (47 - 73) Bajo (20 - 46)
Cantidad de ítems:	20
Tiempo de aplicación:	20 minutos

ANEXO 5 FICHA SUNEDU DE LOS EXPERTOS

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	10	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,987	40

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	10	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,979	20

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Necesidad de hacer que otros se comporten de determinada manera	8. ¿Me gusta ser programado(a) en tareas complejas?	4	3	4	
	9. ¿Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo?	4	4	4	
	10. ¿Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo?	4	3	4	
	11. ¿Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil?	4	4	4	
	12. ¿Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean?	3	3	4	
	13. ¿Me siento bien cuando una idea o propuesta se acepta y la ponen en práctica mis compañeros?	3	4	3	
	14. ¿Ascender por mi trabajo y esfuerzo es una meta importante que tengo?	4	4	4	

Dimensión 3: Afiliación

Definición de la dimensión:

Es la necesidad que tiene un individuo de formar parte de una agrupación humana, estas personas tienen una necesidad de interrelacionarse con sus similares teniendo una tendencia ansiosa por lograr estas relaciones, les otorgan gran importancia a las relaciones con sus compañeros de trabajo y requieren encontrarse en medio de estos (McClelland, 1989)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Necesidad de afecto con otras personas	15. ¿A menudo me encuentro hablando con otras personas del hospital.?	4	4	4	
	16. ¿Me gusta estar en compañía de otras personas?	3	4	4	
	17. ¿Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros(as) de trabajo?	4	4	4	
	18. ¿Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones?	3	3	4	
	19. ¿Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo (a)?	4	4	4	
	20. ¿Disfruto de las reuniones con mis compañeros fuera del trabajo?	3	4	4	

Instrumento que mide la variable 02: Motivación Laboral

Definición de la variable:

La motivación es el impulso interno que tiene cada individuo de realizar o acometer una actividad de la mejor manera posible McClelland (1961)

Dimensión 1: Logro

Definición de la dimensión:

Se define como el estímulo que tiene una persona para lograr y alcanzar un desempeño de excelencia en las tareas o labores, con un mejor desempeño cuando más exigente o difícil sea la tarea encomendada. Las personas que tienen esta necesidad son personas altamente competitivas y buscan o tienen necesidad de metas u objetivos difíciles o desafiantes, desean lograr vencer o resolver problemas de difíciles peculiaridades y este tipo de metas o problemas generan en la persona una motivación elevada (McClelland, 1989)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Necesidad de sobre salir	1. ¿Intento mejorar mi desempeño laboral?	4	4	4	
	2. ¿Me gusta trabajar en competición y ganar?	3	4	4	
	3. ¿Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes?	4	3	4	
	4. ¿Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión?	4	3	4	
	5. ¿Me gusta fijar y alcanzar metas realistas?	4	4	3	
	6. ¿Doy todo mi esfuerzo para lograr los objetivos de mi trabajo?	4	3	3	
	7. ¿Siempre llego temprano para terminar bien mi trabajo?	4	4	4	

Dimensión 2: Poder

Definición de la dimensión:

Se define como la necesidad de tener una influencia o control sobre la organización, el equipo de trabajo o sus compañeros de trabajo. Desean el control unipersonal de todo el trabajo y su proceso de inicio a fin, tienen un gusto por tener la razón y ganar argumentos, tienen un deseo por ser reconocidos por sus pares y al mismo tiempo encontrarse en una posición segura, requieren todo el poder para trabajar de mejor manera, les gusta la competencia y se placen en ella ya que trabajan por encima del promedio cuando tienen objetivos y metas claros, además son efectivos en las negociaciones, tienen y demuestran mucha capacidad a la hora de realizar negociaciones (McClelland, 1989).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Necesidad de hacer que otros se comporten de determinada manera	8. ¿Me gusta ser programado(a) en tareas complejas?	2	3	3	
	9. ¿Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo?	4	4	3	
	10. ¿Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo?	4	2	4	
	11. ¿Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil?	3	3	4	
	12. ¿Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean?	4	4	4	
	13. ¿Me siento bien cuando una idea o propuesta se acepta y la ponen en práctica mis compañeros?	4	3	4	
	14. ¿Ascender por mi trabajo y esfuerzo es una meta importante que tengo?	2	4	4	

Dimensión 3: Afiliación

Definición de la dimensión:

Es la necesidad que tiene un individuo de formar parte de una agrupación humana, estas personas tienen una necesidad de interrelacionarse con sus similares teniendo una tendencia ansiosa por lograr estas relaciones, les otorgan gran importancia a las relaciones con sus compañeros de trabajo y requieren encontrarse en medio de estos (McClelland, 1989)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Necesidad de afecto con otras personas	15. ¿A menudo me encuentro hablando con otras personas del hospital.?	4	3	4	
	16. ¿Me gusta estar en compañía de otras personas?	4	4	4	
	17. ¿Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros(as) de trabajo?	3	4	4	
	18. ¿Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones?	4	3	4	
	19. ¿Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo (a)?	4	4	4	
	20. ¿Disfruto de las reuniones con mis compañeros fuera del trabajo?	4	4	4	

GOBIERNO REGIONAL APURÍMAC
HOSPITAL SUB REGIONAL INCAHUATLAS
[Firma]
Ma. T. Crispin Barrial Lujan
CEP 53001 RNE 20027
EFECTUACIÓN DE OPERACIONES HISTÓRICAS

Instrumento que mide la variable 02: Motivación Laboral

Definición de la variable:

La motivación es el impulso interno que tiene cada individuo de realizar o acometer una actividad de la mejor manera posible McClelland (1961)

Dimensión 1: Logro

Definición de la dimensión:

Se define como el estímulo que tiene una persona para lograr y alcanzar un desempeño de excelencia en las tareas o labores, con un mejor desempeño cuando más exigente o difícil sea la tarea encomendada. Las personas que tienen esta necesidad son personas altamente competitivas y buscan o tienen necesidad de metas u objetivos difíciles o desafiantes, desean lograr vencer o resolver problemas de difíciles peculiaridades y este tipo de metas o problemas generan en la persona una motivación elevada (McClelland, 1989)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Necesidad de sobre salir	1. ¿Intento mejorar mi desempeño laboral?	4	4	4	
	2. ¿Me gusta trabajar en competición y ganar?	4	3	3	
	3. ¿Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes?	4	4	4	
	4. ¿Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión?	3	3	3	
	5. ¿Me gusta fijar y alcanzar metas realistas?	4	4	3	
	6. ¿Doy todo mi esfuerzo para lograr los objetivos de mi trabajo?	4	4	4	
	7. ¿Siempre llego temprano para terminar bien mi trabajo?	4	4	4	

Dimensión 2: Poder

Definición de la dimensión:

Se define como la necesidad de tener una influencia o control sobre la organización, el equipo de trabajo o sus compañeros de trabajo. Desean el control unipersonal de todo el trabajo y su proceso de inicio a fin, tienen un gusto por tener la razón y ganar argumentos, tienen un deseo por ser reconocidos por sus pares y al mismo tiempo encontrarse en una posición segura, requieren todo el poder para trabajar de mejor manera, les gusta la competencia y se placen en ella ya que trabajan por encima del promedio cuando tienen objetivos y metas claros, además son efectivos en las negociaciones, tienen y demuestran mucha capacidad a la hora de realizar negociaciones (McClelland, 1989).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Necesidad de hacer que otros se comporten de determinada manera	8. ¿Me gusta ser programado(a) en tareas complejas?	4	4	3	
	9. ¿Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo?	4	3	4	
	10. ¿Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo?	4	4	4	
	11. ¿Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil?	4	4	4	
	12. ¿Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean?	4	3	4	
	13. ¿Me siento bien cuando una idea o propuesta se acepta y la ponen en práctica mis compañeros?	4	3	4	
	14. ¿Ascender por mi trabajo y esfuerzo es una meta importante que tengo?	4	4	4	

Dimensión 3: Afiliación

Definición de la dimensión:

Es la necesidad que tiene un individuo de formar parte de una agrupación humana, estas personas tienen una necesidad de interrelacionarse con sus similares teniendo una tendencia ansiosa por lograr estas relaciones, les otorgan gran importancia a las relaciones con sus compañeros de trabajo y requieren encontrarse en medio de estos (McClelland, 1989)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Necesidad de afecto con otras personas	15. ¿A menudo me encuentro hablando con otras personas del hospital?	4	4	4	
	16. ¿Me gusta estar en compañía de otras personas?	4	3	4	
	17. ¿Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros(as) de trabajo?	4	4	3	
	18. ¿Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones?	4	4	4	
	19. ¿Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo (a)?	3	4	4	
	20. ¿Disfruto de las reuniones con mis compañeros fuera del trabajo?	4	4	4	

Md. Wilber Huamán Méndez
MÉDICO CIRUJANO
CMP: 44201
DNI: 71813603

Instrumento que mide la variable 02: Motivación Laboral

Definición de la variable:

La motivación es el impulso interno que tiene cada individuo de realizar o acometer una actividad de la mejor manera posible McClelland (1961)

Dimensión 1: Logro

Definición de la dimensión:

Se define como el estímulo que tiene una persona para lograr y alcanzar un desempeño de excelencia en las tareas o labores, con un mejor desempeño cuando más exigente o difícil sea la tarea encomendada. Las personas que tienen esta necesidad son personas altamente competitivas y buscan o tienen necesidad de metas u objetivos difíciles o desafiantes, desean lograr vencer o resolver problemas de difíciles peculiaridades y este tipo de metas o problemas generan en la persona una motivación elevada (McClelland, 1989)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Necesidad de sobre salir	1. ¿Intento mejorar mi desempeño laboral?	4	4	3	
	2. ¿Me gusta trabajar en competición y ganar?	3	4	4	
	3. ¿Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes?	4	4	4	
	4. ¿Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión?	4	4	3	
	5. ¿Me gusta fijar y alcanzar metas realistas?	3	3	4	
	6. ¿Doy todo mi esfuerzo para lograr los objetivos de mi trabajo?	4	3	4	
	7. ¿Siempre llego temprano para terminar bien mi trabajo?	4	4	4	

Dimensión 2: Poder

Definición de la dimensión:

Se define como la necesidad de tener una influencia o control sobre la organización, el equipo de trabajo o sus compañeros de trabajo. Desean el control unipersonal de todo el trabajo y su proceso de inicio a fin, tienen un gusto por tener la razón y ganar argumentos, tienen un deseo por ser reconocidos por sus pares y al mismo tiempo encontrarse en una posición segura, requieren todo el poder para trabajar de mejor manera, les gusta la competencia y se placen en ella ya que trabajan por encima del promedio cuando tienen objetivos y metas claros, además son efectivos en las negociaciones, tienen y demuestran mucha capacidad a la hora de realizar negociaciones (McClelland, 1989).



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
DURAND VALENCIA, MARLENI DNI 44861299	MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD Fecha de diploma: 11/04/22 Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL Fecha matrícula: 31/08/2020 Fecha egreso: 27/01/2022	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU
DURAND VALENCIA, MARLENI DNI 44861299	ESPECIALISTA DE ENFERMERÍA EN EMERGENCIAS Y DESASTRES Fecha de diploma: 09/07/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 21/05/2014 Fecha egreso: 18/01/2018	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO PERU
DURAND VALENCIA, MARLENI DNI 44861299	LICENCIADA EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 20/08/2013 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES PERU
DURAND VALENCIA, MARLENI DNI 44861299	BACHILLER EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 11/12/2012 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES PERU

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
BARRIAL LUJAN, CRISPÍN DNI 43214269	MAESTRO EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD Fecha de diploma: 11/04/22 Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL Fecha matrícula: 22/04/2017 Fecha egreso: 27/01/2022	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>
BARRIAL LUJAN, CRISPÍN DNI 43214269	ESPECIALISTA DE ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO Fecha de diploma: 09/07/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 10/09/2013 Fecha egreso: 27/05/2016	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>
BARRIAL LUJAN, CRISPÍN DNI 43214269	LICENCIADO EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 14/03/2012 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES <i>PERU</i>
BARRIAL LUJAN, CRISPÍN DNI 43214269	BACHILLER EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 16/01/2012 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES <i>PERU</i>

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
HUAMAN MENDOZA, WILBER DNI 41813602	MAESTRO/MAGÍSTER EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD Fecha de diploma: 15/04/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 01/05/2015 Fecha egreso: 31/08/2016	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
HUAMAN MENDOZA, WILBER DNI 41813602	GRADO DE LICENCIADO EN MEDICINA Y CIRUGÍA Fecha de Diploma: 18/12/1997 TIPO: <ul style="list-style-type: none"> • RECONOCIMIENTO Fecha de Resolución de Reconocimiento: 06/05/2003 Modalidad de estudios: Duración de estudios:	UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRES BOLIVIA



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, RUIZ BARRERA LÁZARO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión del talento humano en la motivación laboral de las enfermeras en un hospital de Andahuaylas, 2023", cuyo autor es JUAREZ AYQUIPA MAGDA ELIZABETH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 14 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
RUIZ BARRERA LÁZARO DNI: 17811921 ORCID: 0000-0002-3174-7321	Firmado electrónicamente por: RBARRERAL el 11- 08-2023 09:01:24

Código documento Trilce: TRI - 0591654