



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Gestión del talento humano en el engagement laboral de  
enfermería en consultorios externos de un hospital, Lima,  
2023**

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

**Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud**

**AUTORA:**

Vasquez Coz, Lupe Elizezid ([orcid.org/0000-0003-0309-296X](https://orcid.org/0000-0003-0309-296X))

**ASESORES:**

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

Mg. Vega Guevara, Miluska Rosario ([orcid.org/0000-0002-0268-3250](https://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**

A mi esposo, mis tres hijas y a mi madre, quienes con su cariño y apoyo incondicional se han convertido en mi mayor soporte y la razón para anhelar el crecimiento de mi vida en todo aspecto.

## **Agradecimiento**

A Dios, ser supremo en el que confío mi vida, a mi esposo, compañero incondicional, a mi familia, por ser mi fuente de fortaleza e inspiración, a mi asesor y los docentes, por sus conocimientos impartidos y permanente motivación.

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de Tablas	v
Índice de Figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	17
3.1 Tipo y diseño de investigación	17
3.2 Variables y operacionalización	18
3.3 Población, muestra y muestreo	19
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.5 Procedimientos	24
3.6 Método de análisis de datos	24
3.7 Aspectos éticos	25
IV. RESULTADOS	26
V. DISCUSIÓN	34
VI. CONCLUSIONES	39
VII. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS	42
ANEXOS	51

## Índice de Tablas

Tabla 1	Validez del cuestionario de gestión del talento humano	22
Tabla 2	Validez del cuestionario de Engagement Laboral	23
Tabla 3	Variable: Gestión del talento humano	23
Tabla 4	Variable: Engagement laboral	23
Tabla 5	Variable independiente: Gestión del talento humano	26
Tabla 6	Tabla de frecuencias de las dimensiones de la variable independiente	27
Tabla 7	Variable dependiente: Engagement laboral	28
Tabla 8	Tabla de frecuencias de las dimensiones de la variable dependiente	29
Tabla 9	Determinación del ajuste de los datos para el model	30
Tabla 10	Pseudo R cuadrado de la hipótesis general	30
Tabla 11	Determinación del ajuste de los datos para el modelo de gestión del talento humano en la dimensión vigor del engagement laboral	31
Tabla 12	Pseudo R cuadrado de la hipótesis especifica 1	31
Tabla 13	Determinación del ajuste de los datos para el modelo de gestión del talento humano en la dimensión dedicación del engagement laboral	32
Tabla 14	Pseudo R cuadrado de la hipótesis especifica 2	32
Tabla 15	Determinación del ajuste de los datos para el modelo de gestión del talento humano en la dimensión absorción del engagement laboral.	33
Tabla 15	Pseudo R cuadrado de la hipótesis especifica 3	33

## Índice de Figuras

Figura 1 Esquema de la relación de las variables

18

## Resumen

El presente estudio tiene por objetivo principal: Determinar la influencia de la gestión del talento humano en el engagement laboral de enfermería en consultorios externos de un hospital, Lima, 2023. La metodología: Fue de tipo básica, de nivel explicativo, con enfoque cuantitativo, de método hipotético deductivo y de diseño no experimental, correlacional causal. La muestra estuvo compuesta por 105 trabajadores, entre enfermeras, técnicas y auxiliares de enfermería, a quienes se aplicaron 2 cuestionarios validados por expertos. Los resultados: De acuerdo al modelo de regresión logística, arrojaron un nivel de significancia estadística de 0.007 y un coeficiente de Nagelkerke de 0.25, por lo que se concluye que la gestión del talento humano explica una variación del 25% del nivel del engagement laboral del personal de enfermería y con respecto a las respuestas de los encuestados, la gestión del talento humano fue calificada como mala en 11.4%, regular en 56.2% y buena en 32.4%. En cuanto a la variable engagement laboral, se obtuvo como nivel bajo en 6.7%, promedio 39%, alto 27.6% y muy alto en 23.7%.

Palabras clave: Gestión del talento humano, engagement laboral, personal de enfermería.

## **Abstract**

The main objective of this study is to: Determine the influence of human talent management on nursing work engagement in outpatient clinics of a hospital, Lima, 2023. The methodology: It was of a basic type, of an explanatory level with a focus quantitative, hypothetical deductive method and non-experimental design, causal correlational. The sample consisted of 105 workers, including nurses, nursing technicians, and nursing assistants, to whom 2 questionnaires validated by experts were applied. The results: According to the logistic regression model, they yielded a statistical significance level of 0.007 and a Nagelkerke coefficient of 0.25, so it is concluded that human talent management explains a variation of 25% in the level of staff work engagement. of nursing and regarding the answers of the respondents, the management of human talent was qualified as bad in 11.4%, regular in 56.2% and good in 32.4%. Regarding the labor engagement variable, it was obtained as a low level at 6.7%, average 39%, high 27.6% and very high at 23.7%.

Keywords: Human talent management, work engagement, nursing staff.



## I. INTRODUCCIÓN

En el contexto actual, cuando las miradas están concentradas en optimizar la atención del usuario de salud, es trascendental reconocer que una óptima administración del trabajador permitirá conseguir los objetivos de toda organización de salud. La OMS reconoce que el talento humano es todo trabajador remunerado, empleado por la organización de salud y es pieza fundamental para conseguir las metas de salud. Por ello se centra la atención en la dedicación de actividades estratégicas para lograr una efectiva gestión del talento humano (en adelante GTH) con la finalidad de perfeccionar además de potenciar las destrezas y capacidades del profesional de salud, entendiéndolo como un ente psicobiosocial complejo.

A nivel internacional, Juyumaya (2019) realizó la validación en Chile del instrumento Escala de engagement laboral (en adelante EL) de Utrech cuya capacidad es medir el grado de engagement. Posteriormente, Ossa (2021) aplica el instrumento en una población de 241 funcionarios, encontrando una fuerte asociación estadística de la dimensión, dedicación, del engagement y el nivel de vida alcanzado por el trabajo, es decir, que la persona tiene una mejor carga emotiva (compromiso hacia el trabajo) si ve satisfecha sus necesidades básicas. Existen otros factores poco estudiados que favorecen el engagement y desempeño del recurso humano, Gil (2020) encontró que los hombres con mayor actividad física son más empáticos y activos durante el trabajo, pero no sucede lo mismo en las mujeres, quienes en líneas generales son más empáticas y de mejor rendimiento. De ello se puede resaltar que la apropiada gestión del personal (mayor actividad física) favorecería ambientes apropiados para estimular el engagement

Molina-Marím et al. (2016) describen a la gestión del personal (recursos humanos) como una serie de pasos continuos: integración, organización, retención, desarrollo y evaluación, las cuales están interconectadas, sin embargo, encontró en la población colombiana a 4 organizaciones que presentaban una limitación en la formación, capacitación y deficiencias en las condiciones laborales. En este mismo país, Viveros (2020) encontró que las personas con menor engagement son las de mayor edad y también dependía

del área del trabajo y el tiempo de trabajo. Recalcando el desgaste mental al cual las personas están sometidas.

A nivel nacional se analizó la asociación del compromiso y el desempeño en el trabajo, Najarro (2022), y encontró que 59% de colaboradores presentaban un alto compromiso laboral y 77% presentaban un alto desempeño laboral, no obstante, los resultados difieren a los resultados de un estudio similar en Colombia donde se alcanzaba el compromiso aceptable en solo 7% de los trabajadores. Asimismo, se ha confirmado que existe asociación directa de la motivación laboral y engagement, Díaz (2021) encontró que conforme se incrementa la motivación se incrementara significativamente el engagement.

En el estudio de Aquino (2021) realizado para encontrar la conexión existente de la GTH y el EL en una empresa de ventas de material de escritorio en Lima, se entrevistó a 90 colaboradores a través de formularios virtuales y reporta que se encontró una correlación de sentido positivo, moderado entre las variables. El resultado fue estadísticamente significativo. Los niveles de engagement laboral y la productividad pueden ser inadecuados, como se encontró en el estudio de Huamanchumo (2020) que evaluó al personal administrativo de una universidad, encontrando un nivel de engagement y productividad laboral apropiado en alrededor del 50%. Recomiendan que se debe fortalecer la confianza del trabajador, favorecer un ambiente apropiado, mejorar el trabajo en equipo, compartir objetivos comunes y reconocer el esfuerzo del talento humano.

En los distintos establecimientos de salud, entre los profesionales que los conforman encontramos a médicos, enfermeras, técnicas de enfermería, auxiliares, nutricionistas, obstetras, tecnólogos médicos, laboratoristas, psicólogos, entre otros, todos en diferentes proporciones de acuerdo al área laboral y al nivel de atención; sin embargo, el cuerpo de enfermería es el que tiene la mayor cantidad de integrantes por ser quienes permanecen más tiempo al cuidado de los pacientes.

Para el 2020, el INEI reportaba que había 338 habitantes por cada profesional de enfermería, una cifra que demuestra la deficiencia del recurso humano y que favorece al aumento del estrés físico y mental de este personal enfermero. Se debe considerar además que este grupo laboral suministra

atención las 24 horas del día y los 365 días del año, en todas las áreas del hospital, por lo tanto, es la principal fuerza laboral de la institución.

El personal de enfermería debe ser altamente competente y desempeñar las funciones y actividades necesarias en el cargo que ocupa según el perfil requerido, debe permanecer altamente involucrado en la atención con calidad y calidez, pero la institución debe ofrecer los recursos apropiados para la adecuada realización de estas funciones y labores asignadas, así como velar por el crecimiento y realización del personal. Si esta simbiosis no se cumple, podría existir defectos en la atención del paciente. Además, las jefaturas de enfermería deben tener la capacidad de favorecer un entorno laboral saludable para potenciar y facilitar el desarrollo del personal de enfermería y no simplemente ser una herramienta de atención al paciente.

El hospital donde se realizó el estudio, es de nivel IV por tener una alta capacidad resolutoria y nivel de especialización, cuenta con sofisticados equipos tecnológicos y grandes grupos de trabajadores especialistas en diferentes áreas; sin embargo, existe un constante déficit de personal de enfermería, como lo reporta el sindicato de enfermeros de este nosocomio, existe una brecha del personal asistencial que año tras año no puede ser cubierta, por lo que este grupo humano está sometido a una carga excesiva tanto física y mental, que con el tiempo permitirá la disminución sostenida del engagement laboral.

Al ser un hospital especializado, es un hospital de referencia y, en su mayoría, el primer contacto con el paciente lo realizan a través de los consultorios externos. Además, la institución no cuenta con recursos que permitan mejorar el engagement del trabajador, quienes en su mayoría se limitan a cumplir las jornadas laborales. Portocarrero (2021) realizó una encuesta en 50 participantes entre médicos, tecnólogos y personal administrativo en este mismo hospital, encontrando que el 76% de los encuestados presentaban un agotamiento emocional, pero no encontró relación con el desempeño. Sin embargo, el burnout y el EL están íntimamente relacionados desde sus concepciones iniciales hasta la relación negativa entre ellas.

Se ha observado que el personal de salud, en general, no se encuentra

conforme con la forma que las autoridades de la institución realizan la GTH, variable que no ha sido cuantificada en la institución y que puede tener influencia en el de trabajador, afectando el desempeño y calidad de atención a los pacientes asegurados. Es de vital importancia mantener un EL elevado en el trabajador para optimizar la productividad, evitar la fuga de talento humano y mejorar el servicio al paciente.

Por lo tanto, el problema general del estudio fue ¿Cómo influye la gestión del talento humano en el engagement laboral de enfermería en consultorios externos de un hospital, Lima, 2023?, y según las dimensiones del engagement podemos mencionar que los problemas específicos determinados fueron tres: (a) ¿Cómo influye la gestión del talento humano en el engagement laboral en su dimensión vigor de enfermería en consultorios externos de un hospital, Lima, 2023?; (b) ¿Cómo influye la gestión del talento humano en el engagement laboral en su dimensión dedicación de enfermería en consultorios externos de un hospital, Lima, 2023?; (c) ¿Cómo influye la gestión del talento humano en el engagement laboral en su dimensión absorción de enfermería en consultorios externos de un hospital, Lima, 2023?

La justificación teórica del presente estudio radica sus cimientos en la Teoría de los Sistemas, entendiendo que el trabajador de salud pertenece a un sistema (hospital) que está incluido en un sistema mayor (Sistema Nacional de Salud) y que existe un intercambio permanente de información del trabajador con su entorno de trabajo y familia. La inapropiada gestión del recurso humano puede influir en el desgaste energético que finalmente afectará la calidad de atención del enfermo que acude por una atención (Teoría de demanda y recursos laborales).

La justificación metodológica del estudio se sustenta en la aplicación de cuestionarios que tendrán una validación por expertos en el área, de esta manera se asegura la confiabilidad del instrumento, cumpliendo así el proceso establecido por el método de la investigación científica y permitirá su aplicación en futuras investigaciones.

En cuanto a la justificación práctica, el estudio permitirá a los encargados del área de recursos humanos, al departamento de enfermería y a los sindicatos, conocer la percepción del personal sobre la GTH, el nivel de EL y la

relación entre ambas para realizar las acciones necesarias en favor de superar las limitaciones o dificultades encontradas.

El objetivo general de la investigación fue: Determinar la influencia de la gestión del talento humano en el engagement laboral de enfermería en consultorios externos de un hospital, Lima, 2023; los objetivos específicos fueron tres: (a) Determinar la influencia de la gestión del talento humano en el engagement laboral en su dimensión vigor de enfermería en consultorios externos de un hospital, Lima, 2023; (b) Determinar la influencia de la gestión del talento humano en el engagement laboral en su dimensión dedicación de enfermería en consultorios externos de un hospital, Lima, 2023; (c) Determinar la influencia de la gestión del talento humano en el engagement laboral en su dimensión absorción de enfermería en consultorios externos de un hospital, Lima, 2023.

La hipótesis general de la investigación fue: La gestión del talento humano influye significativamente en el engagement laboral de enfermería en consultorios externos de un hospital, Lima, 2023; las hipótesis específicas fueron tres: (a) La gestión del talento humano influye significativamente en el engagement laboral en su dimensión vigor de enfermería en consultorios externos de un hospital, Lima, 2023; (b) La gestión del talento humano influye significativamente en el engagement laboral en su dimensión dedicación de enfermería en consultorios externos de un hospital, Lima, 2023; (c) La gestión del talento humano influye significativamente en el engagement laboral en su dimensión absorción de enfermería en consultorios externos de un hospital, Lima, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

Como antecedentes internacionales encontramos: En un estudio del centro asistencial de salud en Guayaquil, Merchan (2022) realizó una evaluación de la influencia que tiene la resiliencia (capacidad de adaptación en circunstancias adversas) sobre el compromiso laboral (engagement) en 70 profesionales. Utilizó las encuestas validadas, fue un estudio tipo básico, no experimental, enfoque cuantitativo, explicativa causal. Determinó la presencia de una relación de las variables y que la resiliencia explica el 44.5% de la variación del compromiso laboral. Además, encontró un alto valor de compromiso: 87%. El autor sugiere que son factores que pueden modificar la eficacia laboral y el tipo de atención que se presta al paciente, por lo que se les debe dar la importancia debida.

Salas (2021) realizó una investigación con la finalidad de encontrar como la gestión humana influyen en el desempeño de las Pymes en varias ciudades de Colombia. Fue un estudio explicativo, no experimental, transversal y enfoque cuantitativo. Se incluyó 492 participantes. Utilizaron el análisis de regresión múltiple que permite establecer los componentes que tienen alta influencia, encontrándose que la selección del personal, formación y evaluación del desempeño tienen mayor impacto positivo en el desempeño (explican una variabilidad de: 52%, 44% y 59% respectivamente). La gestión humana no solo influye en la cantidad de producción de una empresa, también en la mejora del ausentismo laboral y motivación del personal que tienen relación estrecha con el compromiso en la organización (engagement).

Ghazawy (2021) realizó una investigación para examinar los factores que influyen en el engagement y el efecto de esta en la productividad. Fue una investigación explicativa, de enfoque cuantitativo, descriptivo, transversal y no experimental. Se realizó un cuestionario a 535 enfermeras de la ciudad de Egipto. Dentro de los hallazgos se encuentra que la media compuesta de engagement laboral fue de 4,4 (DE +-1,3). Alrededor del 54% de las enfermeras informaron de niveles de engagement alto/muy altos. El lugar de trabajo, la disponibilidad de incentivos, feedback del desempeño y la capacidad de tomar decisiones (autonomía) fueron predictores significativos del alto nivel de engagement. Considerando estas variables, el R cuadrado ajustado es 22%.

Rabiul (2021) realiza un estudio cuyo objetivo fue evaluar el efecto mediador del estado psicológico de los empleados y su relación con las prácticas en los recursos humanos y el engagement laboral. Se realizó una encuesta en 434 participantes de 5 hoteles de Malasia, tuvo un enfoque cuantitativo, nivel explicativo, no experimental y transversal. Se realizó un análisis de regresión logística de variables demográficas, variables exógenas y endógenas. Encontró que el modelo final puede explicar 30 % del engagement laboral. Las prácticas en los recursos humanos influyen significativamente de forma positiva en los estados de seguridad psicológica ( $\beta$ : 0.147,  $p < 0.01$ ), significado psicológico ( $\beta$ : 0.272,  $p < 0.001$ ) y disponibilidad psicológica ( $\beta$ : 0.262,  $p < 0.001$ ). Todos estos estados psicológicos también ejercen una influencia positiva en el compromiso de los empleados (compromiso organizativo y laboral).

En un estudio de origen asiático, Vuong (2020) realizó un estudio para definir la influencia de la gerencia del recurso humano en el engagement del empleado. Fue un estudio no experimental, cuantitativo, transversal y descriptivo sobre 457 participantes que laboraban en bancos. Utilizó la técnica de modelamiento conocido como PLS-SEM usando el programa SmartPLS 3.0. Encontró que 4 dimensiones de la gestión (entrenamiento, recompensa, reconocimiento e información compartida) influyen positivamente en el engagement laboral. El coeficiente beta: 0.593 con un valor de  $p < 0.0001$  y un R cuadrado de 0.498 permiten afirmar que la GTH puede explicar casi el 50% de la variación de compromiso laboral. Por lo tanto, recomienda que las autoridades correspondientes deben desarrollar prácticas de gestión apropiadas que permitan estimular al trabajador.

En el estudio de Daza (2019) en una población de directivos colombianos de las universidades del Caribe cuyo fin fue encontrar como la GTH influye en la calidad de servicio. El diseño fue no experimental, explicativo, transversal y enfoque cuantitativo. La muestra fue conformada por 35 participantes. Se aplicó 2 cuestionarios previamente validados por 2 doctores en la materia. Se determinó a través de la regresión lineal simple el nivel de la bondad de ajuste ( $R^2$ : 0.430) con lo cual se deduce que la GTH potencia en 43 % la calidad de la atención prestada en las universidades. Dentro de la discusión se hace hincapié que la

gerencia tiene una valoración deficiente de la recompensa para estimular la producción, también deficiencia en la evaluación del desempeño y no se toma en cuenta los intereses de capacitación del personal.

En la investigación española ejecutada por Navarro (2018) con el fin de analizar los grados de engagement, resiliencia y empatía del personal de enfermero de un centro asistencial de España. Se aplicó cuestionarios en 128 participantes, en su mayoría mujeres (71%), estudio de tipo básico, no experimental, cuantitativo y nivel descriptivo y transversal. Entre los resultados se encuentra una media de la escala UWES de 3.29, un resultado catalogado como engagement de nivel promedio, además, se encontró una correlación entre los componentes cognitivo y afectivo del compromiso y la empatía. La antigüedad, el tipo y el trabajo por turnos también se asociaron con el compromiso en el trabajo.

A nivel nacional, encontramos a Vásquez (2022), en Ica desarrolla un estudio cuya razón fue establecer el nivel de influencia de la GTH sobre el compromiso organizacional del personal que trabaja en una microred, la metodología es de tipo básica, enfoque cuantitativo, no experimental, transversal, correlacional causal, la muestra fueron los 106 trabajadores, se utilizaron dos cuestionarios y con respecto a los resultados, nos muestra que un 64% reportaron un nivel bueno de GTH y referente al compromiso organizacional un 42% indicaron tener un nivel alto, 26% promedio y 31% bajo nivel de compromiso organizacional y se concluye que la GTH explica una variación del 97.6% en el compromiso organizacional.

Estrada (2022) ha realizado una investigación sobre la influencia que tiene la satisfacción laboral y el engagement en los empleados de empresas ecuatorianas y peruanas, durante la pandemia del COVID. Fue un estudio transversal y cuantitativo, se realizó una encuesta sobre 897 participantes, tanto varones como mujeres, que tuvieran un trabajo formal. El muestreo fue no probabilístico, obteniendo que la satisfacción laboral y sus dimensiones puede explicar una variabilidad del 35% del EL. Estos hallazgos son estadísticamente significativos. Se insta a los gerentes a reconocer la importancia del fortalecimiento de las variables mencionadas con la finalidad de fortalecer a la organización.

También Cornejo (2022), ejecuta una investigación cuya razón fue encontrar la influencia de la GTH en el desempeño laboral en un hospital de Lima, fue un



estudio de tipo básica, enfoque cuantitativo, no experimental, transversal y correlacional causal. Se incluyó a 120 profesionales de enfermería. Entre los resultados presentados se muestra, a través de la prueba de regresión logística ordinal, que la GTH no repercute en el desempeño del personal de enfermería (Chi cuadrado = 1.735, p-valor = .420). A pesar de ello, hay una leve influencia de la GTH e influye en 6.4 % sobre la dimensión, motivación y 7.3% en liderazgo y trabajo de equipo.

Mio y Pintado (2022), quisieron encontrar el nivel de influencia de la motivación en el compromiso laboral en la compañía "Mibanco" en Chiclayo, fue un estudio de tipo aplicada, no experimental, enfoque cuantitativo y nivel explicativo, en una muestra de 45 trabajadores, se aplicaron 2 cuestionarios arrojando un nivel de influencia de 46.2% de la motivación en el compromiso laboral. Los factores más importantes de la motivación fueron poder (41.5%), afiliación (31.1%) y logro (21.3%).

Arellano (2022) ejecuta un estudio con el fin de identificar el nivel de contribución de la GTH sobre la variabilidad de la calidad de servicio de un centro de atención primaria. Se utilizó la encuesta sobre una muestra de 195 personas que participaron previa selección aleatoria. El método fue hipotético deductivo, de diseño no experimental, de tipo aplicada, cuantitativo, descriptivo. Reporta que la variable GTH explica variaciones de la calidad de servicio en 51.4 %, además de existir una relación directa y positiva. Dentro de las recomendaciones, se hace hincapié en fortalecer las habilidades de la GTH para optimizar la atención.

Así mismo, Cabrera (2019), ejecuta una investigación en Lima con la finalidad de cuantificar la manera en que influye la GTH y la competencia digital en el EL de los trabajadores del banco de la nación, la muestra fueron 90 colaboradores, el estudio fue no experimental de corte transversal, de tipo básica, explicativa, con enfoque cuantitativo, se sirvió de tres cuestionarios para poder medir la GTH, las competencias digitales y el engagement. Los resultados muestran que el 84% consideran a la GTH como regular, el 68% tienen una competencia digital regular y en cuanto al engagement el 51% presentan niveles aceptables, 29% nivel alto y 20% niveles bajos; se determinó un coeficiente de Nagelkerke=0.089 y lo podemos interpretar como que la GTH y la competencia digital influyen solo en un 8.9% sobre el engagement de los colaboradores del

banco.

En la siguiente sección se profundizará sobre las variables del estudio. Para definir a la gestión del talento humano podemos citar a los autores expuestos a continuación.

Para Eslava (2004), refiere que gestionar el talento es realizar una dirección estratégica para conseguir la máxima creación de valor para la empresa, mediante una serie de acciones destinadas a disponer en cualquier momento el nivel de conocimiento y capacidades para obtener resultados que permitan ser competitivos en el entorno presente y futuro.

Como afirma Chiavenato (2009), la gestión se refiere a “el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir cargos gerenciales relacionados con personas o recursos; poniendo en práctica procesos de reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño”. Además, debería ser individualizado para cada contexto, por lo tanto, tiene un carácter contingencial, es decir, las estrategias para una organización pueden no ser útiles en otras. Los factores que pueden influir son la disponibilidad del número suficiente e idoneidad del recurso humano, tecnologías, políticas de la empresa y filosofía administrativa. Entre las metas de la gestión de los trabajadores podemos mencionar que: a) Ayudan a la organización en lograr sus objetivos; b) Permiten una mayor competitividad; c) Proporciona personal entrenado y motivado; d) Favorece la autorrealización y satisfacción sobre el trabajo realizado; e) controla el cambio y permite desarrollar comportamientos socialmente aceptables.

Según Perez (2012) podemos entonces entender que la GTH hace referencia a los medios y técnicas que utiliza una empresa para la atracción de nuevo personal y retención del mejor personal que ya se encuentra trabajando. Esta capacidad es muy importante para alcanzar una mayor competitividad y explotar las potencialidades del colaborador.

En esa misma línea, Fajardo yPinto (2018) destaca que en la gestión se trata de liberar y potenciar el talento de cada persona. De esta manera, se espera que la organización pueda sobresalir en un mercado altamente competitivo.

Para Ropa (2022) la gestión son todas las acciones encaminadas a mejorar y fortalecer la organización, partiendo de métodos y herramientas relacionadas con el análisis y la planificación organizacional, la planificación,

los recursos humanos, los sistemas de gestión de la calidad, la elaboración de presupuestos, etc. Por otro lado, se añade un factor estratégico, que considera la influencia que el entorno puede tener en la gestión.

Según Chiavenato (2008) las personas tienen diferentes capacidades que los distingue entre ellos: inteligencia, habilidad, conocimiento, capacidad de resolver problemas, capacidad de liderazgo e iniciativa, entre otras características.

Para la presente tesis, el autor base fue Chiavenato porque es el más utilizado en los artículos y tesis publicadas, lo que permitirá comparar resultados posteriores.

Con la revisión de la literatura podemos sostener que los fundamentos teóricos de la GTH ha pasado por diversas etapas y podemos resumirlo como propone Enciso (2011) en 5 épocas: a) primitiva: La autoridad determina la actividad y se realiza el trabajo en equipo; b) época esclavista: Donde el trabajo era manual y no se contemplaba derechos del trabajador; c) época feudal: Donde el feudal gobernaba a siervos con escasa capacidad de independización; d) época industrial: Caracterizado por la aparición de las máquinas, producción masiva y entorno laboral deplorable; e) época actual: Se establece la tecnología en el trabajo, se optimiza los recursos y el conocimiento es libre. A lo largo de los años, el trabajador ha dejado de ser una herramienta de producción y se ha convertido en parte esencial de la organización, seres humanos y pensantes.

Otras teorías relacionadas son las de Douglas McGregor, 1957, quien en la teoría Y describe al trabajador no solo como alguien que rehúsa trabajar y espera ser dirigido (Teoría X), más bien es un ser pensante que necesita y quiere trabajar, por lo cual sus objetivos pueden alinearse a los de la empresa.

Respecto a las necesidades, la teoría de Maslow (1937) afirma que la motivación tiene por cimientos a la satisfacción de necesidades más básicas y fisiológicas, las cuales una vez cubiertas permiten alcanzar la autorrealización y trascendencia. Entonces, la GTH es vital y no debe entenderse solo como la administración de personas es más bien conseguir a través de la implementación de estrategias diferenciadas, adecuado liderazgo e indicadores de GTH, una organización altamente competitiva y que también esté a la vanguardia de las necesidades del entorno (Pardo, 2011). Las autoridades deben estar atentas a los

colaboradores, en este caso al personal de enfermería y técnicos, que siempre están en contacto con el paciente ambulatorio u hospitalizado, que puedan mejorar la productividad de un hospital: mejor calidad y mejor calidez de atención.

Bertalanffy (1994) sostiene que un sistema no está aislado, por lo contrario, mantiene un grupo de relaciones con el entorno mediante múltiples interacciones, donde un sistema puede modificar a su entorno y ser susceptible de ser modificado por tal. Existe una relación permanente y altamente compleja. Las organizaciones o empresas son sistemas abiertos que se relacionan de forma constante con su entorno y que deben tener la capacidad de adaptarse de forma permanente. Se puede entender como la relación que tiene un organismo vivo con el ambiente donde se desarrolla. Para Chiavenato (2009) la teoría de sistemas logra analizar a las organizaciones en un ambiente altamente dinámico y complejo, como sucede en la vida real. Cada componente de la organización también puede interrelacionarse entre ellas dentro de su macrosistema.

La teoría Z propuesta por Ouchi, 1982, refiere que la productividad depende poco de la tecnología y recibe mucha influencia de la apropiada administración de las personas. Busca la visión cooperativa y confianza en el trabajador (Jacome, 2020).

Según la teoría de sistemas de administración de las organizaciones humanas (Likert) (Chiavenato, 2009), existen 4 sistemas que están interrelacionadas y mientras más cercana se encuentre al sistema 4, mejor será la productividad. El sistema 1: Autoritario-coercitivo caracterizado por castigo y decisiones centralizadas; sistema 2: Autoritario-benévolo, clima de confianza y decisiones centrales; sistema 3: Consultivo donde se permite la participación del grupo y existe ocasionales recompensas; y sistema 4: Participativo de grupo caracterizado por completa confianza y trabajo grupal.

De lo descrito en la presente tesis, como también lo sugieren otros estudios y artículos relacionados, se eligió las bases teóricas de los sistemas de Bertalanffy como principal modelo explicativo del funcionamiento de una organización.

En función de lo expuesto y según el autor base, podemos dimensionar la gestión del talento en 5 dimensiones:

Reclutamiento: proceso mediante el cual una empresa comunica las oportunidades de empleo al entorno. Es una comunicación en ambos sentidos en

el que se publican las vacantes y se consiguen participantes para las entrevistas (Chiavenato, 2009).

**Selección:** Mediante el cual se selecciona al personal más apropiado para la organización, el proceso debe seguir una secuencia de pasos establecidos (Chiavenato, 2009).

**Capacitación:** Permite desarrollar las potencialidades y capacidades del trabajador para poder lograr los fines de la organización (Chiavenato, 2009).

**Recompensa:** Retribución de carácter económico y no económico por los servicios prestados (Chiavenato, 2009).

En cuanto a la variable dependiente, engagement laboral, se ha encontrado diversas definiciones que han evolucionado a lo largo de más de 20 años.

Para Kahn (1990) se puede entender como el aprovechamiento del estado de expresión física, cognitiva, emocional y mental que permite una optimización en el cumplimiento de los roles importantes de la organización. Se puede afirmar que un engagement apropiado permite mantener un nivel de energía para realizar las funciones asignadas y demuestra concentración para la realización de labores.

En cambio, para Maslach y Leiter (1997) es definida simplemente como lo contrario a burnout (agotamiento, cinismo e ineficiencia) si el entorno laboral es exigente permite al trabajador llegar a un estado de cansancio emocional, seguido de despersonalización y finalizando en sentirse que no podrá conseguir el éxito por lo que la ineficiencia gobierna sus actos.

Para Schaufeli et al. (2002) es definida como el “estado mental positivo de plenitud nacido del trabajo, impulsado por el vigor, dedicación y la absorción”. Esta forma de experiencia es permanente e independiente de la vivencia durante el trabajo. Es la definición más ampliamente aceptada por la literatura mundial.

Por lo tanto, no es un estado pasajero, es un estado de motivación intrínseca donde se intenta resolver problemas sin esperar estímulos externos (Chinelato, 2019). Esta motivación intrínseca puede variar entre personas y en la misma persona en el día a día y que puede estar influida por el trabajo y entorno laboral (Sonnentag, 2017).

Gebauer y Lowman (2008) proponen que el engagement es el deseo particular de cada trabajador de ofrecer a la empresa más de lo que se espera de ellos con la finalidad de conseguir una empresa exitosa y tiene sus fundamentos en

una conexión profunda de tres niveles: cabeza, corazón y manos, con la organización a la que pertenecen. El grado de entendimiento (cabeza) de su rol dentro de la empresa, además de la importancia de tal, permiten que el nivel emocional (corazón) exprese el grado de pasión y energía para realizar las labores. El nivel motivacional (manos) permite cumplir con las tareas asignadas.

Para Baker y Leiter (2010) el compromiso laboral es una experiencia positiva, satisfactoria y estado afectivo-motivacional de bienestar relacionado con el trabajo que puede verse como la antítesis del burnout laboral. Los empleados comprometidos tienen elevados grados de energía, y se involucran con entusiasmo en sus trabajos.

Dentro de las bases teóricas se puede encontrar diversos autores. Paso a detallar 4 de las más importantes.

Kahn (1990) fundamenta que las necesidades psicológicas indispensables para que un trabajador se involucre con la empresa son: significación, seguridad psicológica y disponibilidad. La primera surge cuando el trabajador siente que su labor genera un rendimiento sobre lo invertido para realizar sus funciones. La seguridad psicológica se refiere que el trabajador sienta que puede expresarse abiertamente sin temor a represalias, está supeditada por las interacciones interpersonales, comportamiento de la organización, estilo de administración y normas sociales. Finalmente, la disponibilidad se refiere a la sensación de contar con los recursos tangibles y mentales suficientes para lograr el engagement.

Maslach (2001) propone un modelo basándose en el desempeño laboral y sus diversos componentes: satisfacción, involucramiento e iniciativa. Las empresas que buscan incrementar el engagement promueven en sus trabajadores actitudes de pertenencia y cultivan el trabajo en equipo y abierto, centrándose en las necesidades de los trabajadores. Varios factores pueden influenciar el engagement como son la carga de trabajo, la supervisión, la recompensa, la justicia y valores de la empresa. Para la autora, el engagement viene a ser lo opuesto del burnout y puede ser medido por el mismo instrumento. Esto ha permitido ser objeto de varias críticas, por lo que esta teoría es poco utilizada.

Saks (2006) propone un modelo multidimensional donde el engagement puede estar relacionado con el trabajo que debe realizar y a la organización. Existen factores que influyen sobre el engagement, disminuyendo o aumentándolo, estos

son: las características del trabajo, el apoyo organizacional, el apoyo del supervisor, recompensa y reconocimiento, justicia procedimental y justicia distributiva. Estos producirán 4 consecuencias: satisfacción del trabajo, compromiso organizacional, intención de renunciar y ciudadanía organizacional.

Schaufeli y Arnold B. Bakker proponen el modelo Job Demand – Resources en 2006, donde se identifican 2 procesos. El primero es denominado energético, entendido como las demandas del trabajo que van desgastando a través del estrés. El segundo proceso es la motivación que nace a partir de los recursos laborales que tiene la empresa y llevan al engagement. Los requerimientos laborales exigen el realizar un esfuerzo constante, produciendo un desgaste físico y mental, los cuales son influenciados por las relaciones emocionales con los compañeros, clientes y proveedores. Los continuos requerimientos no permiten la oportuna recuperación del sobreesfuerzo. La estimulación del crecimiento personal y profesional pueden compensar el esfuerzo, atenuando el estrés experimentado y ayudando a incrementar su nivel de engagement con la organización.

El autor base para la tesis es Schaufeli y el modelo teórico de Job Demand – Resources explica de mejor forma, y la más aceptada, el concepto de engagement.

Para el presente estudio y basándonos en lo expuesto y según las definiciones de Schaufeli et al. (2002) podemos definir a las dimensiones del engagement en 3:

**Vigor:** Es la capacidad de poder realizar una actividad a pesar de las dificultades. El colaborador tiene una alta vitalidad y energía al efectuar su trabajo. Requiere una alta resistencia mental.

**Dedicación:** Supone alta implicación durante la jornada laboral, asociado a sentimientos de pertenencia y optimismo. Un alto nivel de dedicación al trabajo significa congruencia con los objetivos de la organización.

**Absorción:** Trata de un estado de alta concentración y disfrute de las labores que realiza.

El personal de salud, específicamente la enfermera y el personal técnico, están sometidos constantemente a una exigencia física y mental, por ello es importante reconocer que brindándoles recursos favorables permitirán una mejor motivación, engagement, desarrollo personal y profesional, que finalmente se

trasmitirá en el cuidado de los pacientes.

Para la presente tesis se ha considerado como base teórica de la GTH y sus dimensiones a los conceptos propuestos por Chiavenato (2009). De la misma forma, para la variable dependiente del engagement laboral tiene sus bases teóricas en lo definido por Schaufeli y Bakker (2006). Ambos son las teorías más aceptadas en la actualidad y que permiten comparar los estudios al definir las variables de forma equivalente.



### **III.METODOLOGÍA**

#### **3.1 Tipo y diseño de investigación**

##### **Tipo y método**

El tipo de investigación es básico porque se intenta ahondar los conocimientos a través de la observación de los sucesos y la vinculación entre ellos (CONCYTEC, 2018). Se utilizó el método hipotético-deductivo y se fundamenta de forma resumida en: definir el fenómeno de investigación con base en la teoría vigente, proponer la o las hipótesis, plantear los posibles resultados de cada hipótesis, contrastar estas predicciones con las observaciones que realizamos y finalmente descartamos o apoyamos la teoría inicial (Feinsinger, 2020).

##### **Enfoque**

De la misma forma, el estudio tiene un enfoque cuantitativo cumpliendo con requisitos que describe Cadena (2017): se basa en procesos lógicos, deducibles a partir de procedimientos ya conocidos y recolección de información numérica de forma apropiada para comprobar hipótesis y teorías.

##### **Diseño de investigación**

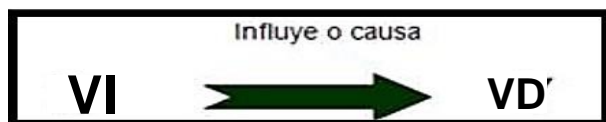
En cuanto al diseño, es no experimental porque no se realizará intervenciones en los objetos de estudio, solo se observará; también transversal porque se realizará una sola medida en el tiempo (Álvarez, 2020).

##### **Nivel**

El nivel de investigación es explicativo debido a que se busca encontrar la causa del fenómeno en estudio (Hernández, 2018), correlacional causal porque se buscará encontrar la existencia de una asociación estadísticamente significativa que puedan presentar la variable independiente en relación con la dependiente, además de calcular el nivel de influencia. (Guevara, 2020).

## Figura 1

*Esquema de la relación de las variables*



*Nota: VI: variable independiente, VD: variable dependiente*

### 3.2 Variables y operacionalización

#### **Variable independiente: Gestión del talento humano**

##### **Definición conceptual:**

Según Chiavenato (2009) la gestión del talento humano debe entenderse como el cúmulo de actividades y prácticas que realizan los gerentes del área encargada del personal y permiten desarrollar todas las potencialidades del trabajador.

**Definición operacional:** son todas las actividades dirigidas a gestionar al personal de enfermería del hospital, medidos a través de sus dimensiones: a) Reclutamiento; b) Selección; c) Capacitación; e) Recompensa; f) Evaluación del desempeño.

Se aplicó un instrumento previamente utilizado en estudios y que fue validado para fines del presente estudio.

**Indicadores:** Comunicación, divulgación, dotación de recurso humano, entrenamiento, desarrollo de habilidades, desarrollo de actitudes, recompensa financiera y no financiera, evaluación del desempeño y logro de metas.

**Escala de medición:** ordinal, de tipo Likert. Niveles baremados mala (28-65), regular (66-103) y buena (104-140)

#### **Variable dependiente: Engagement laboral**

**Definición conceptual:** Una actitud mental positiva y que produce placer al llevar a cabo su labor y que se evidencian por presentar ciertas características como el: vigor, dedicación y absorción (Schaufeli,2004).

**Definición operacional:** Intensidad con que se realiza una tarea y la identificación con la organización donde trabaja y es medido a través del: vigor,

dedicación y absorción.

**Dimensiones e indicadores:** Se considera 3 dimensiones y sus respectivos indicadores: a) Dimensión vigor: Resistencia y esfuerzo; b) Dimensión dedicación: Entusiasmo y propósito; c) Dimensión absorción: Satisfacción y concentración laboral.

**Escala de medición:** Ordinal, de tipo Likert: ninguna vez (nunca), algunas veces por año (casi nunca), una vez por mes (algunas veces), algunas veces por mes (regularmente), una vez por semana (bastantes veces), algunas veces por semana (casi siempre), todos los días (siempre). El puntaje total está baremado en: muy bajo  $\leq 1.93$ , bajo 1.94-3.06, promedio 3.07-4.66, alto: 4.67-5.53, muy alto:  $\geq 5.54$

### **3.3 Población, muestra y muestreo**

#### **3.3.1 Población**

Es la totalidad de personas que comparten características comunes y son el objeto de observación (Castro, 2019). Para la presente investigación fueron los trabajadores de enfermería de consultorio externo del Hospital, conformado por 142 trabajadores.

#### **Criterios de inclusión:**

El trabajador de enfermería que aceptó completar la encuesta.

#### **Criterios de exclusión:**

Trabajador de enfermería que rechazó participar en el estudio.

Trabajador de enfermería de vacaciones, licencia por maternidad o licencia por enfermedad.

#### **3.3.2 Muestra**

Se puede entender como el subconjunto de la población que cumplen los criterios de representatividad, selección aleatoria y tiene un tamaño adecuado (Castro, 2019). Aplicando la fórmula apropiada (Anexos) se obtiene un tamaño de muestra de 105.

### **3.3.3 Muestreo**

Se realizó un muestreo probabilístico, con la aplicación de la fórmula de muestreo de poblaciones finitas.

### **3.3.4 Unidad de análisis**

El licenciado de enfermería y el técnico/auxiliar de enfermería.

## **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **3.4.1 Técnicas**

Se utilizó la técnica de la encuesta, método que utiliza una serie de procedimientos establecidos para recolectar y analizar la información obtenida de una muestra apropiada de la población que se observa (Casas, 2003).

### **3.4.2 Instrumentos**

Finalmente, se decidió seleccionar la encuesta propuesta por Altamirano (2022) el cual está en relación directa a la teoría propuesta por Chiavenato. En ese mismo razonamiento se seleccionó el instrumento mayormente utilizado para la mensuración del engagement laboral conocido como UWES-17. Se trata de un cuestionario de 17 ítems y están relacionados con 3 dimensiones: vigor (1, 4, 8, 12, 15, 17), dedicación (2, 5, 7, 10, 13) y absorción (3, 6, 9, 11, 14, 16). Se solicita al encuestado que escoja una opción de entre 7 opciones que varían desde nunca hasta siempre. El instrumento fue validado en la población peruana en el estudio de Covarrubias (2021).

Ficha técnica del instrumento 1 para medir la gestión del talento humano

Nombre: Cuestionario de gestión del talento humano

Autora: Melissa Altamirano

Año: 2022

Procedencia: Perú

Origen: Creado según la teoría propuesta por Chiavenato (2009)

Adaptado: Lupe Elizezid Vásquez Coz

Año: 2023

Procedencia: Perú

Objetivo: Evaluar la percepción sobre la GTH  
Administración: Individual  
Área de evaluación: Personal de enfermería  
Ámbito de aplicación: Consulta externa del hospital  
Descripción: El instrumento consta de un total de 28 preguntas que se contestan en 10 minutos.  
Dimensiones: Reclutamiento, selección, capacitación, recompensa y evaluación del desempeño.  
Escala: Nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4), siempre (5)  
Cantidad de Ítems: 28  
Baremos: Mala (28-65), regular (66-103), buena (103-140)

Ficha técnica de instrumento 2 para medir el engagement laboral

Nombre: Cuestionario de engagement laboral  
Autor: Schaufeli y Bekker  
Año: 2003  
Procedencia: Holanda  
Origen: Creado según la teoría demanda de recursos-trabajo  
Adaptación: Ninguna  
Validado: Cobarrubias (2021)  
Procedencia: Perú  
Objetivo: Evaluar el grado de compromiso en el trabajo  
Administración: Individual  
Área de evaluación: Personal de enfermería  
Ámbito de aplicación: Consulta externa del hospital  
Descripción: El instrumento consta de un total de 17 preguntas que se contestan en 7 minutos.  
Dimensiones: Vigor, dedicación y absorción.  
Escala: Ninguna vez (0), pocas veces al año (1), una vez por mes (2), pocas veces por mes (3), una vez por semana (4), algunas veces por semana (5), todos los días (6).  
Baremos: Muy bajo  $\leq 1.93$ , bajo 1.94-3.06, promedio 3.07-4.66, alto: 4.67-5.53, muy alto:  $\geq 5.54$

### 3.4.3 Validez y confiabilidad

Los indicadores más importantes de un excelente instrumento de medida son la fiabilidad y la validez de las medidas. Durante el proceso de desarrollo y posterior validación de un instrumento de estudio se pretende en disminuir a lo mínimo el error del proceso de medición. Los estadísticos de confiabilidad pueden ayudar en determinar la estabilidad de las medidas, la consistencia interna y la confiabilidad entre evaluadores (Kimberlin, 2008).

Algunos atributos de la confiabilidad son: a) homogeneidad (o consistencia interna) y se puede entender como el grado en que todos los ítems de una escala cuantifican un constructo; b) la estabilidad: que significa la consistencia de los resultados un instrumento con pruebas repetidas; c) y la equivalencia que es la coherencia entre las respuestas de múltiples usuarios de un instrumento o entre formas alternativas de un instrumento (Heale, 2015).

Para la validez de los dos instrumentos que se utilizó en el estudio se realizó una validación por expertos con amplia experiencia en el área de interés. El juicio por expertos es una metodología aceptada donde se valora la apreciación informada del profesional con amplia experiencia en el área de interés de investigación y pueden emitir valoraciones y juicios (Galicia y Edel, 2017). Se presenta el resumen en la siguiente tabla.

**Tabla 1**

*Validez del cuestionario de gestión del talento humano*

EXPERTO	GRADO ACADÉMICO	NOMBRES Y APELLIDOS	CRITERIO
1	Doctor	Jorge Gim Espinoza Torres	Aplicable
2	Magister	Dorothy Luisa Meléndez Morote	Aplicable
3	Magister	Daniel Ángel Córdova Sotomayor	Aplicable
4	Magister	Jenner Fabían Ramírez	Aplicable

*Nota. Elaboración propia en base a resultados de los evaluadores.*

**Tabla 2***Validez del cuestionario de Engagement Laboral*

EXPERTO	GRADO ACADÉMICO	NOMBRES Y APELLIDOS	CRITERIO
1	Doctor	Jorge Gim Espinoza Torres	Aplicable
2	Magister	Dorothy Luisa Meléndez Morote	Aplicable
3	Magister	Daniel Ángel Córdova Sotomayor	Aplicable
4	Magister	Jenner Fabían Ramírez	Aplicable

*Nota. Elaboración propia en base a resultados de los evaluadores.*

Se realizó la valoración de la confiabilidad de los instrumentos, inicialmente con una muestra inicial de 15 participantes, para luego realizar el mismo procedimiento sobre la muestra total. Es importante determinar la consistencia interna del instrumento a través del cálculo del alfa de Cronbach, idealmente valores entre 0.7- 0.9 son aceptables. Se recomienda utilizar este estadístico cada vez que se emplee una escala (Oviedo, 2005). Después de procesamiento en el programa estadístico SPSS 25 se obtuvo los siguientes resultados que se describe.

**Tabla 3***Variable: Gestión del talento humano*

	N°	%
Casos	Válido	105
	Excluido	0
	Total	105
Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	N° de elementos	
,903	28	

*Nota. Procesamiento con SPSS 25.*

Los resultados para la variable GTH se obtuvo un alfa de 0,903 lo cual se puede interpretar como excelente confiabilidad del instrumento.

**Tabla 4**

*Variable: Engagement laboral*

		N°	%
Casos	Válido	105	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	105	100,0
Estadísticas de fiabilidad			
Alfa de Cronbach		N° de elementos	
,932		17	

*Nota. Procesamiento con SPSS 25.*

Para la variable engagement laboral, el resultado fue de 0.932 lo cual se puede interpretar como un instrumento de buena confiabilidad.

Sin embargo, como advierte Panayides (2013) los resultados del alfa de Cronbach deben evaluarse con cautela, debido a que valores altos podrían representar escalas muy largas o elementos paralelos.

### **3.5 Procedimientos**

Se solicitó el permiso a la jefatura de enfermería de consultorios externos para luego realizar la aplicación de los dos cuestionarios en el personal de enfermería de consultorios externos.

Se entregó el consentimiento informado y el cuestionario a cada participante para que pueda completar el llenado. Los cuestionarios se entregaron al inicio del turno para que puedan responder y se recogió al finalizar el turno para dar el tiempo necesario al participante.

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

Los datos obtenidos se ingresaron a una hoja de cálculo de Excel y se utilizó el SPSS 25 para el análisis.

Para el análisis descriptivo se utilizó tablas de frecuencia absolutas, porcentajes y medias según corresponda.

Para el análisis inferencial primeramente se realizó la prueba de normalidad y porque los datos no tienen una distribución normal se seleccionó pruebas no paramétricas (resultados en anexos). La influencia de la variable independiente sobre la dependiente se analizará a través de regresión logística múltiple, el cual no requiere el cumplimiento de la prueba de normalidad.



### **3.7 Aspectos éticos**

Se respetó los 4 principios de la investigación ética requeridos por las normas universalmente aceptadas y por la universidad según la resolución RCUN°0340-2021-UCV. Respecto a la autonomía, el participante fue libre en su elección de participar o no en la encuesta. No existe ningún perjuicio o riesgo de daño para el participante, por lo que el principio de no maleficencia estuvo asegurado. La beneficencia nos obliga a beneficiar al individuo participante por lo tanto la información obtenida de la encuesta servirá a las autoridades para mejorar la gestión en favor de los trabajadores. La justicia está asegurada porque cualquier trabajador tuvo la misma oportunidad de participar en el estudio por ser un muestreo probabilístico.

## IV. RESULTADOS

### 4.1 Resultados descriptivos

**Tabla 5**

*Variable independiente: Gestión del talento humano*

	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Mala	12	11,4	11,4	11,4
Regular	59	56,2	56,2	67,6
Buena	34	32,4	32,4	100,0
Total	105	100,0	100,0	

*Nota. Aplicando SPSS 25, extraído de la base de datos estructurada.*

En la tabla 5 se describe a la variable independiente, GTH, y se observa que el 56.2% de los entrevistados lo califican como regular. El porcentaje que califican como mala gestión del talento humano en el hospital aproximadamente son solo 11% y puede estar relacionado con el tiempo que viene laborando en la institución (media de 18 años) y el tipo de contrato porque la mayoría son contratos de tipo indeterminado (62%) y CAS (14%).

La calificación de regular puede también interpretarse como la falta de interés a la hora de resolver el cuestionario, calificar en el punto medio de una escala es una fácil forma de completar el cuestionario y no realizar un esfuerzo para contestar las preguntas.

Otra forma de interpretar los resultados es que solo un tercio de los encuestados califica como buena la GTH, ello significa que la parte administrativa tiene oportunidad de mejora o formular estrategias para hacer conocer el trabajo que viene realizando.

**Tabla 6***Tabla de frecuencias de las dimensiones de la variable independiente*

	Reclutamiento	Selección	Capacitación	Recompensa	Evaluación
	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
Mala	8 (7,6)	5 (4,8)	17(16,2)	33 (31,4)	29 (27,6)
Regular	65 (61,9)	33 (31,4)	51(48,6)	48 (45,7)	40 (38,1)
Buena	32 (30,5)	37 (63,8)	37(35,2)	24 (22,9)	36 (34.3)
Total	105 (100)	105 (100)	105(100)	105(100)	105(100)

*Nota. Aplicando SPSS 25, extraído de la base de datos estructurada.*

En la tabla 6 podemos observar que se califica como mala gestión del talento en hasta 31% respecto a la recompensa, que se refiere a recompensa tanto monetaria, como no monetaria lo cual indica que el personal siente que su trabajo no es reconocido de forma apropiada. Seguidamente, la evaluación del desempeño es considerada como mala en hasta 27% porque no se realiza dicha valoración de forma regular y sistematizada, las capacitaciones son ocasionales y coyunturales, por ejemplo, capacitaciones de Dengue si solo hay casos de Dengue. Las dimensiones de reclutamiento y selección son las que tienen menor calificación de gestión mala, y es debido a que estos 2 procesos ya están establecidos de forma apropiada y no da pie a posibilidades de errores.

**Tabla 7***Variable dependiente: Engagement laboral*

	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Muy Bajo				
Bajo	7	6,7	6,7	6,7
Promedio	41	39,0	39,0	45,7
Alto	29	27,6	27,6	73,3
Muy alto	28	23,7	26,7	100,0
Total	105	100,0	100,0	

*Nota. Aplicando SPSS 25, extraído de la base de datos estructurada.*

En la tabla 7 se registra la frecuencia del engagement y llama la atención la poca presencia de baja o muy baja motivación. Más de la mitad (60%) se consideran tener un engagement alto y muy alto, a pesar de las deficiencias en la GTH que se describió previamente. De ello podemos sugerir que el trabajador de salud tiene una fuerte motivación con su profesión que surge desde la formación en pregrado y que podría ser poco afectado por las circunstancias de su entorno laboral.

La otra interpretación sería que, al sentirse evaluados, las respuestas tienden a sobrevalorarse en el sentido positivo, es decir, que califican su compromiso con el mayor puntaje posible, dejando de lado el criterio de la sinceridad al que se apela en los cuestionarios.

**Tabla 8***Tabla de frecuencias de las dimensiones de la variable dependiente*

	Vigor	Dedicación	Absorción
	Frecuencia (%)	Frecuencia (%)	Frecuencia (%)
Muy bajo			2 (1,9)
Bajo	11 (10,5)	10 (9,5)	13 (12,4)
Promedio	41 (39,0)	30 (28,6)	35 (33,9)
Alto	26 (24,8)	19 (18,1)	36 (34,3)
Muy Alto	27 (25,7)	46 (43,8)	19 (18,1)
Total	55 (100)	55 (100)	55 (100)

*Nota. Aplicando SPSS 25, extraído de la base de datos estructurada.*

En el análisis a detalle sobre las dimensiones del engagement laboral podemos observar que aproximadamente el 10% considera estar con una motivación baja. En cuanto a la dimensión vigor, el mayor porcentaje está en un nivel promedio y se puede entender que el esfuerzo durante su jornada laboral es por lo menos adecuado. Respecto a la dedicación, destaca la alta frecuencia en el nivel muy alto (43%), lo cual refleja el grado que el personal se involucra durante su turno laboral a pesar de las dificultades de su entorno laboral. En cambio, la absorción llega a un nivel muy alto en solo 18%, lo cual representa que la concentración se puede estar perdiendo durante la jornada laboral y como causa se puede mencionar al desgaste mental por un exceso en la carga laboral.

## 4.2 Resultados inferenciales.

### Prueba de hipótesis general

Se trabaja bajo las siguientes hipótesis:

H0: La gestión del talento humano no influye sobre el engagement laboral.

Ha: La gestión del talento humano influye sobre el engagement laboral.

**Tabla 9**

*Determinación del ajuste de los datos para el modelo*

Modelo	Criterios de ajuste de modelo		Pruebas de la razón de verosimilitud	
	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	242,404			
Final	214,952	27,452	12	,007

*Nota. Resultados de procesamiento en SPSS 25.*

Como el Chi cuadrado es 27,5 y con el nivel de significancia estadística ( $p < 0.007$ ) podemos afirmar que la gestión del talento humano influye sobre el engagement laboral y se rechaza la hipótesis nula.

**Tabla 10**

*Pseudo R cuadrado de la hipótesis general*

Cox y Snell	,230
Nagelkerke	,250
McFadden	,104

*Nota. Resultados de procesamiento en SPSS 25.*

En la tabla podemos observar que el coeficiente de Nagelkerke es 0,250, lo cual significa que la variable gestión del talento humano influye y explica la variación de un 25% en el engagement laboral. Si bien existen otros factores adicionales que influyen directamente el EL, la influencia de la GTH es considerable.

### Contrastación de hipótesis específica 1

Se trabaja bajo las siguientes hipótesis:

H0: La gestión del talento humano no influye sobre el engagement laboral, en su dimensión, vigor.

Ha: La gestión del talento humano influye sobre el engagement laboral, en su dimensión, vigor.

**Tabla 11**

*Determinación del ajuste de los datos para el modelo de gestión del talento humano en la dimensión vigor del engagement laboral.*

Modelo	Criterios de			
	ajuste de modelo Logaritmo de la verosimilitud -2	Pruebas de la razón de verosimilitud		
	Chi-cuadrado	gl	Sig.	
Solo	212,139			
intersección				
Final	203,894	8,244	3	,041

*Nota. Resultados de procesamiento en SPSS 25.*

Los resultados muestran un Chi cuadrado de 8,22 por lo cual se puede afirmar que es estadísticamente significativo ( $p < 0,05$ ) y se concluye en rechazar la hipótesis nula y afirmar que la GTH influye sobre la dimensión vigor del EL.

**Tabla 12**

*Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1*

Cox y Snell	,076
Nagelkerke	,082
McFadden	,030

*Nota. Resultados de procesamiento en SPSS 25.*

En la tabla 12 observamos que el coeficiente de Nagelkerke es 0,082 lo cual puede interpretarse que la variable GTH explica la variación en 8,2 % de la dimensión de vigor del EL.

## **Contrastación de hipótesis específica 2**

Se trabaja bajo las siguientes hipótesis:

H0: La gestión del talento humano no influye sobre el engagement laboral, en su dimensión, dedicación.

Ha: La gestión del talento humano influye sobre el engagement laboral, en su dimensión, dedicación.

**Tabla 13**

*Determinación del ajuste de los datos para el modelo de gestión del talento humano en la dimensión dedicación del engagement laboral.*

Modelo	Criterios de ajuste de modelo			
	Logaritmo de la verosimilitud -2	Pruebas de la razón de verosimilitud		
	Chi-cuadrado	gl	Sig.	
Solo intersección	206,373			
Final	195,877	10,496	3	,015

*Nota. Resultados de procesamiento en SPSS 25.*

Los resultados mostrados en la tabla muestran un Chi cuadrado elevado y de la misma forma un  $p < 0.05$  por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta que la GTH influye en la dimensión dedicación del engagement laboral.

**Tabla 14**

*Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 2*

Cox y Snell	,095
Nagelkerke	,104
McFadden	,040

*Nota. Resultados de procesamiento en SPSS 25.*

El coeficiente de Nagelkerke es de 0,104 y se puede interpretar que la GTH explica una variación del 10% de la dimensión del engagement laboral.

### **Contrastación de hipótesis específica 3**



Se trabaja bajo las siguientes hipótesis:

H0: La gestión del talento humano no influye sobre el engagement laboral, en su dimensión, absorción.

Ha: La gestión del talento humano influye sobre el engagement laboral, en su dimensión, absorción.

**Tabla 15**

*Determinación del ajuste de los datos para el modelo de gestión del talento humano en la dimensión absorción del engagement laboral.*

Modelo	Criterios de ajuste de modelo			
	Logaritmo de la verosimilitud -2	Pruebas de la razón de verosimilitud Chi-cuadrado	gl	Sig.
Solo intersección	227,413			
Final	209,980	17,433	4	,002

*Nota. Resultados de procesamiento en SPSS 25.*

Dado que el  $p < 0.05$  podemos rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna afirmando que la GTH influye en la dimensión absorción del engagement laboral.

**Tabla 16**

*Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 3*

Cox y Snell	,153
Nagelkerke	,163
McFadden	,060

*Nota. Resultados de procesamiento en SPSS 25.*

La gestión del talento humano explica una variación del 16,3 % de la dimensión absorción del engagement laboral (coeficiente de Nagelkerke: 0,163)

## V. DISCUSIÓN

El estudio realizado tuvo como finalidad determinar la influencia de la gestión del talento humano en el engagement del trabajador de enfermería en la consulta externa de un hospital de alta complejidad. El 96 % de los encuestados fueron de sexo femenino y solo 4% de sexo masculino. El 27.6 % son licenciadas en enfermería, 66.7 % son técnicos en enfermería y 4.8% son auxiliares de enfermería. Los contratados con la Ley 276 son 21%, contratos indeterminados (Ley 728) 62.7%, contratados de tipo CAS 14.3 % y tercerizados 1.9%. La media de la edad son 46 (DE: 11.2) años y la media del tiempo de servicio fue 18.5 (DE: 10.4) años.

Como hipótesis general se planteó que la gestión del talento humano influye sobre el engagement laboral y después de la contrastación de la hipótesis se acepta la hipótesis alternativa y se puede afirmar que si existe una influencia y que el impacto de la GTH sobre el EL puede llegar hasta el 25%. Estos hallazgos son coincidentes con los resultados de los estudios de Ghazawy (2021) y Rabiul (2020) que a pesar de ser en otros países muy alejados (Egipto y Malasia) no dejan de repetirse en nuestro entorno. Cabe destacar que los ingresos per cápita de estos países son muy similares y podría ser una razón de la similitud.

Sin embargo, los resultados son distintos de los encontrados en la investigación realizada por Vuong (2020), realizado en una población asiática (vietnamita) que encontró una influencia de la GTH sobre el EL en 50%, recalando que las dimensiones de entrenamiento, recompensa, reconocimiento e información compartida son muy importantes para la variación del EL.

Entre otros resultados que difieren del presente estudio podemos encontrar el de Cabrera (2020) que solo encontró una influencia de la GTH en un 8.9 % en el EL. Además, debemos reconocer que existen otras variables que también influyen sobre el compromiso laboral del trabajador, como puede ser la resiliencia que explica un 44% de la varianza del EL (Merchan, 2022), la motivación del trabajador que explica una variación del 46% (Mio, 2022), la edad del trabajador, área de trabajo y tiempo de trabajo (Viveros, 2020) y sexo del trabajador (Gil, 2020).

Respecto al objetivo específico de la influencia de la GTH sobre la dimensión vigor del EL, se acepta la hipótesis alternativa que si existe una influencia de la

variable independiente y llega a ser hasta 8.2%. Este resultado es semejante al reportado en el estudio de Cabrera (2019) quien evalúa a los servidores contratados del Banco de la Nación y determina una influencia de la GTH que llega al 11,4%. En el estudio de Vuong (2020) reporta que el entrenamiento, recompensa-reconocimiento, participación del empleado e información compartida, influyen en la dimensión vigor con coeficiente de 0.227, 0.160, 0.263 y 0.221 respectivamente y todos con nivel de significancia estadística  $<0.05$ , estos datos se interpretan que con el aumento de una unidad del GTH se incrementa paralelamente el vigor del EL.

Como se puede deducir, existe poco impacto sobre el engagement laboral y esto puede deberse al elevado compromiso y empatía del personal de salud y que tiene la capacidad de continuar con engagement alto a pesar del entorno que lo rodea, esta misma conclusión se encontró en una investigación del personal de salud en Ecuador realizado por Carrillo (2020). El engagement puede mantenerse elevado a pesar de los factores laborales de sobrecarga, tipo de turno, eventos negativos en el trabajo, lugar donde se trabaja, recursos organizacionales y recursos personales, como se demostró en una revisión sistemática de García (2021) quienes reportan engagement moderado y alto en la población de médicos y enfermeras.

También Jenaro et. al. (2010) en su estudio sobre 412 enfermeras encuentra altos niveles de ansiedad (65%) y síntomas somáticos (49%) pero también observa que 33% reportan alta dedicación, 20% alto vigor y 36 % alta absorción. Los valores mal elevados tienen relación con la satisfacción del puesto de trabajo y la calidad de vida laboral.

Sobre la segunda hipótesis específica se acepta que existe una influencia de la GTH en la dimensión dedicación del EL por encontrarse una prueba estadísticamente significativa y la influencia puede llegar a 10,4%. Similar a la dimensión vigor, se puede afirmar que la influencia de la variable GTH es limitada. La capacidad del personal de salud de resistir a situaciones estresantes y que le permita superar las adversidades se conoce como resiliencia y ha sido estudiado por Marchan (2022) quien reporta nivel alto/muy alto por encima del 90% del personal de enfermería y engagement laboral alto en 87%, lo cual puede explicar la razón de la poca influencia de la GTH en resultado final de la dedicación del EL.

Vuong (2020) reporta los coeficientes de su modelo para: entrenamiento (0.160), recompensa-reconocimiento (0.150), participación del empleado (0.309) e información compartida (0.162) que se entiende que el aumento de puntaje de la GTH se asocia a un incremento paralelo de la dimensión dedicación del EL.

Respecto a la hipótesis específica de la influencia de la GTH sobre la dimensión absorción del EL, se acepta,  $p < 0.002$ , que existe una influencia del 16% sobre la variable dependiente. Esta mayor influencia puede deberse a factores que reducen el engagement laboral como son: sobre carga laboral, demanda psico-emocionales por lidiar con el proceso, enfermedad muerte, el espacio físico que usualmente es limitado en la mayoría de hospitales y precariedad de los materiales de trabajo (Carhuajulca, 2021). Los coeficientes del modelo (PLS-SEM) para la dimensión absorción son: entrenamiento (0.125), recompensa-reconocimiento (0.295) e información compartida (0.242) y que se puede interpretar que por el aumento de la GTH se acompaña proporcionalmente la dimensión absorción del EL.

En cuanto a la valoración de la GTH de la institución se obtiene diversos resultados. En el presente estudio se califica como mala gestión en 11% de los encuestados, frente a 1.6 % del estudio de Cornejo (2022) también realizado en un hospital de Lima de nivel III y en el personal de enfermería. Esto puede deberse a la complejidad de los casos que se atiende en un hospital de nivel IV versus nivel III. En ese sentido, en el estudio de Vásquez (2022) califican como GTH buena en 60%, una cifra alejada del 32% del presente estudio, ello puede deberse a que el estudio en mención se realizó en una Microred de salud, entorno donde el grado de amistad y la intimidación podrían afectar el resultado.

En el análisis de las dimensiones de la GTH las calificaciones más altas en gestión mala se obtuvieron en la recompensa tanto en el presente estudio (31.4%) como también el estudio de Cornejo (2022) que registra una cifra del 70.8 % de encuestados no conformes con lo que reciben de forma monetaria y no monetaria por la labor que realizan. Ambos son estudios en hospitales de Lima y que son diferentes a los resultados del estudio de Cabrera que registra que el 95% califica su compensación como buena. La dimensión de reclutamiento en los centros de salud (Vásquez, 2022) obtiene una cifra bastante alta, en mala gestión, comparándolos al presente estudio (18 % vs 7.6 %) lo cual representa la

inconformidad con el tipo de convocatoria, difusión y perfil del trabajador que pueda no ser tan sistematizada como en los hospitales de mayor complejidad.

En el presente estudio se encontró que el porcentaje de engagement alto/muy alto suman 51,3 %, una cifra considerable similar al reportado por Ghazawy (2019). Sin embargo, es necesario reconocer que es diferente al reportado por otros estudios realizados en Perú que encuentran un engagement alto de aproximadamente 28% (Cabrera, 2019) (Caqui, 2019), ambos estudios realizados en servidores públicos (Banco de la Nación y Corte Superior de Tacna). También existen estudios sobre el personal de salud (Merchan, 2022) quien encuentra un engagement alto el 87% de encuestados. Los datos sugieren que entre los factores que influyen el engagement podría considerarse también la profesión del investigado.

Si consideramos las dimensiones del EL, el vigor alto se encontró en 50.5% de los encuestados en el presente estudio. Existen estudios que reportan diferentes cifras, 25% (Caqui, 2019), 31% (Cabrera, 2019) y 95% (Huachorunto, 2021), este último estudio se realizó en un puesto de salud en Lima donde existe un limitado número de participantes que podrían haber sesgado sus respuestas por ser fácilmente identificables.

En cuanto a la dimensión dedicación, se encontró un engagement alto en 61.9 %. De la misma forma, las cifras reportadas son variables, según el estudio: 21,3 % (Caqui, 2019), 27.8% (Cabrera, 2019), 36,9% (Chavarria, 2021) y 92,5 % (Huachorunto, 2021). Se puede afirmar que el resultado del presente estudio cae en el promedio de los mencionados y similar al 69 % reportado por Espinoza (2019).

De la dimensión absorción del EL, se encontró un nivel alto/muy alto en 52,4 % que difieren de los resultados encontrados por otros estudios: 20,6 % (Caqui, 2019), 32,2% (Cabrera, 2019), 39,3% (Chavarria, 2021) y 82,5 % (Huachorunto, 2021). Nuevamente, los resultados del presente estudio caen en torno a la media de los resultados descritos. La limitación de los estudios descritos son el tamaño de muestra, que no sobrepasa los 90, a excepción del presente estudio y el estudio de Caqui (2019).

La importancia de mantener un engagement alto fue determinada en una investigación longitudinal en 1003 participantes y encontró que el compromiso laboral predice el capital psicológico (conjunto de recursos del individuo para

alcanzar su óptimo desempeño) posterior del trabajador y por ello es imperativo proteger y fomentar el EL (De Waal y Pienaar, 2013).

Entre las limitaciones del presente estudio puedo mencionar en primer lugar que solo se estudió una variable importante (GTH) y su impacto en el engagement laboral, si bien es cierto que también se analizó en el modelo de regresión logística variables explicativas como edad, sexo, tipo de profesional de salud, tipo de contrato y años de servicio (los cuales no alcanzaron un nivel de significancia explicativa), también pudo haberse incluido otras variables que, según la teoría, puedan impactar en el EL cómo por ejemplo: la motivación, el burnout, resiliencia, actividad física, recursos laborales, demandas laborales entre otros. Por lo que la relación encontrada en el presente estudio solo es el primer paso para estudios futuros que podrían incluirse como una variable explicativa.

La segunda limitación es por no haber ampliado la población de estudio, no solo a los consultorios externos, donde la mayoría son el personal técnico de enfermería, incluir a más enfermeras y personal médico podría haber permitido un análisis más cercano a la realidad del profesional de salud en conjunto.

Otra limitación puede encontrarse en las respuestas de los cuestionarios, en especial del EL, porque los valores altos obtenidos pueden estar sobrevalorados porque el personal se siente evaluado a pesar de que se informa que son encuestas anónimas. Sin embargo, esta limitación es propia de todos los auto cuestionarios. La evaluación de la GTH no tiene un instrumento estandarizado, por lo que los resultados de los diferentes estudios podrían no ser comparables, la variación subjetiva que cada autor pueda haber incluido en su cuestionario modifica el contenido y constructo del instrumento. Es por ese motivo que se evitó modificar el cuestionario del EL, el cual está basado en la teoría aceptada y aplicada a nivel internacional.

Del mismo modo, al aplicar los cuestionarios tuve que enfrentar en muchas ocasiones a la negativa del personal para el llenado de los cuestionarios, debido a la sobrecarga de trabajo en la consulta externa, por lo que se tuvo que dejar los cuestionarios a la hora de ingreso y recogerlos a la salida del turno del trabajador, así como retornar en muchas oportunidades buscando la hora más propicia, como estrategia se optó por entregar pequeños snacks como agradecimiento y motivación.

La fortaleza del presente estudio es el tamaño de muestra obtenida, que supera los 100 participantes y es representativa de la población de estudio y por ser aleatorizado los resultados se pueden extrapolar a la población total. Es el primer estudio que cuantifica el nivel de influencia de la variable independiente, los estudios en el Perú en su gran mayoría son correlaciones, el cual no busca una posible causalidad o explicación del resultado. Además, al desarrollar el presente estudio cada etapa del proceso ha sido elaborado basado en el método de investigación científica, así mismo es importante mencionar que el campo de estudio, es el lugar en donde trabajo, lo que me facilito, a pesar de las dificultades, la aplicación de los cuestionarios a toda la muestra seleccionada en el tiempo establecido.

El presente estudio cobra relevancia porque la GTH como factor influyente del engagement, no se ha estudiado nunca en la realidad local (consultorios externos del hospital), todos los resultados obtenidos en este estudio servirán de base para proponer estrategias de mejora en cuanto a la gestión actual del talento humano así como estrategias que promuevan un adecuado engagement laboral a nivel de todos los trabajadores de la institución y no solamente del cuerpo de enfermería, que a las finales repercutirá en la calidad de atención de los pacientes, razón de ser de nuestra institución.

Como aporte a la ciencia, el presente estudio servirá de base teórica y antecedente para investigaciones futuras que contengan las variables de GTH y el EL, que ciertamente no hay muchos en la realidad nacional ni internacional.

## **VI. CONCLUSIONES**

**PRIMERA** : De acuerdo con los resultados del modelo de regresión

logística, con un nivel de significancia estadística de 0.007 y un coeficiente de Nagelkerke de 0.25, se puede afirmar que la gestión del talento humano explica una variación del 25% del nivel del engagement laboral del personal de enfermería.

**SEGUNDA**

: Conforme con los resultados del modelo de regresión logística, con un nivel de significancia estadística de 0.041 y un coeficiente de Nagelkerke de 0.082, se puede afirmar que la gestión del talento humano explica una variación del 8.2% en la dimensión vigor del nivel del engagement laboral del personal de enfermería.

**TERCERA**

: De acuerdo con los resultados del modelo de regresión logística, con un nivel de significancia estadística de 0.015 y un coeficiente de Nagelkerke de 0.104, se puede afirmar que la gestión del talento humano explica una variación del 10.4% en la dimensión dedicación del nivel del engagement laboral del personal de enfermería.

**CUARTA**

: Conforme con los resultados del modelo de regresión logística, con un nivel de significancia estadística de 0.002 y un coeficiente de Nagelkerke de 0.163, se puede afirmar que la gestión del talento humano explica una variación del 16.3% en la dimensión absorción del nivel del engagement laboral del personal de enfermería.

**QUINTA**

: Respecto a la respuesta de los encuestados, la gestión del talento humano fue calificada como mala en 11.4%, regular en 56.2% y buena en 32.4%. En cuanto a la variable Engagement laboral, se obtuvo como nivel bajo en 6.7%, promedio 39%, alto 27.6% y muy alto en 23.7%.

## **VII. RECOMENDACIONES**



- PRIMERA** : Al departamento de recursos humanos: Planificar y ejecutar evaluaciones del personal de forma sistematizada y calendarizada e implementar el feedback correspondiente, con la finalidad de mejorar la gestión del talento humano.
- SEGUNDA** : El departamento de capacitación e investigación del hospital debe conocer los resultados de la evaluación y planificar el entrenamiento según las necesidades de la institución y del propio trabajador, además de contar con la participación de los mismos.
- TERCERA** : Socializar los resultados de la presente investigación a las jefaturas, para informar sobre la baja calificación que se obtuvo en recompensa y evaluación, para diseñar y ejecutar un plan de trabajo anual.
- CUARTA** : Dar a conocer los resultados del elevado EL al personal de enfermería para reconocer su abnegada labor incondicional y mantener su alto compromiso en la atención del paciente a pesar de las dificultades del entorno laboral.
- QUINTA** : Ampliar el estudio a los diferentes grupos profesionales del hospital, lo cual permitirá tomar las acciones necesarias a un nivel macro y no limitadas a la consulta externa (campo de estudio).

## REFERENCIAS

- Altamirano, M. (2022). Gestión del talento humano y competencias laborales del profesional de enfermería de un Hospital de Lima, 2022. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo). [doi: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/96884/Alta\\_mirano\\_B\\_MH-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/96884/Alta_mirano_B_MH-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Álvarez, A. (2020). Clasificación de las investigaciones. Universidad de Lima, Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas, Carrera de Negocios Internacionales. Repositorio Institucional-Ulima. <https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/10818>
- Aquino, M. S., & Sánchez, S. (2021). Gestión del talento humano y engagement en Tai Loy SA, Surquillo, 2020. (Tesis de bachiller, Universidad Cesar Vallejo). <https://hdl.handle.net/20.500.12692/70949>
- Bakker, A.B., y Leiter, M.P. (2010). Where to go from here: Integration and future research on work engagement. En A.B. Bakker y M.P. Leiter (Eds.), Work engagement: A handbook of essential theory and research (pp. 181-196). New York: Psychology Press.
- Bertalanffy, L (1994). Teoría General de los Sistemas: fundamentos, desarrollo, aplicaciones. Bogotá: Fondo de Cultura Económica.
- Cabrera, C. J. (2020). Gestión del talento humano y competencias digitales en el engagement de los servidores públicos del Banco de la Nación 2019. (Tesis de doctorado, Universidad Cesar Vallejo). <https://hdl.handle.net/20.500.12692/50920>
- Cadena, P., Rendón, R., Aguilar, J., & Salinas, E. (2017). Métodos cuantitativos, métodos cualitativos o su combinación en la investigación: un acercamiento en las ciencias sociales. Revista mexicana de ciencias agrícolas, 8(7), 1603-1617. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2007](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007)
- Caqui-Cohaila, M. I., & Gonzales-Cáceres, J. J. (2019). Gestión del talento humano y engagement laboral del personal de la Corte Superior de Justicia de Tacna, 2019. (Tesis de segunda especialidad, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann) <http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/4226>

- Carrillo, P. E. (2020). Análisis del Engagement laboral en profesionales de atención primaria en salud de la Provincia de Santa Elena- Ecuador. *Revista San Gregorio*, (40), 77-89. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i40.1307>
- Carhuajulca, A. (2021). Engagement y factores asociados: una revisión sistemática, 2020. (Tesis de bachiller, Universidad Cesar Vallejo). <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/54815>
- Casas Anguita, J., Repullo Labrador, J. y Donado Campos, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos. *Atención Primaria*, 31(8), 527-538. [https://doi.org/10.1016/s0212-6567\(03\)79222-1](https://doi.org/10.1016/s0212-6567(03)79222-1)
- Castro, E. O. (2019). Bioestadística aplicada en investigación clínica: conceptos básicos. *Revista Médica Clínica Las Condes*, 30(1), 50-65. <https://doi.org/10.1016/j.rmcl.2018.12.002>
- Chavarria-Hijar, M. G. (2021). Motivación laboral y engagement en colaboradores de una empresa de manufactura, San Juan de Lurigancho-2021. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo). <https://hdl.handle.net/20.500.12692/80020>
- Chiavenato I. (2008) Los nuevos desafíos de la administración de recursos humanos. Bosque Alayón R. (Ed), México. Gestión del talento humano. (tercera edición, 33-63) Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del Talento Humano. México: McGraw-Hill. [doi:http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/ChiavenatoTalento%20humano%203ra%20ed.pdf](http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/ChiavenatoTalento%20humano%203ra%20ed.pdf)
- Chinelato, R., Ferreira, M., & Valentini, F. (2019). Work engagement: A study of daily changes. *Ciencias Psicológicas*, 13(1), 3–18. <https://doi.org/d9wc>
- Cobarrubias, D. (2021). Estudio psicométrico del instrumento Utrecht Work Engagement Scale (UWES) en trabajadores millennials de una empresa privada de Lima Metropolitana. (Tesis de bachiller, Universidad Peruana Cayetano Heredia). <https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/9546>
- Colaboradores de Wikipedia. (2022). Teoría X y teoría Y. Wikipedia, la

enciclopedia libre.

[https://es.wikipedia.org/wiki/Teor%C3%ADa\\_X\\_y\\_teor%C3%ADa\\_Y](https://es.wikipedia.org/wiki/Teor%C3%ADa_X_y_teor%C3%ADa_Y)

Concytec (2018). Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica - Reglamento RENACYT.

[https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento\\_renacyt\\_version\\_final.pdf](https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf)

Comparar economía países: Perú vs Malasia 2023. (n.d.). Datosmacro.com.

<https://datosmacro.expansion.com/paises/comparar/peru/malasia>

Cornejo, A. G. (2022). Gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal de enfermería en un hospital nivel III. Lima, 2022. (Tesis de bachiller, Universidad Cesar Vallejo).

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/98454>

De la Calle-Durán, M.C, García, F. E. y Osuna, A. A. (2020). Análisis de la gestión del talento en función de sus dimensiones y procesos. Un estudio de casos. Cuadernos de Administración, 33.

<https://doi.org/10.11144/Javeriana.cao33.agtfdp>

De Waal, J. J., & Pienaar, J. (2013). Towards understanding causality between work engagement and psychological capital. SA Journal of Industrial Psychology, 39(2), 1-10. <https://hdl.handle.net/10520/EJC143326>

Díaz, C. E. (2022). Motivación laboral y engagement en el trabajo en colaboradores de una empresa forestal de Trujillo–2021. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo)

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/86120>

Enciso, C. E. P., & Jiménez, J. E. (2011). La gestión del talento humano ante el desafío de organizaciones competitivas. Gestión & Sociedad, 4(2), 167-183.

<https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=1171&context=gs>

Eslava, E (2004), Gestión del Talento Humano en las organizaciones. Recursos humanos blog. Recuperado en: <https://bit.ly/2tukrdY>

Espinoza-Basilio, V., & Vilchez-Guadalupe, L. Y. (2019). Gestión del talento

- humano y engagement laboral en colaboradores de empresas financieras del Distrito de Tarma. (Tesis de bachiller, Universidad Nacional del Centro del Perú). <http://hdl.handle.net/20.500.12894/5909>
- Estrada, O. M., Bejarano, M. A. G., Vaca, C. A. M., & Lima, M. P. (2022). Satisfacción laboral y engagement de trabajadores de empresas peruanas y ecuatorianas. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 27(8), 956-974. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.8.15>
- Fajardo, T., Fajardo, H., & Pinto, L. C. (2020). Gestión estratégica del talento humano en el sector salud de Ecuador. *Orbis: revista de Ciencias Humanas*, 16(47), 107-117. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7673072.pdf>
- Feinsinger, P. (2013). Metodologías de investigación en ecología aplicada y básica: ¿cuál estoy siguiendo, y por qué? *Revista chilena de historia natural*, 86(4), 385-402. <https://dx.doi.org/10.4067/S0716-078X2013000400002>
- Galicia, L., Balderrama, J. & Edel, R. (2017). Validez de contenido por juicio de expertos: propuesta de una herramienta virtual. *Apertura*, 9(2), 42-53. <https://doi.org/10.32870/ap.v9n2.993>
- García-Iglesias JJ, Gómez-Salgado J, Fagundo-Rivera J, Romero-Martín M, Ortega-Moreno M, Navarro-Abal Y. Factores predictores de los niveles de burnout y work engagement en médicos y enfermeras: una revisión sistemática. *Rev Esp Salud Pública*. 2021; 95: 5 de abril e202104046.
- Gebauer, J., & Lowman, D. (2008). *Closing the engagement gap: How great companies unlock employee potential for superior results*. New York: Penguin Group.
- Ghazawy ER, Mahfouz EM, Mohammed ES, et al. Nurses' work engagement and its impact on the job outcomes. *Int J Healthc Manag*. 2019: 1–8. [doi: https://doi.org/10.1080/20479700.2019.1644725](https://doi.org/10.1080/20479700.2019.1644725)
- Gil-Beltrán, E., Llorens, S., & Salanova, M. (2020). Employees' physical exercise, resources, engagement, and performance: A Cross-sectional study from HERO model. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 36(1), 39-47. <https://doi.org/10.5093/jwop2020a4>

- Guevara, G. P., Verdesoto, A. E., & Castro, N. E. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *RECIMUNDO*, 4(3), 163-173.  
[https://doi.org/10.26820/recimundo/4.\(3\).julio.2020.163-173](https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173)
- Heale, R., & Twycross, A. (2015). Validity and reliability in quantitative studies. *Evidence-based nursing*, 18(3), 66-67.  
<http://dx.doi.org/10.1136/eb-2015-102129>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw Hill México. <https://hdl.handle.net/20500.12692/39348>
- Inei. (s.f.). Número de enfermeras /os colegiadas/dos, según departamento, 2010-2021. <https://m.inei.gob.pe/estadisticas/indice-tematico/health-human-resources/>
- Huamanchumo, E. E. (2021). Engagement y productividad laboral en el personal administrativo de una universidad privada de Lima Norte–2020. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo) <https://hdl.handle.net/20500.12692/62083>
- Huachorunto, K. S. (2021). Gestión del talento humano y Engagement laboral en los colaboradores del Puesto de Salud Horacio Zevallos–Ate–Lima. (Tesis de bachiller, Universidad Cesar Vallejo). <https://hdl.handle.net/20500.12692/90982>
- Jacome, O. (2020). Formación de tecnólogos en administración de empresa frente a las singularidades y desafíos de la postmodernidad. *Revista Electrónica Entrevista Académica (REEA)*, 2(5), 238-254.  
<https://www.eumed.net/rev/reea/enero-20/tecnologos-administracion.html>
- Jara, A., Asmat, N., Alberca, N., & Medina, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(82), 740-760. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/html/>
- Jenaro, C., Flores, N., Orgaz, M.B. & Cruz, M. (2011). Vigour and dedication in nursing professionals: towards a better understanding of work engagement. *Journal of Advanced Nursing* 67(4), 865–875. [doi:](https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2011.02811.x)

[10.1111/j.1365-2648.2010.05526.x](https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2010.05526.x)

- Juyumaya, J.E. (2019). Escala Utrecht de Work Engagement en Chile: Medición. *Revista Estudios de administración*. Vol. 1, págs. 35 - 50 Chile. Vol. 1, p35-50. 16p. Universidad Santo Tomás, Chile. Chile. <http://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=28&sid=5d09b74d-75f8-41db-bea7-7eb3e85140a2%40pdc-v-sessmgr04>
- Kimberlin, C. L., & Winterstein, A. G. (2008). Validity and reliability of measurement instruments used in research. *American journal of health-system pharmacy*, 65(23), 2276-2284. <https://doi.org/10.2146/ajhp070364>
- Maslach, C., y Leiter, M.P. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52(1), 397-422.
- Marcantonio, C. (2017). Concepto y alcance del término engagement. *Revista Argentina de Investigación en Negocios*, 3(2), 81–90. <https://bit.ly/3iB78Qp>
- Marsollier, R. (2019). Análisis del modelo burnout-engagement en empleados públicos. *Psicogente*, 22(41), 1–18. <https://doi.org/d9dw>
- Merchan, J. M. (2022). Resiliencia y compromiso laboral en profesionales de la salud de un hospital de Guayaquil, 2022. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo). <https://hdl.handle.net/20.500.12692/94339>
- Mío, G., & Pintado, P. M. (2022). La motivación y su influencia en el compromiso laboral - MiBanco-José Leonardo Ortiz-Chiclayo 2020. (Tesis de bachiller, Universidad Señor de Sipan) <https://hdl.handle.net/20.500.12802/9409>
- Molina-Marím, G., Oquendo-Lozano, T., Rodríguez-Garzón, S. A., Montoya-Gómez, N., Vesga-Gómez, C., Lagos-Campos, N., Almanza-Payares, R., Chavarro-Medina, M., Goenaga-Jiménez, E., & Arboleda-Posada, G. I. (2016). *Gestión del talento humano en salud pública. Un análisis en cinco ciudades colombianas, 2014*. Revista Gerencia y Políticas de Salud.

<https://doi.org/10.11144/javeriana.rgyps15-30.gtsp>

- Najarro, E. (2022). Compromiso, alienación y desempeño laboral en los trabajadores de un centro de salud comunitario, Ayacucho, 2022. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo). <https://hdl.handle.net/20500.12692/97648>
- Navarro-Abal Y, López-López MJ, Climent-Rodríguez JA. Engagement (compromiso), resiliencia y empatía en auxiliares de enfermería. *Enferm Clin.* 2018; 28:103---110. <https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2017.08.009>
- Ossa, C., & Jiménez, A. (2021). Relación entre engagement y calidad de vida en el trabajo en funcionarios de establecimientos educacionales chilenos. *Cuadernos de Administración*, 34. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.cao34.recvtf>
- Oviedo, H. C., & Campo-Arias, A. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach; An Approach to the Use of Cronbach's Alfa. *Rev. colomb. psiquiatr*, 34(4), 572-580. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0034-74502005000400009&lng=en&tlng=es.](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-74502005000400009&lng=en&tlng=es)
- Panayides, P. (2013). Coefficient Alpha: Interpret With Caution. *Europe's Journal of Psychology*, 9(4), 687–696. <https://doi.org/10.5964/ejop.v9i4.653>
- Pérez, S. (2012). Gestión del talento humano en las organizaciones sanitarias. Obtenido de gestión de enfermería: <http://www.gestiondeenfermeria.com/gestión-del-talento-en-las-organizaciones-sanitarias/>
- Pitre, R. Brito, J. y Hernández, H. (2020). Entrenamiento de recursos humanos para la gerencia de calidad en el sector de la salud. *Cultura, Educación y Sociedad*, 11(2). 285-302. DOI: <http://dx.doi.org/10.17981/cultedusoc.11.2.2020.18>
- Portocarrero, C., (2021). Impacto del estrés laboral y Síndrome de Burnout en el desempeño laboral del personal asistencial, Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins 2021 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20500.12692/76578>



- Rabiul, M.K., Mohamed, A.E., Patwary, A.K., Yean, T.F. and Osman, S.Z. (2023), "Linking human resources practices to employee engagement in the hospitality industry: the mediating influences of psychological safety, availability and meaningfulness", *European Journal of Management and Business Economics*, Vol. 32 No. 2, pp. 223- 240. <https://doi.org/10.1108/EJMBE-12-2020-0347>
- Rivera, K. Y. (2022). *Gestión del talento humano y engagement laboral en enfermería en un servicio de emergencia de un hospital Lima. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo)*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/105184>
- Romero, R. R., & Palacini, F. (2020). Relación entre niveles de engagement y niveles de intención de rotación en empleados de dos empresas privadas de Asunción. *Revista Científica de la UCSA*, 7(2), 3-25. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2020.007.02.003>
- Ropa-Carrión, B., & Alama-Flores, M. (2022). Organizational management: a theoretical analysis for action. *Revista científica de la UCSA*, 9(1), 81-103. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2022.009.01.081>
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of managerial psychology*, 21(7), 600-619. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>
- Salanova, M., Bresó, E., y Schaufeli, W. (2005). Hacia un modelo espiral de las creencias de eficacia en el estudio del Burnout y del Engagement. *Ansiedad y Estrés*, 11(2-3), 215–231. <https://bit.ly/2RzMWml>
- Salas-Arbeláez, L., García-Solarte, M., y Murillo-Vargas, G. (2021). Gestión humana y desempeño organizacional en Pymes colombianas. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(Especial 6), 457-474. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e6.28>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71–92.
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2003). *UWES Utrecht Work Engagement Scale. Preliminary Manual [Version 1, November 2003]*. Utrecht University:

Occupational Health Psychology Unit.

- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire. A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66, 701–716. [doi: 10.1177/0013164405282471](https://doi.org/10.1177/0013164405282471).
- Sonnentag, S. (2017). A task-level perspective on work engagement: A new approach that helps to differentiate the concepts and burnout. *Burnout Research*, 5, 12–20. <https://doi.org/gf3krb>
- Valdez, H. y Ron, C. (2011). Utrecht work engagement scale. En Occupational Health Psychology Unit Utrecht University. Recuperado de: [http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test\\_manual\\_UWES\\_Espanol.pdf](http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_Espanol.pdf)
- Vásquez, S. M. C. (2023). (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo). <https://hdl.handle.net/20.500.12692/110703>
- Vera, P. E. L. (2020). Análisis del Engagement laboral en profesionales de atención primaria en salud de la Provincia de Santa Elena - Ecuador. *Revista San Gregorio*, 1(40). <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i40.1307>
- Viveros, O. I., & Fierro, C. (2020). Correlación de los niveles de engagement y síndrome de burnout en una empresa de telecomunicaciones. *Revista ESPACIOS*. ISSN, 798, 1015. <https://www.revistaespacios.com/>
- Vuong, B. N., & Suntrayuth, S. (2019). The impact of human resource management practices on employee engagement and moderating role of gender and marital status: An evidence from the Vietnamese banking industry. *Management Science Letters*, 10(7), 2020. <https://ssrn.com/abstract=3655357>
- Yener, M., Gurbuz, F. G. & Acar, P. (2017). Development and validation of a talent management measurement instrument. *Journal of Business Economics and Finance*, 6 (3), 233-245. [DOI: 10.17261/Pressacademia.2017.683](https://doi.org/10.17261/Pressacademia.2017.683)

# **ANEXOS**

## Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Gestión del talento humano en el engagement laboral de enfermería en consultorios externos de un hospital, Lima, 2023.							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable Independiente: Gestión del talento humano				
¿Cómo influye la gestión del talento humano en el engagement laboral de enfermería en consultorios externos de un hospital, Lima, 2023?	Determinar la influencia de la gestión del talento humano en el engagement laboral de enfermería en consultorios externos de un hospital, Lima, 2023.	La gestión del talento humano influye en el engagement laboral de enfermería de consultorios externos de un hospital, Lima, 2023.	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de valores</b>	<b>Niveles o rangos</b>
			Reclutamiento	Comunicación Divulgación	1, 2, 3, 4.	Ordinal	Mala 28-65
			Selección	Dotación de recurso humano	5, 6, 7, 8.	Ordinal	
			Capacitación	Entrenamiento Desarrollo de habilidades Desarrollo de actitudes	9, 10, 11, 12. 13, 14, 15. 16, 17, 18.	Ordinal	Regular 66-103
			Recompensa	Financieras No financieras	19, 20, 21, 22, 23, 24, 25	Ordinal	Buena 104-140
			Evaluación del desempeño	Evaluación de actividades Logro de metas	26, 27 28	Ordinal	
Problemas Específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable Dependiente: Engagement laboral				
¿Cómo influye la gestión del talento humano en el engagement laboral en su dimensión vigor de enfermería de consultorios externos de un hospital, Lima, 2023?	Determinar la influencia de la gestión del talento humano en el engagement laboral en su dimensión vigor de enfermería de consultorios externos de un hospital, Lima, 2023	La gestión del talento humano influye en el engagement laboral en su dimensión vigor de enfermería de consultorios externos de un hospital, Lima, 2023	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de valores</b>	<b>Niveles o rangos</b>
			Vigor	Resistencia Esfuerzo	4, 12,15 1, 8,17	Ordinal	Muy bajo ≤1.93 Bajo 1.94-3.06 Promedio 3.07-4.66
			Dedicación	Entusiasmo Propósito	5,7,10 2,13	Ordinal	
¿Cómo influye la gestión del talento humano en el	Determinar la influencia de la gestión del talento humano	La gestión del talento humano influye en el	Absorción	Satisfacción Concentración laboral	9,14,16 3,6,11	Ordinal	Alto: 4.67-5.53 Muy alto: ≥5.54

engagement laboral en su dimensión dedicación de enfermería de consultorios externos de un hospital, Lima, 2023?	en el engagement laboral en su dimensión dedicación de enfermería de consultorios externos de un hospital, Lima, 2023	engagement laboral en su dimensión dedicación de enfermería de consultorios externos de un hospital, Lima, 2023	
¿Cómo influye la gestión del talento humano en el engagement laboral en su dimensión absorción de enfermería de consultorios externos de un hospital, Lima, 2023?	Determinar la influencia de la gestión del talento humano en el engagement laboral en su dimensión absorción de enfermería de consultorios externos de un hospital, Lima, 2023	La gestión del talento humano influye en el engagement laboral en su dimensión absorción de enfermería de consultorios externos de un hospital, Lima, 2023	
<b>Diseño de investigación:</b>	<b>Población y Muestra:</b>	<b>Técnicas e instrumentos:</b>	<b>Método de análisis de datos:</b>
Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básica Método: Hipotético deductivo Diseño: No experimental	Población: 142 Muestra: 105	Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario	Descriptiva: Se realizó el cálculo de frecuencias absolutas y porcentajes de la variable independiente gestión del talento humano y la variable dependiente engagement. Además de la misma forma frecuencias absolutas y porcentajes de las dimensiones de las variables gestión del talento humano y el engagement laboral. Inferencial: Se realizó la prueba de normalidad para posteriormente analizar las variables (sexo, edad, tiempo que viene laborando, tipo de contrato, tipo de profesión y gestión de talento humano) y encontrar un modelo explicativo a través de regresión logística múltiple.

Anexo 2. Tabla de operacionalización de variables

<b>Variables de estudio</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de medición</b>
Variable independiente: Gestión del talento humano	Según Chiavenato (2009) la gestión del talento humano es el conjunto de actividades y practicas necesarias para los gerentes del área de recursos humanos, que permitan desarrollar todas las potencialidades del trabajador	La variable gestión del talento humano será dividido y medidos a través de sus dimensiones: a) reclutamiento; b) selección; c) capacitación; e) recompensa; f) evaluación del desempeño.	Reclutamiento	Comunicación Divulgación	<b>Escala:</b> ordinal <b>Nivel:</b> politómica 1= Nunca. 2= Casi nunca. 3= A veces. 4= Casi siempre. 5= Siempre
			Selección	Dotación de recurso humano	
			Capacitación	Entrenamiento Desarrollo de habilidades Desarrollo de actitudes	
			Recompensa	Financieras No financieras	
			Evaluación del desempeño	Evaluación de actividades Logro de metas	
Variable dependiente: Engagement laboral	Una actitud mental positiva y que produce placer al llevar a cabo su	La variable engagement será dividida para su medición en la dimensión vigor, dedicación y	Vigor	Resistencia Esfuerzo	<b>Escala:</b> ordinal <b>Nivel:</b> politómica 0= ninguna vez 1=algunas veces por
			Dedicación	Entusiasmo Propósito	

	labor y que se evidencian por presentar ciertas características como el: vigor, dedicación y absorción. (Schaufeli, 2004)	absorción.	Absorción	Satisfacción Concentración laboral	año 2=una vez por mes 3=algunas veces por mes 4= una vez por semana 5=algunas veces por semana 6= todos los días
--	--	------------	-----------	--	---

### Anexo 3. Validez y confiabilidad

#### Validación por expertos

##### Datos generales del Juez

<b>Nombre del juez:</b>	Dr. Jorge Gim Espinoza Torres
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( ) Doctor ( X )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( ) Social ( ) Educativa ( ) Organizacional(X )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Área jurídica Entrenamiento en habilidades blandas y duras
<b>Institución donde labora:</b>	Ministerio de Justicia y derechos humanos Docencia universitaria pregrado y postgrado Profesor afiliado a CONCYTEC-RENACIT
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( X )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)</b>	Experiencia en investigación Profesor de investigación científica Asesor de tesis Jurado de sustentación de trabajos universitarios pre y post grado Título de estudio realizado: Reincidencia y habitualidad y su inconsistencia dogmática y jurídica en un proceso penal y constitucionalizado. La búsqueda de la verdad como presupuesto y finalidad de un proceso penal constitucionalizado. Entre otros

#### 1. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 2. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario sobre la gestión del talento humano
<b>Autora:</b>	Melissa Altamirano (2022), en base a la teoría de Chiavenato (2009), modificado Lupe Vásquez
<b>Objetivo:</b>	Medir la gestión del talento humano en la institución.
<b>Administración:</b>	Individual
<b>Año:</b>	2022
<b>Ambito de aplicación:</b>	Personal de enfermería de un hospital
<b>Dimensiones:</b>	Reclutamiento, selección, capacitación, recompensa y evaluación del desempeño
<b>Confiabilidad:</b>	Alfa de Cronbach 0.902
<b>Escala:</b>	Escala de medición ordinal
<b>Niveles o rango:</b>	Mala, regular y buena
<b>Cantidad de ítems:</b>	28
<b>Tiempo de aplicación:</b>	20 minutos

#### 3. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, le presento el cuestionario para medir gestión del talento humano, creado por Melisa Altamirano (2022) en su investigación de tesis de maestría, en base a la teoría



de Chiavenato en el 2009, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<p><b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<p><b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial/lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<p><b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel**

**1: No cumple con el criterio**

**Instrumento que mide la variable 01:** Cuestionario sobre la gestión del talento humano

**Definición de la variable:**

Según Chiavenato (2009) la gestión del talento humano es el conjunto de actividades y practicas necesarias para los gerentes del área de recursos humanos, que permitan desarrollar todas las potencialidades del trabajador.

**Dimensión 1: Dimensión reclutamiento:** Etapa en la cual se informa y divulga las oportunidades laborales de una institución

Indicadores	Ítem	Clari dad	Cohe rencia	Rele vancia	Observacio nes/ Recomen daciones
Comunicación	1. ¿La institución elabora el perfil profesional adecuado para la plaza en concurso?	4	4	4	
	3. ¿Por lo general, ¿la persona que gana el concurso, cuenta con el perfil del concurso?	3	4	4	
Divulgación	2. ¿La institución pública la plaza creada a través de los medios de comunicación virtuales y electrónicos de manera correcta y oportuna?	4	4	4	
	4. ¿En caso de quedar desierta la plaza, ¿la institución realiza una nueva convocatoria?	4	4	4	

**Dimensión 2: Dimensión selección:** En esta etapa se elige a los candidatos idóneos para la organización. Además, esta etapa permite establecer los gastos que serán necesarios y las bonificaciones que se propondrán.

Indicadores	Ítem	Clari dad	Cohe rencia	Rele vancia	Observacio nes/ Recomend aciones
Dotación de recursos humanos	5. En el proceso de selección, ¿se evalúa el currículo del postulante?	4	4	4	
	6. En el proceso de selección, ¿se toma una prueba escrita de conocimientos al postulante?	4	4	4	
	7. En el proceso de selección, ¿se realiza una entrevista al postulante?	4	4	4	
	8. ¿Se firma un documento formal de contratación al personal ganador del concurso?	4	4	4	

**Dimensión 3: Dimensión capacitación:** este es el proceso que tiene pasos secuenciales los cuales ayudan a modificar la conducta de los miembros del equipo de trabajo, el cual favorece en el alcance de los objetivos institucionales, este proceso constituye el aprendizaje y por ende modifica la conducta y las actitudes.

Indicadores	Ítem	Clari dad	Cohe rencia	Relev ancia	Observacion es/ Recomenda ciones
	9. ¿La institución cuenta con un programa de inducción al personal ingresante?	4	4	4	

Entrenamiento	10. ¿Se elabora un programa de capacitación para los trabajadores?	4	4	4	
	11. ¿Se elabora un programa de actualización para los trabajadores?	4	4	4	
	12. ¿Las capacitaciones responden a las necesidades actuales del servicio?	4	4	4	
Desarrollo de habilidades	13. ¿Los temas de capacitación están orientados a fortalecer competencias para mejorar su desempeño?	4	4	4	
	14. ¿Los programas de actualización están orientados a ampliar sus conocimientos sobre nuevas tecnologías?	4	4	4	
	15. ¿La institución brinda a sus trabajadores instrucciones de seguridad para cada trabajo?	4	4	4	
Desarrollo de actitudes	16. ¿La institución promueve la aplicación de principios y valores?	4	4	4	
	17. ¿La institución promueve o capacita sobre el clima laboral?	4	4	4	
	18. ¿La institución realiza talleres o capacitaciones de inteligencia emocional?	4	4	4	

**Dimensión 4:** Dimensión recompensa: consiste en la asignación, premio o reconocimiento otorgado a cambio del trabajo realizado, la más conocida es la remuneración, sin embargo, se puede mencionar que existen 2 tipos de recompensas, las financieras tales como la remuneración, obsequios, diligencias y las indirectas como las vacaciones, descanso semanal, las gratificaciones, etc. Y las no financieras como los reconocimientos, los halagos, los diplomas de honor etc.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Financieras	19. ¿La institución cumple oportunamente con la remuneración según contrato?	4	4	4	
	20. ¿La institución otorga becas para el desarrollo profesional?	4	4	4	
	21. ¿La institución tiene programas de recompensas no económicas para los trabajadores?	4	4	4	
	22. ¿Se otorga incentivos económicos al buen desempeño laboral o logros académicos?	4	4	4	
	23. ¿La institución realiza reconocimientos no económicos por el buen desempeño de sus colaboradores?	4	4	4	

No financieras	24. ¿La institución tiene un programa de prestaciones sociales para los colaboradores que forman parte de la organización?	4	4	4	
	25. ¿La institución promueve programas recreativos, actividades deportivas, paseos y excursiones para el personal y familiares?	4	4	4	

**Dimensión 5:** Dimensión evaluación de desempeño, en este proceso se da a conocer el valor del de la actividad realizada por cada persona en relación a las funciones que desempeña, de los objetivos y los objetivos que debe lograr, esta etapa nos permite valorar, apreciar el potencial de las cualidades de una persona además de la contribución para que la institución se desarrolle

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Evaluación de actitudes	26. ¿ La institución realiza periódicamente la supervisión del cumplimiento de sus actividades?	4	4	4	
	27. ¿ La institución realiza periódicamente la evaluación de desempeño de actividades?	4	4	4	
Logro de metas	28. ¿ Le informan a usted los resultados de la evaluación de desempeño?	4	4	4	



Dr. Jorge Gim Espinoza Torres  
DNI: 40204318

### 1. Datos generales del Juez

<b>Nombre del juez:</b>	Dr. Jorge Gim Espinoza Torres
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( ) Doctor ( X )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( ) Social ( ) Educativa ( ) Organizacional ( X )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Área jurídica Entrenamiento en habilidades blandas y duras
<b>Institución donde labora:</b>	Ministerio de Justicia y derechos humanos Docencia universitaria pregrado y postgrado Profesor afiliado a CONCYTEC-RENACIT

<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )	Más de 5 años ( X )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	Experiencia en investigación Profesor de investigación científica Asesor de tesis Jurado de sustentación de trabajos universitarios pre y post grado Título de estudio realizado: Reincidencia y habitualidad y su inconsistencia dogmática y jurídica en un proceso penal y constitucionalizado. La búsqueda de la verdad como presupuesto y finalidad de un proceso penal constitucionalizado. Entre otros	

**Instrumento que mide la variable 02:** Cuestionario de engagement laboral

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario de engagement laboral
<b>Autor (a):</b>	Schaufeli y Bekker
<b>Objetivo:</b>	Medir el compromiso con la labor que desempeña
<b>Administración:</b>	Individual
<b>Año:</b>	2003
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Personal de enfermería de un hospital
<b>Dimensiones:</b>	Vigor, dedicación y absorción.
<b>Confiabilidad:</b>	Alfa de Cronbach 0.668
<b>Escala:</b>	Escala de medición ordinal
<b>Niveles o rango:</b>	Muy bajo, bajo, promedio, alto y muy alto.
<b>Cantidad de ítems:</b>	17
<b>Tiempo de aplicación:</b>	15 minutos

**Definición de la variable:** Según Maslach (2001) es el estado de compromiso que desarrolla el trabajador en relación a la labor que realiza y que lo mantiene constantemente motivado.

**Dimensión 1: Vigor:** Es la capacidad de poder realizar una actividad a pesar de las dificultades. El colaborador tiene una alta vitalidad y energía al efectuar su trabajo. Requiere una alta resistencia mental.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Resistencia	4. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo	4	4	4	
	12. Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo	4	4	4	
	15. Soy muy persistente en mi trabajo	4	4	4	
Esfuerzo	1. En mi trabajo me siento lleno de energía	4	4	4	
	8. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar	4	4	4	


	17. Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando	4	4	4	
--	---	---	---	---	--

**Dimensión 2: Dedicación:** Supone alta implicación en el trabajo, junto con sentimientos de pertenencia y entusiasmo. Un alto nivel de dedicación al trabajo significa congruencia con los objetivos de la organización.

Indicadores	Ítem	Clari dad	Cohe rencia	Rele vancia	Observacion es/ Recomenda cion es
Entusiasmo	5. Estoy entusiasmado con mi trabajo	4	4	4	
	7. Mi trabajo me inspira	4	4	4	
	10. Estoy orgulloso del trabajo que hago	4	4	4	
Propósito	2. Mi trabajo está lleno de significado y propósito	4	4	4	
	13. Mi trabajo es retador	3	4	4	

**Dimensión 3: Absorción:** Se refiere a un estado de alta concentración y disfrute de las actividades que realiza.

Indicadores	Ítem	Clari dad	Coher encia	Rele vancia	Observacion es/ Recomenda cion es
Satisfacción	9. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo	4	4	4	
	14. Me "dejo llevar" por mi trabajo	4	4	4	
	16. Me es difícil "desconectarme" de mi trabajo	3	4	4	
Concentración laboral	3. El tiempo vuela cuando estoy trabajando	4	4	4	
	6. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí	4	4	4	
	11. Estoy inmerso en mi trabajo	4	4	4	

  
 Dr. Jorge Gim Espinoza Torres  
 DNI: 40204318



sintáctica y semántica son adecuadas.		las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial/lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel**

**1: No cumple con el criterio**

**Instrumento que mide la variable 01:** Cuestionario sobre la gestión del talento humano

**Definición de la variable:**

Según Chiavenato (2009) la gestión del talento humano es el conjunto de actividades y practicas necesarias para los gerentes del área de recursos humanos, que permitan desarrollar todas las potencialidades del trabajador.

**Dimensión 1:** Dimensión reclutamiento: etapa en la cual se informa y divulga las oportunidades laborales de una institución

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación	1. ¿La institución elabora el perfil profesional adecuado para la plaza en concurso?	4	4	4	
	3. ¿Por lo general, ¿la persona que gana el concurso, cuenta con el perfil del concurso?	4	4	4	



Divulgación	2. ¿La institución pública la plaza creada a través de los medios de comunicación virtuales y electrónicos de manera correcta y oportuna?	4	4	4	
	4. ¿En caso de quedar desierta la plaza, ¿la institución realiza una nueva convocatoria?	4	4	4	

**Dimensión 2:** Dimensión selección: en esta etapa se elige a los candidatos idóneos para la organización. Además, esta etapa permite establecer los gastos que serán necesarios y las bonificaciones que se propondrán.

Indicadores	Ítem	Clari dad	Cohe rencia	Rele vancia	Observacio nes/ Recomen da cio n es
Dotación de recursos humanos	5. En el proceso de selección, ¿se evalúa el currículum del postulante?	4	4	4	
	6. En el proceso de selección, ¿se toma una prueba escrita de conocimientos al postulante?	4	4	4	
	7. En el proceso de selección, ¿se realiza una entrevista al postulante?	4	4	4	
	8. ¿Se firma un documento formal de contratación al personal ganador del concurso?	4	4	4	

**Dimensión 3:** Dimensión capacitación: este es el proceso que tiene pasos secuenciales los cuales ayudan a modificar la conducta de los miembros del equipo de trabajo, el cual favorece en el alcance de los objetivos institucionales, este proceso constituye el aprendizaje y por ende modifica la conducta y las actitudes.

Indicadores	Ítem	Clari dad	Cohe rencia	Relev ancia	Observacio nes/ Recomen da cio n es
Entrenamiento	9. ¿La institución cuenta con un programa de inducción al personal ingresante?	4	4	4	
	10. ¿Se elabora un programa de capacitación para los trabajadores?	4	4	4	
	11. ¿Se elabora un programa de actualización para los trabajadores?	4	4	4	
	12. ¿Las capacitaciones responden a las necesidades actuales del servicio?	4	4	4	

Desarrollo de habilidades	13. ¿Los temas de capacitación están orientados a fortalecer competencias para mejorar su desempeño?	4	4	4	
	14. ¿Los programas de actualización están orientados a ampliar sus conocimientos sobre nuevas tecnologías?	4	4	4	
	15. ¿La institución brinda a sus trabajadores instrucciones de seguridad para cada trabajo?	4	4	4	
Desarrollo de actitudes	16. ¿La institución promueve la aplicación de principios y valores?	4	4	4	
	17. ¿La institución promueve o capacita sobre el clima laboral?	4	4	4	
	18. ¿La institución realiza talleres o capacitaciones de inteligencia emocional?	4	4	4	

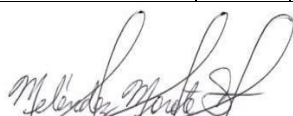
**Dimensión 4:** Dimensión recompensa: consiste en la asignación, premio o reconocimiento otorgado a cambio del trabajo realizado, la más conocida es la remuneración, sin embargo, se puede mencionar que existen 2 tipos de recompensas, las financieras tales como la remuneración, obsequios, diligencias y las indirectas como las vacaciones, descanso semanal, las gratificaciones, etc. Y las no financieras como los reconocimientos, los halagos, los diplomas de honor etc.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Financieras	19. ¿La institución cumple oportunamente con la remuneración según contrato?	4	4	4	
	20. ¿La institución otorga becas para el desarrollo profesional?	4	4	4	
	21. ¿La institución tiene programas de recompensas no económicas para los trabajadores?	4	4	4	
	22. ¿Se otorga incentivos económicos al buen desempeño laboral o logros académicos?	4	4	4	
	23. ¿La institución realiza reconocimientos no económicos por el buen desempeño de sus colaboradores?	4	4	4	
	24. ¿La institución tiene un programa de prestaciones sociales para los colaboradores que forman parte de la organización?	4	4	4	

No financieras	25. ¿La institución promueve programas recreativos, actividades deportivas, paseos y excursiones para el personal y familiares?	4	4	4	
----------------	---	---	---	---	--

**Dimensión 5:** Dimensión evaluación de desempeño, en este proceso se da a conocer el valor del de la actividad realizada por cada persona en relación a las funciones que desempeña, de los objetivos y los objetivos que debe lograr, esta etapa nos permite valorar, apreciar el potencial de las cualidades de una persona además de la contribución para que la institución se desarrolle

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Evaluación de actitudes	26. ¿La institución realiza periódicamente la supervisión del cumplimiento de sus actividades?	4	4	4	
	27. ¿La institución realiza periódicamente la evaluación de desempeño de actividades?	4	4	4	
Logro de metas	28. ¿Le informan a usted los resultados de la evaluación de desempeño?	4	4	4	



Firma del evaluador

DNI: 40177027

**Instrumento que mide la variable 02:** Cuestionario de engagement laboral

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario de engagement laboral
<b>Autor (a):</b>	Schaufeli y Bekker
<b>Objetivo:</b>	Medir el compromiso con la labor que desempeña
<b>Administración:</b>	Individual
<b>Año:</b>	2003
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Personal de enfermería de un hospital
<b>Dimensiones:</b>	Vigor, dedicación y absorción.
<b>Confiabilidad:</b>	Alfa de Cronbach 0.668
<b>Escala:</b>	Escala de medición ordinal
<b>Niveles o rango:</b>	Muy bajo, bajo, promedio, alto y muy alto.
<b>Cantidad de ítems:</b>	17
<b>Tiempo de aplicación:</b>	15 minutos

**Definición de la variable:** Según Maslach (2001) es el estado de compromiso que

desarrollael trabajador en relación a la labor que realiza y que lo mantiene constantemente motivado.

**Dimensión 1: Vigor:** Es la capacidad de poder realizar una actividad a pesar de las dificultades. El colaborador tiene una alta vitalidad y energía al efectuar su trabajo.

Requiereuna alta resistencia mental.

Indicadores	Ítem	Clari dad	Cohe rencia	Rele vancia	Observacio nes/ Recomen da cio n es
Resistencia	4. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo	4	4	4	
	12. Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo	4	4	4	
	15. Soy muy persistente en mi trabajo	4	4	4	
Esfuerzo	1. En mi trabajo me siento lleno de energía	4	4	4	
	8. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar	4	4	4	
	17. Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando	4	4	4	

**Dimensión 2: Dedicación:** Supone alta implicación en el trabajo, junto con sentimientos de pertenencia y entusiasmo. Un alto nivel de dedicación al trabajo significa congruencia con los objetivos de la organización.

Indicadores	Ítem	Clari dad	Cohe rencia	Rele vancia	Observaci ones/ Recomen dacion es
Entusiasmo	5. Estoy entusiasmado con mi trabajo	4	4	4	
	7. Mi trabajo me inspira	4	4	4	
	10. Estoy orgulloso del trabajo que hago	4	4	4	
Propósito	2. Mi trabajo está lleno de significado y propósito	4	4	4	
	13. Mi trabajo es retador	4	4	4	

**Dimensión 3: Absorción:** Se refiere a un estado de alta concentración y disfrute de las actividades que realiza.

Indicadores	Ítem	Clari dad	Coher encia	Rele vancia	Observaci ones/ Recomen dacion es
-------------	------	--------------	----------------	----------------	---

Satisfacción	9. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo	4	4	4	
	14. Me "dejo llevar" por mi trabajo	4	4	4	
	16. Me es difícil "desconectarme" de mi trabajo	4	4	4	
Concentración laboral	3. El tiempo vuela cuando estoy trabajando	4	4	4	
	6. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí	4	4	4	
	11. Estoy inmerso en mi trabajo	4	4	4	



Firma del evaluador

DNI: 40177027

### 1. Datos generales del Juez

<b>Nombre del juez:</b>	Mg Daniel Ángel Córdova Sotomayor
<b>Grado profesional:</b>	Maestría (X) Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( ) Social ( ) Educativa (X) Organizacional( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Ciencias de la salud Investigación y Estadística
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad Peruana Cayetano Heredia Docencia universitaria pregrado y postgrado Investigación Docente RENACYT
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( X )
<b>Experiencia en Investigación:</b> (si corresponde)	Docente de investigación y estadística Asesor de tesis de pregrado y posgrado Jurado de tesis de pregrado y posgrado Autor de publicaciones científicas a nivel nacional e internacional

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario sobre la gestión del talento humano
<b>Autora:</b>	Melissa Altamirano (2022), en base a la teoría de Chiavenato (2009), modificado Lupe Vásquez
<b>Objetivo:</b>	Medir la gestión del talento humano en la institución.
<b>Administración:</b>	Individual
<b>Año:</b>	2022
<b>Ambito de aplicación:</b>	Personal de enfermería de un hospital
<b>Dimensiones:</b>	Reclutamiento, selección, capacitación, recompensa y evaluación del desempeño
<b>Confiabilidad:</b>	Alfa de Cronbach 0.902
<b>Escala:</b>	Escala de medición ordinal
<b>Niveles o rango:</b>	Mala, regular y buena
<b>Cantidad de ítems:</b>	28
<b>Tiempo de aplicación:</b>	20 minutos

### 4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, le presento el cuestionario para medir gestión del talento humano, creado por Melisa Altamirano (2022) en su investigación de tesis de maestría, en base a la teoría de Chiavenato en el 2009, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.

	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial/lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel**

**1: No cumple con el criterio**

**Instrumento que mide la variable 01:** Cuestionario sobre la gestión del talento humano

**Definición de la variable:**

Según Chiavenato (2009) la gestión del talento humano es el conjunto de actividades y practicas necesarias para los gerentes del área de recursos humanos, que permitan desarrollar todas las potencialidades del trabajador.

**Dimensión 1: Dimensión reclutamiento:** Etapa en la cual se informa y divulga las oportunidades laborales de una institución

Indicadores	Ítem	Clari dad	Coh rencia	Rele vancia	Observaci ones/ Recomen daciones
Comunicación	1. ¿La institución elabora el perfil profesional adecuado para la plaza en concurso?	4	4	3	
	3. ¿Por lo general, ¿la persona que gana el concurso, cuenta con el perfil del concurso?	4	4	3	
	2. ¿La institución pública la plaza creada a través de los medios de comunicación virtuales y electrónicos de manera correcta y oportuna?	4	4	4	

Divulgación	4. ¿En caso de quedar desierta la plaza, ¿la institución realiza una nueva convocatoria?	4	4	4	
-------------	--	---	---	---	--

**Dimensión 2: Dimensión selección:** En esta etapa se elige a los candidatos idóneos para la organización. Además, esta etapa permite establecer los gastos que serán necesarios y las bonificaciones que se propondrán.

Indicadores	Ítem	Clari dad	Cohe rencia	Rele vancia	Observacio nes/ Recomen da cio nes
Dotación de recursos humanos	5. En el proceso de selección, ¿se evalúa el currículum del postulante?	4	4	4	
	6. En el proceso de selección, ¿se toma una prueba escrita de conocimientos al postulante?	4	4	3	
	7. En el proceso de selección, ¿se realiza una entrevista al postulante?	4	4	4	
	8. ¿Se firma un documento formal de contratación al personal ganador del concurso?	4	4	3	

**Dimensión 3: Dimensión capacitación:** Este es el proceso que tiene pasos secuenciales los cuales ayudan a modificar la conducta de los miembros del equipo de trabajo, el cual favorece en el alcance de los objetivos institucionales, este proceso constituye el aprendizaje y por ende modifica la conducta y las actitudes.

Indicadores	Ítem	Clari dad	Cohe rencia	Relev ancia	Observaciones/ Recomen daciones
Entrenamiento	9. ¿La institución cuenta con un programa de inducción al personal ingresante?	4	4	4	
	10. ¿Se elabora un programa de capacitación para los trabajadores?	4	4	4	
	11. ¿Se elabora un programa de actualización para los trabajadores?	4	4	3	
	12. ¿Las capacitaciones responden a las necesidades actuales del servicio?	4	4	4	
Desarrollo de habilidades	13. ¿Los temas de capacitación están orientados a fortalecer competencias para mejorar su desempeño?	4	4	4	
	14. ¿Los programas de actualización están orientados a ampliar sus conocimientos sobre nuevas tecnologías?	4	4	4	
	15. ¿La institución brinda a sus trabajadores instrucciones de seguridad para cada trabajo?	4	4	4	



Desarrollo de actitudes	16. ¿La institución promueve la aplicación de principios y valores?	4	4	4	
	17. ¿La institución promueve o capacita sobre el clima laboral?	4	4	4	
	18. ¿La institución realiza talleres o capacitaciones de inteligencia emocional?	4	4	4	

**Dimensión 4:** Dimensión recompensa: Consiste en la asignación, premio o reconocimiento otorgado a cambio del trabajo realizado, la más conocida es la remuneración, sin embargo, se puede mencionar que existen 2 tipos de recompensas, las financieras tales como la remuneración, obsequios, diligencias y las indirectas como las vacaciones, descanso semanal, las gratificaciones, etc. Y las no financieras como los reconocimientos, los halagos, los diplomas de honor etc.

Indicadores	Ítem	Clari dad	Cohe rencia	Relev ancia	Observaci ones/ Recomen dacion es
Financieras	19. ¿La institución cumple oportunamente con la remuneración según contrato?	4	4	4	
	20. ¿La institución otorga becas para el desarrollo profesional?	4	4	4	
	21. ¿La institución tiene programas de recompensas no económicas para los trabajadores?	4	4	4	
	22. ¿Se otorga incentivos económicos al buen desempeño laboral o logros académicos?	4	4	3	
No financieras	23. ¿La institución realiza reconocimientos no económicos por el buen desempeño de sus colaboradores?	4	4	4	
	24. ¿La institución tiene un programa de prestaciones sociales para los colaboradores que forman parte de la organización?	4	4	4	
	25. ¿La institución promueve programas recreativos, actividades deportivas, paseos y excursiones para el personal y familiares?	4	4	4	

**Dimensión 5: Dimensión evaluación de desempeño,** en este proceso se da a conocer el valor del de la actividad realizada por cada persona en relación a las funciones que desempeña, de los objetivos y los objetivos que debe lograr, esta etapa nos permite valorar, apreciar el potencial de las cualidades de una persona además de la contribución para que la institución se desarrolle

Indicadores	Ítem	Clari dad	Cohe rencia	Rele vancia	Observacio nes/ Recomen da da
-------------	------	--------------	----------------	----------------	---

					cio n es
Evaluación de actitudes	26. ¿La institución realiza periódicamente la supervisión del cumplimiento de sus actividades?	4	4	4	
	27. ¿La institución realiza periódicamente la evaluación de desempeño de actividades?	4	4	4	
Logro de metas	28. ¿Le informan a usted los resultados de la evaluación de desempeño?	4	4	3	

*Daniel Córdoba S.*

DNI: 08877455

### 1. Datos generales del Juez

<b>Nombre del juez:</b>	Mg Daniel Ángel Córdoba Sotomayor
<b>Grado profesional:</b>	Maestría (X) Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( ) Social ( ) Educativa (X) Organizacional( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Ciencias de la salud Investigación y Estadística
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad Peruana Cayetano Heredia Docencia universitaria pregrado y postgrado Investigación Docente RENACYT
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( X )
<b>Experiencia en Investigación:</b> (si corresponde)	Docente de investigación y estadística Asesor de tesis de pregrado y posgrado Jurado de tesis de pregrado y posgrado Autor de publicaciones científicas a nivel nacional e internacional

### Instrumento que mide la variable 02: Cuestionario de engagement laboral

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario de engagement laboral
<b>Autor (a):</b>	Schaufeli y Bekker
<b>Objetivo:</b>	Medir el compromiso con la labor que desempeña
<b>Administración:</b>	Individual
<b>Año:</b>	2003
<b>Ambito de aplicación:</b>	Personal de enfermería de un hospital
<b>Dimensiones:</b>	Vigor, dedicación y absorción.
<b>Confiabilidad:</b>	Alfa de Cronbach 0.668
<b>Escala:</b>	Escala de medición ordinal
<b>Niveles o rango:</b>	Muy bajo, bajo, promedio, alto y muy alto.

<b>Cantidad de ítems:</b>	17
<b>Tiempo de aplicación:</b>	15 minutos

**Definición de la variable:** Según Maslach (2001) es el estado de compromiso que desarrolla el trabajador en relación a la labor que realiza y que lo mantiene constantemente motivado.

**Dimensión 1: Vigor:** Es la capacidad de poder realizar una actividad a pesar de las dificultades. El colaborador tiene una alta vitalidad y energía al efectuar su trabajo. Requiere una alta resistencia mental.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Resistencia	4. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo	4	4	4	
	12. Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo	4	4	4	
	15. Soy muy persistente en mi trabajo	4	4	4	
Esfuerzo	1. En mi trabajo me siento lleno de energía	4	4	4	
	8. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar	4	4	4	
	17. Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando	4	4	4	

**Dimensión 2: Dedicación:** supone alta implicación en el trabajo, junto con sentimientos de pertenencia y entusiasmo. Un alto nivel de dedicación al trabajo significa congruencia con los objetivos de la organización.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Entusiasmo	5. Estoy entusiasmado con mi trabajo	4	4	4	
	7. Mi trabajo me inspira	4	4	4	
	10. Estoy orgulloso del trabajo que hago	4	4	3	
Propósito	2. Mi trabajo está lleno de significado y propósito	4	4	4	
	13. Mi trabajo es retador	4	4	3	

**Dimensión 3: Absorción:** se refiere a un estado de alta concentración y disfrute de las actividades que realiza.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción	9. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo	4	4	4	
	14. Me "dejo llevar" por mi trabajo	4	4	4	
	16. Me es difícil "desconectarme" de mi trabajo	4	4	3	
Concentración laboral	3. El tiempo vuela cuando estoy trabajando	4	4	4	
	6. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí	4	4	4	
	11. Estoy inmerso en mi trabajo	4	4	4	



DNI: 08877455

### 1. Datos generales del Juez

<b>Nombre del juez:</b>	Jenner Fabián Ramírez
<b>Grado profesional:</b>	Maestría (X) Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clinica (X) Social ( ) Educativa ( ) Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Gestión de la Salud
<b>Institución donde labora:</b>	MINSA
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (X)
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)</b>	

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario sobre la gestión del talento humano
<b>Autora:</b>	Melissa Altamirano (2022), en base a la teoría de Chiavenato (2009), modificado Lupe Vásquez
<b>Objetivo:</b>	Medir la gestión del talento humano en la institución.
<b>Administración:</b>	Individual
<b>Año:</b>	2022
<b>Ambito de aplicación:</b>	Personal de enfermería de un hospital

<b>Dimensiones:</b>	Reclutamiento, selección, capacitación, recompensa y evaluación del desempeño
<b>Confiabilidad:</b>	Alfa de Cronbach 0.902
<b>Escala:</b>	Escala de medición ordinal
<b>Niveles o rango:</b>	Mala, regular y buena
<b>Cantidad de ítems:</b>	28
<b>Tiempo de aplicación:</b>	20 minutos

#### 4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, le presento el cuestionario para medir gestión del talento humano, creado por Melisa Altamirano (2022) en su investigación de tesis de maestría, en base a la teoría de Chiavenato en el 2009, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial/lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel****1: No cumple con el criterio**

**Instrumento que mide la variable 01:** Cuestionario sobre la gestión del talento humano

**Definición de la variable:**

Según Chiavenato (2009) la gestión del talento humano es el conjunto de actividades y practicas necesarias para los gerentes del área de recursos humanos, que permitan desarrollar todas las potencialidades del trabajador.

**Dimensión 1: Dimensión reclutamiento:** Etapa en la cual se informa y divulga las oportunidades laborales de una institución

Indicadores	Ítem	Clari dad	Cohe rencia	Rele vancia	Observacio nes/ Recomenda cion es
Comunicación	1. ¿La institución elabora el perfil profesional adecuado para la plaza en concurso?	4	4	4	
	3. ¿Por lo general, ¿la persona que gana el concurso, cuenta con el perfil del concurso?	4	4	4	
Divulgación	2. ¿La institución pública la plaza creada a través de los medios de comunicación virtuales y electrónicos de manera correcta y oportuna?	4	4	4	
	4. ¿En caso de quedar desierta la plaza, ¿la institución realiza una nueva convocatoria?	4	4	4	

**Dimensión 2: Dimensión selección:** En esta etapa se elige a los candidatos idóneos para la organización. Además, esta etapa permite establecer los gastos que serán necesarios y las bonificaciones que se propondrán.

Indicadores	Ítem	Clari dad	Cohe rencia	Rele vancia	Observacio nes/ Recomend acion es
Dotación de recursos	5. En el proceso de selección, ¿se evalúa el currículo del postulante?	4	4	4	
	6. En el proceso de selección, ¿se toma una prueba escrita de conocimientos al postulante?	4	4	4	
	7. En el proceso de selección, ¿se realiza una entrevista al postulante?	4	4	4	

humanos	8. ¿Se firma un documento formal de contratación al personal ganador del concurso?	4	4	4	
---------	--	---	---	---	--

**Dimensión 3:** Dimensión capacitación: este es el proceso que tiene pasos secuenciales los cuales ayudan a modificar la conducta de los miembros del equipo de trabajo, el cual favorece en el alcance de los objetivos institucionales, este proceso constituye el aprendizaje y por ende modifica la conducta y las actitudes.

Indicadores	Ítem	Clari dad	Cohe rencia	Relev ancia	Observacio nes/ Recomend aciones
Entrenamiento	9. ¿La institución cuenta con un programa de inducción al personal ingresante?	4	4	4	
	10. ¿Se elabora un programa de capacitación para los trabajadores?	4	4	4	
	11. ¿Se elabora un programa de actualización para los trabajadores?	4	4	4	
	12. ¿Las capacitaciones responden a las necesidades actuales del servicio?	4	4	4	
	13. ¿Los temas de capacitación están orientados a fortalecer competencias para mejorar su desempeño?	4	4	4	
Desarrollo de habilidades	14. ¿Los programas de actualización están orientados a ampliar sus conocimientos sobre nuevas tecnologías?	4	4	4	
	15. ¿La institución brinda a sus trabajadores instrucciones de seguridad para cada trabajo?	4	4	4	
Desarrollo de actitudes	16. ¿La institución promueve la aplicación de principios y valores?	4	4	4	
	17. ¿La institución promueve o capacita sobre el clima laboral?	4	4	4	
	18. ¿La institución realiza talleres o capacitaciones de inteligencia emocional?	4	4	4	

**Dimensión 4:** Dimensión recompensa: consiste en la asignación, premio o reconocimiento otorgado a cambio del trabajo realizado, la más conocida es la remuneración, sin embargo, se puede mencionar que existen 2 tipos de recompensas, las financieras tales como la remuneración, obsequios, diligencias y las indirectas como las vacaciones, descanso semanal, las gratificaciones, etc. Y las no financieras como los reconocimientos, los halagos, los diplomas de honor etc.

Indicadores	Ítem	Clari dad	Cohe rencia	Relev ancia	Observacion es/ Recomenda ciones
-------------	------	--------------	----------------	----------------	---

Financieras	19. ¿La institución cumple oportunamente con la remuneración según contrato?	4	4	4	
	20. ¿La institución otorga becas para el desarrollo profesional?	4	4	4	
	21. ¿La institución tiene programas de recompensas no económicas para los trabajadores?	4	4	4	
	22. ¿Se otorga incentivos económicos al buen desempeño laboral o logros académicos?	4	4	4	
No financieras	23. ¿La institución realiza reconocimientos no económicos por el buen desempeño de sus colaboradores?	4	4	4	
	24. ¿La institución tiene un programa de prestaciones sociales para los colaboradores que forman parte de la organización?	4	4	4	
	25. ¿La institución promueve programas recreativos, actividades deportivas, paseos y excursiones para el personal y familiares?	4	4	4	

**Dimensión 5:** Dimensión evaluación de desempeño, en este proceso se da a conocer el valor del de la actividad realizada por cada persona en relación a las funciones que desempeña, de los objetivos y los objetivos que debe lograr, esta etapa nos permite valorar, apreciar el potencial de las cualidades de una persona además de la contribución para que la institución se desarrolle

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Evaluación de actitudes	26. ¿ La institución realiza periódicamente la supervisión del cumplimiento de sus actividades?	4	4	4	
	27. ¿ La institución realiza periódicamente la evaluación de desempeño de actividades?	4	4	4	
Logro de metas	28. ¿ Le informan a usted los resultados de la evaluación de desempeño?	4	4	4	

  
**JENNER FABIAN RAMIREZ**  
**DNI 15738847**

**Instrumento que mide la variable 02:** Cuestionario de engagement laboral

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario de engagement laboral
<b>Autor (a):</b>	Schaufeli y Bekker



<b>Objetivo:</b>	Medir el compromiso con la labor que desempeña
<b>Administración:</b>	Individual
<b>Año:</b>	2003
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Personal de enfermería de un hospital
<b>Dimensiones:</b>	Vigor, dedicación y absorción.
<b>Confiabilidad:</b>	Alfa de Cronbach 0.668
<b>Escala:</b>	Escala de medición ordinal
<b>Niveles o rango:</b>	Muy bajo, bajo, promedio, alto y muy alto.
<b>Cantidad de ítems:</b>	17
<b>Tiempo de aplicación:</b>	15 minutos

**Definición de la variable:** Según Maslach (2001) es el estado de compromiso que desarrolla el trabajador en relación a la labor que realiza y que lo mantiene constantemente motivado.

**Dimensión 1: Vigor:** Es la capacidad de poder realizar una actividad a pesar de las dificultades. El colaborador tiene una alta vitalidad y energía al efectuar su trabajo. Requiere una alta resistencia mental.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Resistencia	4. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo	4	4	4	
	12. Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo	4	4	4	
	15. Soy muy persistente en mi trabajo	4	4	4	
Esfuerzo	1. En mi trabajo me siento lleno de energía	4	4	4	
	8. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar	4	4	4	
	17. Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando	4	4	4	

**Dimensión 2: Dedicación:** Supone alta implicación en el trabajo, junto con sentimientos de pertenencia y entusiasmo. Un alto nivel de dedicación al trabajo significa congruencia con los objetivos de la organización.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Entusiasmo	5. Estoy entusiasmado con mi trabajo	4	4	4	
	7. Mi trabajo me inspira	4	4	4	

	10. Estoy orgulloso del trabajo que hago	4	4	4	
Propósito	2. Mi trabajo está lleno de significado y propósito	4	4	4	
	13. Mi trabajo es retador	4	4	4	

**Dimensión 3: Absorción:** Se refiere a un estado de alta concentración y disfrute de las actividades que realiza.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción	9. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo	4	4	4	
	14. Me "dejo llevar" por mi trabajo	4	4	4	
	16. Me es difícil "desconectarme" de mi trabajo	4	4	4	
Concentración laboral	3. El tiempo vuela cuando estoy trabajando	4	4	4	
	6. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí	4	4	4	
	11. Estoy inmerso en mi trabajo	4	4	4	


---

**JENNER FABIAN RAMIREZ**  
**DNI 15738847**

**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
ESPINOZA TORRES, JORGE GIM DNI 40204318	<b>DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD</b> Fecha de diploma: 13/12/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 04/08/2016 Fecha egreso: 25/10/2019	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>
ESPINOZA TORRES, JORGE GIM DNI 40204318	<b>MAESTRO EN DERECHO CON MENCIÓN EN CIENCIAS PENALES</b> Fecha de diploma: 22/05/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO <i>PERU</i>
ESPINOZA TORRES, JORGE GIM DNI 40204318	<b>BACHILLER EN DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA</b> Fecha de diploma: 14/09/05 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO <i>PERU</i>
ESPINOZA TORRES, JORGE GIM DNI 40204318	<b>MAGISTER EN GESTION PUBLICA</b> Fecha de diploma: 30/05/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 09/05/2014 Fecha egreso: 31/12/2015	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
ESPINOZA TORRES, JORGE GIM DNI 40204318	<b>ABOGADO</b> Fecha de diploma: 12/01/2007 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO <i>PERU</i>

**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
MELENDEZ MOROTE, DOROTHY LUISA DNI 40177027	<b>BACHILLER EN EDUCACION</b> Fecha de diploma: 30/09/2003 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO <i>PERU</i>
MELENDEZ MOROTE, DOROTHY LUISA DNI 40177027	<b>MAESTRA EN CIENCIAS DE LA EDUCACION CON MENCIÓN EN PSICOLOGÍA COGNITIVA</b> Fecha de diploma: 02/10/2014 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO <i>PERU</i>
MELENDEZ MOROTE, DOROTHY LUISA DNI 40177027	<b>LICENCIADA EN EDUCACION LENGUA Y LITERATURA</b> Fecha de diploma: 20/09/2005 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO <i>PERU</i>

**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
CORDOVA SOTOMAYOR, DANIEL ANGEL DNI 08877455	<b>BACHILLER EN ESTOMATOLOGIA</b> Fecha de diploma: 21/07/2004 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA <b>PERU</b>
CORDOVA SOTOMAYOR, DANIEL ANGEL DNI 08877455	<b>CIRUJANO DENTISTA</b> Fecha de diploma: 21/07/2004 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA <b>PERU</b>
CORDOVA SOTOMAYOR, DANIEL ANGEL DNI 08877455	<b>MAGISTER EN EDUCACION CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA</b> Fecha de diploma: 24/06/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <b>PERU</b>

**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
FABIÁN RAMÍREZ, JENNER DNI 15738847	<b>TÍTULO DE ESPECIALISTA EN ADMINISTRACIÓN DE SALUD</b> Fecha de diploma: 02/03/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD RICARDO PALMA <b>PERU</b>
FABIAN RAMIREZ, JENNER DNI 15738847	<b>MEDICO CIRUJANO</b> Fecha de diploma: 22/03/2004 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN <b>PERU</b>
FABIAN RAMIREZ, JENNER DNI 15738847	<b>BACHILLER EN MEDICINA HUMANA</b> Fecha de diploma: 27/02/2004 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN <b>PERU</b>
FABIÁN RAMÍREZ, JENNER DNI 15738847	<b>TÍTULO PROPIO DE MÁSTER EN EVALUACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS</b> Fecha de Diploma: 15/01/2020 TIPO: <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>RECONOCIMIENTO</b></li> </ul> Fecha de Resolución de Reconocimiento: 14/07/2020  Modalidad de estudios: Duración de estudios:	UNIVERSIDAD DE SEVILLA <b>ESPAÑA</b>

#### Anexo 4. Test de alfa de Cronbach

##### **Variable: Gestión del talento humano**

---

		N°	%
Casos	Válido	105	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	105	100,0

##### **Estadísticas de fiabilidad**

---

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,903	28

---

*Nota:* Procesamiento con SPSS 25

##### **Variable: Engagement laboral**

---

		N°	%
Casos	Válido	105	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	105	100,0

##### **Estadísticas de fiabilidad**

---

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,932	17

---

*Nota:* Procesamiento con SPSS 25

Anexo 5. Instrumentos de recolección de datos

**CUESTIONARIO SOBRE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

El presente cuestionario es para obtener información de como Ud, percibe la gestión del talento humano en el área donde labora. La información es confidencial y no existe respuesta correcta o incorrecta. Le agradezco su sinceridad y tiempo.

Instrucciones: marcar con una equis (X) en el número donde corresponda teniendo en cuenta que:

1= NUNCA.

2= CASI NUNCA.

3= A VECES.

4= CASI SIEMPRE.

5= SIEMPRE

	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN RECLUTAMIENTO</b>					
1. ¿ La institución elabora el perfil profesional adecuado para la plaza en concurso?					
2. ¿La institución pública la plaza creada a través de los medios de comunicación virtuales y electrónicos de manera correcta y oportuna?					
3. ¿ Por lo general, ¿la persona que gana el concurso, cuenta con el perfil del concurso?					
4. ¿ En caso de quedar desierta la plaza, ¿la institución realiza una nueva convocatoria?					
<b>DIMENSIÓN SELECCIÓN</b>					
5. En el proceso de selección, ¿se evalúa el currículum del postulante?					
6. En el proceso de selección, ¿se toma una prueba escrita de conocimientos al postulante?					
7. En el proceso de selección, ¿se realiza una entrevista al postulante?					
8. ¿Se firma un documento formal de contratación al personal ganador del concurso?					
<b>DIMENSIÓN CAPACITACIÓN</b>					
9. ¿La institución cuenta con un programa de inducción al personal ingresante?					
10. ¿Se elabora un programa de capacitación para los trabajadores?					
11. ¿Se elabora un programa de actualización para los trabajadores?					
12. ¿Las capacitaciones responden a las necesidades actuales del servicio?					
13. ¿Los temas de capacitación están orientados a fortalecer competencias para mejorar su desempeño?					
14. ¿Los programas de actualización están orientados a ampliar sus conocimientos sobre nuevas tecnologías?					
15. ¿ La institución brinda a sus trabajadores instrucciones de seguridad para cada trabajo?					
16. ¿ La institución promueve la aplicación de principios y valores?					
17. ¿La institución promueve o capacita sobre el clima laboral?					

18. ¿La institución realiza talleres o capacitaciones de inteligencia emocional?					
<b>DIMENSIÓN RECOMPENSA</b>					
19. ¿ La institución cumple oportunamente con la remuneración según contrato?					
20. ¿La institución otorga becas para el desarrollo profesional?					
21. ¿La institución tiene programas de recompensas no económicas para los trabajadores?					
22. ¿Se otorga incentivos económicos al buen desempeño laboral o logros académicos?					
23. ¿La institución realiza reconocimientos no económicos por el buen desempeño de sus colaboradores?					
24. ¿La institución tiene un programa de prestaciones sociales para los colaboradores que forman parte de la organización?					
25. ¿ La institución promueve programas recreativos, actividades deportivas, paseos y excursiones para el personal y familiares?					
<b>DIMENSIÓN EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO</b>					
26. ¿ La institución realiza periódicamente la supervisión del cumplimiento de sus actividades?					
27. ¿ La institución realiza periódicamente la evaluación de desempeño de actividades?					
28. ¿ Le informan a usted los resultados de la evaluación de desempeño?					

## CUESTIONARIO DE ENGAGEMENT LABORAL

Las siguientes afirmaciones son para conocer su sentir en el trabajo. Lea cuidadosamente las preguntas y seleccione las veces que se ha sentido de la forma que describe la oración.

Instrucciones: marque con una equis (X) donde corresponda.

Edad:..... Cargo: Enfermera: ( ) Técnico en enfermería: ( ) Auxiliar de enf.( )  
 Sexo:..... Años de servicio:..... Régimen laboral: 276( ) 728( )  
 CAS( ) Terceros( )

- 0 = Ninguna vez
- 1 = Pocas veces al año
- 2 = Una vez al mes
- 3 = Pocas veces al mes
- 4 = Una vez por semana
- 5 = Pocas veces por semana
- 6 = Todos los días

	0	1	2	3	4	5	6
<b>DIMENSIÓN VIGOR:</b>							
1. En mi trabajo me siento lleno de energía (P1V)							
2. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo (P4V)							
3. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar (P8V)							
4. Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo (P12V)							
5. Soy muy persistente en mi trabajo (P15V)							
6. Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando (P17V)							
<b>DIMENSIÓN DEDICACIÓN:</b>							
7. Mi trabajo está lleno de significado y propósito (P2D)							
8. Estoy entusiasmado con mi trabajo (P5D)							
9. Mi trabajo me inspira (P7D)							
10. Estoy orgulloso del trabajo que hago (P10D)							
11. Mi trabajo es retador (P13D)							
<b>DIMENSIÓN ABSORCIÓN:</b>							
12. El tiempo vuela cuando estoy trabajando (P3A)							
13. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí (P6A)							
14. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo (P9A)							
15. Estoy inmerso en mi trabajo (P11A)							
16. Me "dejo llevar" por mi trabajo (P14A)							
17. Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo (P16A)							

PnV: Número de pregunta relacionado a vigor

PnD: Número de pregunta relacionada a dedicación

PnA: Número de pregunta relacionada a absorción



Anexo 6. Consolidados de la aplicación de los instrumentos

VARIABLE INDEPENDIENTE: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO																																		
ITEM	RECLUTAMIENTO				SELECCIÓN				CAPACITACION									RECOMPENSA						EVALUACION DEL			TOTAL							
	1	2	3	4	D1	5	6	7	8	D2	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	D3	19	20	21	22	23		24	25	D4	26	27	28	D5
1	4	4	4	4	16	5	5	5	5	20	5	5	5	4	4	5	3	4	4	2	41	3	1	1	1	1	3	3	13	4	1	1	6	96
2	3	5	3	4	15	6	6	6	6	24	6	3	3	2	3	3	4	3	3	1	31	4	1	1	1	1	3	3	14	5	5	5	15	99
3	3	3	3	3	12	3	3	4	4	14	3	4	4	4	3	3	4	3	2	3	33	2	5	5	2	2	5	2	23	2	2	2	6	88
4	4	4	4	4	16	5	5	5	5	20	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	31	2	2	2	2	2	2	2	14	3	2	1	6	87
5	5	5	3	2	15	5	5	5	5	20	4	4	4	4	4	3	5	4	3	2	37	3	2	2	1	1	2	3	14	3	3	2	8	94
6	3	4	3	3	13	4	4	5	5	18	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	34	5	3	3	3	3	3	23	3	3	3	9	97	
7	3	3	3	5	14	4	4	5	5	18	2	4	3	2	3	3	2	2	2	4	27	5	5	5	4	2	4	3	28	4	4	2	10	97
8	4	4	3	4	15	5	5	4	5	19	5	4	3	4	3	3	3	2	3	3	33	4	2	3	1	3	3	4	20	4	3	4	11	98
9	2	3	4	4	13	2	2	2	4	10	2	1	1	1	2	2	3	1	1	1	15	5	5	4	1	2	2	4	23	3	3	3	9	70
10	3	3	3	2	11	5	5	5	5	20	3	2	2	3	4	2	3	3	3	3	28	5	5	5	1	3	3	3	25	3	3	3	9	93
11	3	3	3	4	13	5	5	5	5	20	3	2	2	3	4	2	3	2	4	4	29	4	5	5	2	2	2	4	24	4	4	2	10	96
12	4	4	4	2	14	4	2	5	4	15	2	2	2	1	2	1	2	1	2	3	18	3	4	3	1	1	3	4	19	2	2	1	5	71
13	3	2	4	4	13	5	4	5	3	17	3	2	3	2	2	3	2	1	1	3	22	4	5	1	1	2	1	1	15	3	3	2	8	75
14	4	5	4	2	15	2	4	4	4	14	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	35	4	4	5	3	3	3	3	25	4	4	4	12	101
15	1	2	2	2	7	2	2	3	2	9	2	1	2	1	3	3	2	1	1	1	17	4	4	4	1	1	1	1	16	2	2	1	5	54
16	4	4	3	3	14	5	5	5	5	20	3	3	2	3	4	4	3	4	3	2	31	4	1	1	1	2	1	3	13	3	3	1	7	85
17	4	4	3	3	14	4	3	4	4	15	4	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	28	5	4	5	1	1	3	22	3	3	2	8	87
18	3	3	3	1	10	4	3	3	3	13	3	3	3	2	3	2	2	3	1	2	24	5	4	5	1	1	1	3	20	3	3	1	7	74
19	5	4	5	4	18	4	5	5	5	19	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	46	5	3	5	3	4	4	4	28	5	5	4	14	125
20	4	4	3	1	12	5	5	5	5	20	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	41	1	1	1	1	1	4	4	13	4	5	3	12	98
21	4	5	4	4	17	5	4	5	5	19	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	45	5	3	3	3	4	5	5	28	4	4	4	12	121
22	3	4	4	4	15	5	4	5	5	19	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	43	5	3	3	3	4	5	5	28	4	4	4	12	117
23	3	4	5	3	15	5	5	5	5	20	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2	27	5	3	2	1	1	1	3	16	3	3	2	8	86
24	3	3	3	2	11	3	2	3	2	10	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	25	4	2	3	2	2	3	2	18	4	4	2	10	74
25	5	5	4	5	19	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	47	5	4	2	2	2	2	4	21	4	4	2	10	117
26	4	4	4	5	17	4	5	5	5	19	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	44	5	2	2	2	2	2	2	17	3	3	2	8	105
27	3	3	4	4	14	5	5	5	5	20	5	5	5	3	5	4	5	4	4	4	44	4	4	4	4	5	4	5	30	4	5	4	13	121
28	4	4	3	4	15	5	4	4	5	18	4	4	3	5	4	4	4	4	3	2	37	5	4	2	2	2	2	2	19	5	5	5	15	104
29	5	4	3	1	13	5	3	5	5	18	5	4	4	3	5	4	4	2	3	1	35	5	1	3	1	4	3	3	20	4	4	4	12	98
30	4	4	3	3	14	4	4	4	5	17	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	32	4	3	1	1	1	2	4	16	4	4	4	12	91
31	3	5	3	3	14	4	4	4	4	16	5	2	4	4	1	2	4	4	4	4	34	5	1	1	1	1	1	4	14	5	5	5	15	93
32	3	3	4	3	13	5	4	3	4	16	1	3	3	2	3	2	3	3	2	1	23	4	1	1	1	1	2	2	12	3	3	3	9	73
33	1	5	4	5	15	5	5	1	5	16	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	14	1	5	5	1	1	1	1	15	1	1	1	3	63
34	5	5	5	3	18	5	5	5	5	20	5	3	3	3	3	3	3	2	2	1	28	5	1	1	1	1	1	1	11	1	1	1	3	80
35	3	4	3	3	13	4	4	4	4	16	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	32	5	3	2	2	2	3	3	20	4	2	2	8	89
36	4	4	3	4	15	5	5	5	4	19	5	3	3	3	3	4	5	5	4	3	38	5	2	1	1	2	2	2	15	3	3	2	8	95
37	4	5	4	4	17	5	4	5	5	19	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	45	5	3	3	3	4	5	5	28	4	4	4	12	121
38	4	4	2	4	14	4	4	4	4	16	5	2	2	2	2	1	1	1	1	1	18	5	1	1	1	1	1	3	13	1	1	1	3	64
39	3	4	2	3	12	5	4	4	5	18	5	3	1	1	2	1	1	1	1	1	17	5	1	1	1	1	1	3	13	1	1	1	3	63
40	3	3	3	4	13	4	5	5	5	19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	1	1	1	1	1	3	11	2	2	2	6	79
41	1	3	3	4	11	5	3	3	4	15	1	1	1	1	2	1	2	3	1	1	14	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	3	50
42	4	1	3	2	10	3	3	3	5	14	5	2	2	2	2	2	2	2	2	1	22	3	1	1	1	1	1	1	9	1	1	1	3	58
43	2	2	2	5	11	5	5	5	5	20	2	2	2	1	1	1	1	3	1	2	16	5	1	1	1	1	1	3	13	1	1	1	3	63
44	4	5	4	3	16	5	4	5	5	19	4	4	4	5	4	4	3	3	4	3	38	5	3	3	3	3	3	4	24	3	3	2	8	105
45	5	4	3	5	17	5	5	4	5	19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	48	3	1	1	1	2	2	4	14	5	4	5	14	112

46	4	5	5	5	19	5	5	5	5	20	5	5	5	3	5	5	2	4	2	2	38	3	2	2	2	2	5	5	21	2	3	5	10	108	
47	5	5	5	4	19	5	4	5	5	19	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	41	5	5	4	3	3	4	4	28	5	4	4	13	120
48	4	3	3	5	15	5	5	5	5	20	4	5	4	4	4	4	3	5	5	3	41	5	4	4	3	3	4	4	27	4	4	4	12	115	
49	3	2	1	1	7	1	5	5	5	16	5	3	3	3	3	1	1	1	1	3	24	5	1	1	1	1	1	3	13	1	1	1	3	63	
50	3	4	3	3	13	4	4	4	4	16	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	33	4	3	3	2	2	2	2	18	3	3	2	8	88	
51	3	5	3	3	14	4	5	5	5	19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	4	2	2	1	1	1	2	13	2	2	2	6	72	
52	3	3	2	1	9	1	5	5	5	16	5	3	1	1	1	1	1	1	1	3	18	5	1	3	3	3	4	4	23	3	4	4	11	77	
53	3	2	3	3	11	5	5	5	5	20	4	4	3	4	4	4	3	5	5	4	40	5	1	2	1	2	3	3	17	5	4	3	12	100	
54	5	5	5	2	17	5	5	5	5	20	5	5	5	5	4	4	5	5	3	3	44	5	1	1	1	1	5	5	19	2	5	5	12	112	
55	5	5	5	2	17	5	5	5	5	20	5	5	5	5	4	4	5	5	3	3	44	5	1	1	1	1	5	5	19	2	5	5	12	112	
56	4	4	4	3	15	5	5	5	3	18	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	46	3	1	1	1	2	2	2	12	1	1	2	4	95	
57	3	4	5	3	15	5	1	1	1	8	1	2	3	1	3	3	1	3	3	1	21	1	2	1	1	1	1	1	8	3	3	4	10	62	
58	5	5	3	3	16	5	5	5	5	20	5	4	3	4	5	5	3	5	5	3	42	5	1	1	2	1	1	1	12	2	2	2	6	96	
59	3	1	3	1	8	1	3	3	3	10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	13	1	1	1	1	1	1	7	5	5	5	15	53		
60	3	3	3	3	12	4	4	4	5	17	5	3	2	2	3	3	1	2	1	1	23	6	1	1	1	1	2	2	14	5	5	1	11	77	
61	3	3	4	1	11	3	3	5	5	16	5	2	2	3	3	4	1	1	2	1	24	1	2	1	1	1	1	1	8	1	1	1	3	62	
62	5	5	3	5	5	5	5	5	5	20	5	5	5	2	5	5	3	5	5	3	43	3	5	5	5	5	4	5	32	4	4	5	13	113	
63	4	5	3	1	13	5	5	5	5	20	4	3	2	2	3	3	4	2	2	2	27	5	1	1	1	1	3	3	15	4	2	1	7	82	
64	3	4	4	3	14	5	4	4	5	18	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	33	5	3	5	4	3	4	3	27	3	3	3	9	101	
65	5	5	5	4	19	3	5	3	3	14	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	38	3	3	5	4	3	4	3	25	3	3	3	9	105	
66	4	3	4	4	15	5	4	5	3	17	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	43	5	5	5	4	5	5	4	33	3	4	3	10	118	
67	4	4	4	4	16	5	4	5	4	18	5	5	5	4	3	4	5	3	4	5	43	4	4	3	3	4	4	4	26	3	3	4	10	113	
68	4	5	5	4	18	4	3	1	2	10	3	5	3	4	2	5	5	3	4	3	37	4	3	4	4	2	4	3	24	5	4	5	14	103	
69	4	3	2	4	13	4	2	2	3	11	4	2	3	3	3	3	5	3	4	4	34	3	4	3	3	4	3	4	24	4	4	5	13	95	
70	4	3	4	3	14	3	4	3	4	14	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	34	5	4	5	3	5	3	5	30	3	2	2	7	99	
71	4	2	4	2	12	4	2	4	2	12	3	2	3	4	2	4	3	2	4	3	30	3	4	2	3	3	3	4	22	1	2	3	6	82	
72	1	2	3	2	8	2	3	2	2	9	2	4	2	3	3	4	2	2	3	3	28	2	3	3	2	4	2	1	17	2	2	1	5	67	
73	2	2	3	4	11	2	5	5	2	14	2	3	5	4	3	3	3	3	2	3	31	2	2	3	4	2	3	4	20	2	3	2	7	83	
74	5	4	5	5	19	4	4	5	5	18	3	4	5	4	5	4	2	3	4	2	36	3	4	2	5	4	4	3	25	3	4	5	12	110	
75	3	2	5	4	14	4	1	2	1	8	3	2	1	2	3	3	2	2	1	1	20	2	3	2	1	2	3	1	14	2	3	1	6	62	
76	4	2	4	2	12	3	2	4	2	11	3	4	2	2	3	2	3	2	1	2	24	3	2	3	2	1	2	3	16	2	3	2	7	70	
77	2	2	3	2	9	3	2	4	4	13	4	2	3	2	4	4	4	3	4	4	34	4	3	5	4	2	5	4	27	5	4	5	14	97	
78	2	2	2	3	9	4	4	5	3	16	4	2	5	4	4	5	2	3	4	5	38	4	5	5	5	3	3	4	29	3	4	4	11	103	
79	5	4	4	5	18	4	2	3	4	13	2	5	5	5	3	5	2	4	2	5	38	4	2	5	3	5	4	2	25	3	3	4	10	104	
80	4	4	5	4	17	3	4	2	5	14	2	5	5	2	4	3	2	3	4	4	34	4	4	2	3	5	2	3	23	4	5	4	13	101	
81	3	4	4	5	16	5	2	4	3	14	4	5	2	4	4	2	5	4	3	1	34	2	2	4	2	2	4	3	19	3	4	5	12	95	
82	4	5	4	5	18	2	5	5	3	15	4	5	3	4	5	3	3	4	5	3	39	4	3	2	4	4	3	4	24	4	2	3	9	105	
83	3	2	4	2	11	2	4	2	2	10	3	2	4	5	4	2	3	3	3	4	33	3	2	4	4	4	2	2	21	3	4	2	9	84	
84	4	2	4	2	12	2	3	4	2	11	2	3	2	4	2	4	2	3	4	4	30	2	2	4	3	4	4	4	23	4	4	4	12	88	
85	2	3	2	2	9	3	2	3	4	12	3	4	2	2	3	3	3	3	3	4	30	3	4	3	4	3	3	3	23	4	3	3	10	84	
86	2	4	3	5	14	3	4	5	5	17	4	5	3	4	3	3	4	5	4	3	38	4	5	5	4	5	4	5	32	5	5	5	15	116	
87	3	4	3	5	15	4	4	5	5	18	3	5	2	5	3	5	4	5	4	5	41	3	5	5	5	4	4	5	31	3	5	5	13	118	
88	4	5	4	5	18	5	5	4	4	18	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	44	5	4	5	4	5	5	5	33	3	5	4	12	125	
89	3	5	5	4	17	2	3	2	1	8	3	2	3	3	2	2	2	2	1	5	25	3	5	4	2	5	2	2	23	2	2	3	7	80	
90	2	5	3	5	15	4	5	4	2	15	4	5	5	5	2	4	4	5	4	5	43	5	3	4	2	5	5	4	28	4	5	2	11	112	

91	4	3	4	5	16	4	5	3	4	16	5	3	5	3	5	4	5	4	3	4	41	3	3	4	4	3	4	4	25	3	4	4	11	109
92	4	5	4	3	16	4	3	4	2	13	3	4	2	5	2	5	2	4	5	3	35	4	5	4	5	5	5	3	31	4	5	3	12	107
93	3	4	4	2	13	4	2	3	2	11	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	24	3	4	2	3	2	4	2	20	2	3	3	8	76
94	4	2	4	2	12	3	3	3	4	13	4	5	2	3	4	4	5	3	4	3	37	3	5	4	5	5	3	4	29	4	3	3	10	101
95	3	4	2	4	13	4	5	5	5	19	5	2	3	4	5	5	4	4	5	4	41	5	3	4	3	4	3	4	26	4	2	5	11	110
96	3	4	4	4	15	3	4	5	5	17	3	4	5	4	5	5	3	2	5	4	40	5	3	4	5	5	2	2	26	5	2	4	11	109
97	3	4	5	2	14	5	2	5	4	16	5	5	3	5	4	4	2	4	2	2	36	5	3	4	2	4	5	3	26	4	5	2	11	103
98	3	5	6	4	18	2	3	5	2	12	4	3	4	4	5	3	4	4	4	5	40	3	4	5	5	5	5	4	31	3	5	4	12	113
99	3	5	5	4	17	5	5	5	3	18	3	3	4	5	3	2	3	4	5	3	35	3	5	5	4	2	3	4	26	3	5	4	12	108
100	3	5	3	5	16	5	4	5	3	17	5	2	3	5	4	4	1	2	3	1	30	5	5	3	4	4	2	4	27	4	4	5	13	103
101	4	2	2	2	10	4	2	2	4	12	2	3	4	5	3	4	4	4	3	3	35	4	4	2	2	4	4	4	24	4	4	5	13	94
102	5	5	5	2	17	5	4	5	4	18	4	1	5	3	4	5	2	5	3	4	36	3	4	5	5	2	4	3	26	4	5	5	14	111
103	2	5	4	3	14	4	5	2	2	13	4	5	5	1	5	4	2	4	5	2	37	4	4	5	5	5	4	5	32	2	2	2	6	102
104	3	5	4	2	14	4	4	2	2	12	4	4	4	3	4	4	3	4	5	3	38	3	5	2	2	2	3	2	19	4	5	2	11	94
105	4	2	2	3	11	4	5	2	5	16	5	2	3	4	5	5	2	5	5	3	39	5	5	2	5	5	4	5	31	4	2	3	9	106

1= Nunca.

2= Casi nunca.

3= A veces.

4= Casi siempre.

5= Siempre

VARIABLE DEPENDIENTE: ENGAGEMENT LABORAL																				
VIGOR						D1	DEDICACION					D2	ABSORCION						D3	TOTAL
1	2	3	4	5	6		7	8	9	10	11		12	13	14	15	16	17		
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5.8	5.94
3	6	6	3	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	1	6	6	6	5.2	5.39
6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	5	5.6	6	6	6	5	5	5	6	5.70
6	5	6	5	5	5	5.3	5	5	6	6	5	5.4	6	5	6	6	5	5	6	5.41
6	6	6	3	6	6	5.5	6	6	6	6	6	6	6	1	6	6	6	6	5.2	5.56
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	5	4	4	5	5.67
6	6	5	6	6	6	5.8	6	6	5	6	6	5.8	6	5	6	6	6	6	5.8	5.82
6	6	6	5	6	6	5.8	6	6	6	6	6	6	6	5	3	1	6	1	3.7	5.17
6	6	5	5	5	6	5.5	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	5	1	4.8	5.44
1	3	5	6	6	6	4.5	6	3	2	6	6	4.6	3	6	5	5	6	5	5	4.70
5	5	5	5	6	6	5.3	6	5	5	5	5	5.2	5	5	5	5	6	5	5.2	5.23
1	3	5	6	6	6	4.5	6	3	2	6	6	4.6	3	6	5	5	6	5	5	4.70
5	5	5	5	6	5	5.2	6	5	6	6	6	5.8	6	6	6	6	6	1	5.2	5.38
6	6	5	2	6	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	5	3	5.2	5.39
6	5	6	5	6	6	5.7	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	5	5	6	5.72
4	4	4	4	6	6	4.7	6	5	5	6	6	5.6	6	5	6	6	6	6	5.8	5.37
6	6	6	6	5	6	5.8	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	5	5	6	5.78
5	5	6	3	6	6	5.2	1	6	6	6	6	5	6	6	6	6	5	5	5.7	5.28
5	5	4	3	4	3	4	6	5	5	6	6	5.6	5	5	6	6	5	3	5	4.87
5	3	4	4	6	6	4.67	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5.56
6	4	5	5	4	5	4.83	6	6	6	5	6	5.8	5	5	6	6	6	5	6	5.38
6	4	5	5	4	5	4.83	6	6	5	6	6	5.8	5	5	6	6	6	4	5	5.32
6	1	1	3	3	3	2.83	6	6	5	6	4	5.4	6	5	3	3	4	2	4	4.02
6	6	6	5	6	6	5.83	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	5.89
6	5	6	6	6	6	5.83	5	5	6	6	6	5.6	6	6	6	6	6	5	6	5.76
6	6	6	4	6	6	5.67	6	6	6	6	5	5.8	6	5	6	6	5	5	6	5.66
4	4	5	4	4	6	4.5	4	4	3	4	4	3.8	6	4	5	4	5	4	5	4.32
5	5	5	5	5	6	5.17	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	3	6	5.56
6	1	0	1	6	6	3.33	6	0	6	6	6	4.8	6	6	6	5	5	0	5	4.27
5	5	6	6	6	6	5.67	6	5	5	5	5	5.2	5	6	5	5	5	5	5	5.34
6	5	3	1	5	5	4.17	3	5	5	5	6	4.8	5	5	5	5	5	5	5	4.66
6	6	6	5	6	6	5.83	6	5	6	6	6	5.8	6	5	5	5	5	5	5	5.60
6	6	6	2	6	6	5.33	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5.78
6	6	5	6	4	6	5.5	6	6	6	6	6	6	6	0	6	6	0	0	3	4.83
5	6	6	6	6	6	5.83	6	6	6	6	5	5.8	6	6	6	6	6	5	6	5.82
6	6	6	5	6	6	5.83	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	6	5.83
5	6	4	5	5	4	5	6	6	6	5	6	5.8	6	5	5	6	6	5	6	5.43
6	6	6	5	6	6	5.83	5	4	4	6	6	5	6	6	4	4	5	3	5	5.17
6	5	5	5	6	6	5.5	5	5	6	6	6	5.6	6	5	5	6	6	6	6	5.59
5	5	5	5	5	6	5.17	6	5	5	6	6	5.6	6	6	5	6	5	5	6	5.42
4	6	6	6	6	6	5.67	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5.89
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6.00
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	1	4.33
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5.6	6	5	6	6	6	3	5	5.64
5	5	3	2	2	5	3.67	5	6	6	3	5	5	5	3	3	5	5	2	4	4.17

6	6	6	5	6	6	5.83	6	6	6	6	6	6	5	6	5	5	5	5	5	5.67
5	5	6	5	6	6	5.5	6	6	6	6	6	6	5	4	5	5	4	5	5	5.39
5	4	2	3	3	6	3.83	4	5	4	5	6	4.8	6	0	5	5	6	5	5	4.38
5	5	6	6	6	6	5.67	6	5	4	6	6	5.4	4	3	4	4	4	5	4	5.02
6	6	4	6	6	5	5.5	6	6	5	6	5	5.6	6	6	4	6	6	6	6	5.59
6	6	6	6	6	5	5.83	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	5.89
6	6	2	2	6	6	4.67	5	6	6	6	4	5.4	6	6	4	4	6	6	5	5.13
6	6	6	6	3	2	4.83	6	5	6	6	1	4.8	6	2	1	6	1	3	3	4.27
6	6	6	5	6	6	5.83	6	6	6	6	6	6	6	0	5	6	5	4	4	5.39
6	6	6	5	6	6	5.83	6	6	6	6	6	6	6	0	5	6	5	4	4	5.39
5	6	6	6	6	6	5.83	6	6	6	6	5	5.8	6	6	6	6	6	5	6	5.82
5	6	5	4	5	5	5	4	5	6	6	4	5	4	5	6	6	6	5	5	5.11
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6.00
6	6	6	5	6	6	5.83	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5	6	5.78
6	6	5	3	3	3	4.33	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	5	5	5	5.22
2	3	6	5	5	6	4.5	4	5	6	5	5	5	6	1	1	5	6	4	4	4.44
6	6	6	2	6	6	5.33	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5.78
6	6	6	3	6	6	5.5	6	6	6	6	6	6	5	6	5	6	6	6	6	5.72
5	4	5	4	4	4	4.33	5	4	3	4	3	3.8	3	4	4	4	3	3	4	3.88
4	4	4	4	3	4	3.83	3	4	4	5	3	3.8	5	3	4	4	4	5	4	3.93
4	5	4	5	4	5	4.5	4	5	5	5	4	4.6	4	5	4	4	5	5	5	4.53
4	4	4	3	3	4	3.67	5	6	5	3	4	4.6	4	5	6	4	5	5	5	4.37
4	2	3	3	4	2	3	3	4	5	3	3	3.6	4	4	4	3	4	4	4	3.48
4	5	4	5	5	5	4.67	4	3	5	4	2	3.6	4	2	3	3	3	3	3	3.76
5	3	3	4	3	4	3.67	3	4	3	4	3	3.4	3	4	2	4	3	5	4	3.52
4	2	3	2	4	3	3	4	5	6	2	5	4.4	3	5	3	4	5	3	4	3.74
3	2	5	5	2	2	3.17	2	2	3	4	2	2.6	3	4	2	2	3	4	3	2.92
4	4	2	4	2	4	3.33	3	2	3	3	2	2.6	3	2	4	2	3	3	3	2.92
3	5	3	2	3	3	3.17	4	5	4	4	4	4.2	3	4	2	2	3	3	3	3.40
2	2	2	2	3	2	2.17	2	2	3	1	2	2	1	1	2	3	2	1	2	1.94
3	2	3	2	3	2	2.5	2	3	2	3	2	2.4	1	2	2	3	2	3	2	2.36
4	5	4	5	4	5	4.5	5	4	5	4	4	4.4	4	5	4	5	4	2	4	4.30
2	1	4	2	4	2	2.5	6	5	3	3	6	4.6	4	6	5	6	3	4	5	3.92
3	4	4	5	5	3	4	5	4	5	5	6	5	3	5	4	4	5	4	4	4.39
4	3	5	4	2	3	3.5	4	4	5	5	4	4.4	5	4	4	5	4	5	5	4.13
5	4	5	4	6	5	4.83	4	5	4	5	5	4.6	5	4	6	5	6	5	5	4.87
3	4	5	2	2	3	3.17	5	3	5	2	5	4	3	3	2	4	2	3	3	3.33
3	4	2	4	3	2	3	3	5	4	5	3	4	3	2	4	2	2	1	2	3.11
3	4	4	2	4	4	3.5	3	3	4	4	4	3.6	4	2	2	2	3	4	3	3.31
3	3	4	3	3	4	3.33	4	4	4	4	4	4	2	3	4	2	3	4	3	3.44
3	4	4	5	4	4	4	3	4	3	3	3	3.2	3	3	4	5	3	4	4	3.62
4	5	5	5	5	5	4.83	6	4	5	4	5	4.8	5	4	5	5	6	4	5	4.82
5	2	2	3	2	3	2.83	3	5	4	4	5	4.2	4	4	5	5	6	4	5	3.90
4	2	3	2	5	5	3.5	3	2	2	2	4	2.6	2	3	4	2	3	4	3	3.03
4	5	5	6	4	6	5	5	6	6	6	5	5.6	5	5	6	5	5	6	5	5.31

4	3	4	5	3	4	3.83	3	5	6	4	5	4.6	5	5	6	6	6	5	6	4.64
5	6	4	5	6	3	4.83	5	5	5	2	3	4	4	5	4	2	5	4	4	4.28
2	3	2	2	3	6	3	4	5	6	5	5	5	5	2	4	3	4	4	4	3.89
4	6	4	5	3	2	4	4	4	2	2	3	3	4	2	3	2	3	4	3	3.33
4	5	5	5	4	5	4.67	4	2	5	4	6	4.2	5	5	6	5	4	4	5	4.57
3	4	5	4	5	2	3.83	4	6	5	3	4	4.4	4	5	5	5	5	3	5	4.24
4	5	5	6	5	3	4.67	4	3	5	5	3	4	5	5	4	3	3	4	4	4.22
5	5	5	3	4	4	4.33	3	5	4	5	3	4	3	5	5	4	4	3	4	4.11
3	5	5	4	3	3	3.83	4	3	5	3	5	4	3	5	5	5	5	3	4	4.06
5	5	5	4	4	2	4.17	2	4	2	1	4	2.6	4	5	5	6	4	5	5	3.87
5	5	2	4	5	4	4.17	4	3	4	6	2	3.8	5	5	4	6	2	6	5	4.21
5	1	5	4	1	2	3	3	2	1	4	4	2.8	5	4	2	2	1	6	3	3.04
4	2	2	5	4	5	3.67	5	5	5	5	5	5	2	5	5	4	5	4	4	4.28
5	5	5	1	2	4	3.67	2	5	2	3	3	3	2	3	5	5	4	34	9	5.17
2	2	3	3	4	3	2.83	3	2	1	3	4	2.6	3	2	2	4	3	2	3	2.70

0= ninguna vez

1=algunas veces por año

2=una vez por mes

3=algunas veces por mes

4= una vez por semana

5=algunas veces por semana

6= todos los días

## Anexo 7. Prueba de Normalidad

Para la evaluación de la normalidad de la variable gestión del talento humano y la variable dependiente engagement laboral se plantea las siguientes hipótesis:

H0: Los datos tienen una distribución normal.

Ha: Los datos no tienen una distribución normal.

### Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

---

		GESTIÓN	ENGAGEMENT
N°		105	105
Parámetros	Media	471,3524	93,4286
normales <sup>a,b</sup>	Desv. Desviación	96,06148	18,51655
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,142	,103
	Positivo	,090	,058
	Negativo	-,142	-,103
Estadístico de prueba		,142	,103
Sig. asintótica(bilateral)		,000 <sup>c</sup>	,008 <sup>c</sup>

---

*Nota: Resultados de procesamiento en SPSS 25.*

La base de datos está conformada por 105 encuestados correspondiente al tamaño de muestra necesario.

Se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov por contar con más de 50 elementos.

Con los resultados tanto para la variable de GTH y la variable dependiente engagement, que muestran un  $p < 0.05$ , se concluye en rechazar la hipótesis nula y podemos afirmar que los datos no tienen una distribución normal.

Al no existir una distribución normal se optó por utilizar pruebas que no lo requieran, en concreto se utilizó la regresión logística múltiple debido a que la variable dependiente tiene varios posibles resultados.

## Anexo 8. Cálculo del tamaño de muestra

La fórmula usada es la siguiente:

$$\frac{\frac{z^2 \times p(1-p)}{e^2}}{1 + \left( \frac{z^2 \times p(1-p)}{e^2 N} \right)}$$

Donde: N = población • e = margen de error en decimales • z = 1.95

Reemplazando los valores se obtiene una muestra de 105.





**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 el engagement laboral de enfermería en consultorios externos de un hospital, Lima, 2023.", cuyo autor es VASQUEZ COZ LUPE ELIZEZID, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, 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, 20 de Julio del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
RUIZ BARRERA LÁZARO <b>DNI:</b> 17811921 <b>ORCID:</b> 0000-0002-3174-7321	Firmado electrónicamente por: RBARRERAL el 11- 08-2023 09:03:18

Código documento Trilce: TRI - 0604876