



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Gestión del talento humano y habilidades laborales del personal  
de enfermería de un hospital Lima- 2023

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

**AUTORA:**

Muñoz Merlo, Briseth Estefany (orcid.org/0009-0001-3072-7919)

**ASESORES:**

Dr. Mendez Vergaray, Juan (orcid.org/0000-0001-7286-0534)  
Dr. Salcedo Huarcaya, Marco Antonio (orcid.org/0000-0002-7831-4056)

**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  
2024**

## **DEDICATORIA**

A Dios por cuidarte y protegerme, a mi madre estela por ser mi ejemplo a seguir a mi hija majo por ser mi

## **AGRADECIMIENTO**

A la Universidad César Vallejo por brindarnos sus conocimientos, a mis compañeros de las maestrías que me apoyaron al Dr. Juan Méndez vergaray por brindarnos conocimientos y apoyarnos a culminar el objetivo trasado.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, MENDEZ VERGARAY JUAN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión del talento humano y habilidades laborales del personal de enfermería de un hospital Lima- 2023", cuyo autor es MUÑOZ MERLO BRISETH ESTEFANY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 7.00%, 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, 12 de Diciembre del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
MENDEZ VERGARAY JUAN DNI: 09200211 ORCID: 0000-0001-7286-0534	Firmado electrónicamente por: JMENDEZVE el 12- 12-2023 22:40:48

Código documento Trilce: TRI - 0694750





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, MUÑOZ MERLO BRISETH ESTEFANY estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión del talento humano y habilidades laborales del personal de enfermería de un hospital Lima- 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
BRISETH ESTEFANY MUÑOZ MERLO DNI: 47192871 ORCID: 0009-000-3072-7919	Firmado electrónicamente por: BMUNOZMR el 12-12- 2023 00:19:38

Código documento Trilce: TRI - 0694751



## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I INTRODUCCIÓN	1
II MARCO TEÓRICO	4
III METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	19
IV RESULTADOS	20
V DISCUSIÓN	27
VI CONCLUSIONES	29
VII RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	34
ANEXOS	38

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Frecuencias por niveles de la inconstante GTH	20
Tabla 2	Frecuencias de las dimensiones de la inconstante GTH	20
Tabla 3	Frecuencias de la variable habilidades laborales	21
Tabla 4	Frecuencias de las dimensiones de la variable habilidades laborales	21
Tabla 5	Relación entre GTH y HL	22
Tabla 6	Relación entre GTH y desempeño de tareas	22
Tabla 7	Relación entre GTH y desempeño contextual	23
Tabla 8	Relación entre GTH y desempeño organizacional	23
Tabla 9	Prueba de normalidad de las variables	24
Tabla 10	Análisis de correlación entre GTH y habilidades laborales	24
Tabla 11	Análisis de correlación entre GTH y desempeño de tareas	25
Tabla 12	Análisis de correlación entre GTH y desempeño contextual	26
Tabla 13	Análisis de correlación entre GTH y desempeño Organizacional	

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Esquema de relación	14
----------	---------------------	----

## RESUMEN

El problema de la investigación se observa la relación de la Gestión del talento humano y habilidades laborales del personal de enfermería de un hospital.

**Objetivo:** Determinar qué relación existe entre Gestión del talento humano y habilidades laborales del personal de enfermería de un hospital, Lima-2023.

**Metodología:** la investigación de tipo básica, con diseño no experimental, transversal, correlacional; con una muestra de 90 enfermeras; las cuales fueron evaluadas con el “cuestionario de gestión del talento humano” y el “cuestionario de habilidades laborales”.

**Resultados:** los datos estadísticos de r-Spearman evidenciaron una correlación media pero muy significativa entre la gestión del talento humano y habilidades laborales ( $r=0,298^{**}$ ); así mismo, la gestión del talento humano evidencio una correlación media con cada una de las dimensiones de las habilidades laborales ( $r=0,378^{**}$  con desempeño de tareas;  $r=0,240^*$  con desempeño textual;  $r=0,192$  con desempeño organizacional). **Conclusiones:** se concluye que existe una relación media entre la gestión del talento humano y habilidades laborales.

**Palabras clave:** Desempeño contextual, desempeño de tareas, desempeño organizacional, gestión del talento humano, habilidades laborales

## ABSTRACT

The research problem observes the relationship between the Management of human talent and work skills of the nursing staff of a hospital. **Objective:** Determine the relationship between human talent management and work skills of the nursing staff of a hospital, Lima-2023. **Methodology:** basic research, with a non-experimental, transversal, correlational design; with a sample of 90 nurses; which were evaluated with the “human talent management questionnaire” and the “work skills questionnaire.” **Results:** the r-Spearman statistical data showed a medium but very significant correlation between human talent management and work skills ( $r=0.298^{**}$ ); Likewise, human talent management showed a medium correlation with each of the dimensions of work skills ( $r=0.378^{**}$  with task performance;  $r=0.240^*$  with textual performance;  $r=0.192$  with organizational performance). **Conclusions:** it is concluded that there is an average relationship between human talent management and work skills.

**Keywords:** Contextual performance, task performance, organizational performance, human talent management, job skills

## I. INTRODUCCIÓN

Según Inga-Berrospi & Rodríguez (2019) la causa de renovación de los establecimientos hospitalarios para garantizar la colocación, organización de los recursos humanos, lograr eficacia y eficiencia con el fin de elevar las habilidades laborales de los personales que integran los sistemas de salud es el mayor reto al que se enfrenta el sector sanitario a nivel mundial.

Para certificar qué tan importante y eficiente resulta la forma de servir y prestar la atención a en los nosocomios se ha asumido toda una serie de estrategias orientadas a alcanzar mejores estándares, lo que ha conducido a ejecutar evaluaciones constantes a los galenos y su performans cotidiana. En consecuencia, es pertinente abordar el cómo maximizar el incremento del “talento humano” (TH) con la finalidad de potenciar sus habilidades, destrezas, conocimiento y la demás característica para lograr, esto apunta a metas orientadas a la preservación y cuidado integral de la vitalidad de los pacientes (OPS, 2022).

Para alcanzar niveles de calidad más elevación es necesario mejorar la preparación, valorar los recursos humanos y aumentar el gasto público en toda América Latina ONU, (2023).

Según Tarqui Mamani (2019), el personal sanitario de cualquier sistema de salud que se enfrenta a las dificultades de la prestación sanitaria es uno de los componentes más importante, los profesionales sanitarios se constituye en el primer eslabón para defendernos y luchar contra la pandemia, mantener un nivel suficiente de rendimiento en el sector sanitario es una de las mayores dificultades del momento.

Córdova (2020) consideró que la gestión eficaz del TH es un factor facilitador para alcanzar altos índices de calidad para servir en el campo de la salud y como resultado, tanto los colaboradores como los usuarios del servicio experimentan resultados favorables. Además, afirma que brindar un cuidado de altamente eficaz a los trabajadores de la salud dándoles la sensación sensación de realización personal tan bien es crucial señalar que cuando las personas participan activamente en la toma de decisiones, aumenta su moral y su ego, por lo tanto, es

crucial que las enfermeras se sientan realizadas personalmente para que sus cuidados sean de alta calidad y ayuden a la salud de su paciente.

Silva & Jaramillo (2022) manifestaron que más del 90% de la mano de obra del sector sanitario peruano, incluidas las enfermeras, se concentra en la ciudad de Lima, el sector público no realiza ninguna inversión para mejorar las estrategias de cómo manejar mejor los recursos humanos, ni para mejorar los conocimientos, capacidades su experiencia de sus empleadores.

Tarqui & Quintana (2019) determinaron que el 63% de los profesionales enfermeros de los hospitales de Lima y callao sienten la sobrecarga de trabajo; además, el 70.2% no están capacitado y el 37%, se siente presionado por el jefe de enfermería.

Según David & Levi (2020) la investigación sobre la GTH y la competitividad laboral están intrínsecamente relacionadas en los profesionales enfermeros de los nosocomios. Una estrategia dirigida a gestionar de manera óptima el TH contribuye a que los enfermeros cuenten con las competencias necesarias para desempeñarse de manera efectiva, mientras que un buen desempeño laboral puede servir como referente y motivación para otros enfermeros

Registrar información sobre problemas globales y locales, se asume el problema general siguiente: ¿Qué relación existe entre Gestión del talento humano y habilidades laborales del personal de enfermería de un hospital, Lima-2023? Asimismo, a partir del problema anterior, se generan los problemas específicos que a continuación se presentan anexados en A.

Lo más importante es contextualizar esta investigación y resaltar su calidad, para que sea vista desde una perspectiva teórica, técnica y metodológica que sustente el contenido teórico de las variables y dimensiones; desbloquear decisiones sólidas dentro de la GTH y las capacidades de la fuerza de trabajo de enfermería.

Por lo tanto, es un fundamento práctico, porque se revelan los elementos que confirman los aspectos relevantes y nocivos de la variable, contribuyen a alcanzar datos investigativos óptimos y mejoran los resultados de la GTH y las habilidades laborales de los enfermeros (Abraham Cabanillas-Huamán (2021).

Justificación metodológica se brinda la oportunidad a futuros investigadores que puedan contar con una g instrumentos validados por expertos con resultado confiable en la GTH y las habilidades de trabajo del personal de enfermería (López-Roldán & Fachelli, (2016).

Con la finalidad de tener una ruta de trabajo se plantea el siguiente objetivo principal: ¿Determinar qué relación existe entre gestión del talento humano y habilidades laborales del personal de enfermería de un hospital, Lima-2023? Así mismo, se tendrá en cuenta tres objetivos específicos, que adjuntan anexado en A.

A continuación, se presenta la afirmación general investigativa: ¿Existe relación significativa entre Gestión del talento humano y habilidades laborales del personal de enfermería de un hospital, Lima-2023? Finalmente, se considera las afirmaciones específicas que a continuación se detallan en el anexo A.

## II. MARCO TEÓRICO

Guevara (2019) realizó un proceso indicativo, cuyo afán era saber cuán relacionados estaban la GTH con la SL del área de administración; después de realizar un proceso evaluativo con 179 colaboradores con dos cuestionarios ad hoc, hallaron evidencias de la existencia de directamente significativa entre GTH y la SL con una  $r=0,869$ , considerada alta y con  $p<0,05$ .

Abdel et al (2021) enseña que los efectos del programa educativo sobre gestión del talento para gerentes de enfermería sobre su afiliación laboral y excelencia organizacional objetivos Propósito: Investigación el objetivo es evaluar cómo impactaba la programación cuasiexperimental en la GTH en un colectivo de enfermeras directivos. Entorno: Investigación se realizó en todas las (48) unidades del Hospital Universitario Benha en la gobernación de Qaluobia, Egipto. Sujetos: Todos (52) directores de Enfermería, incluido (1) director de Enfermería, (3) Supervisores y (48) enfermeras. Herramientas: En este estudio se utilizaron cuatro herramientas; Primero: gestión del talento Encuesta de información, segunda: Encuesta de Actividad de Gestión del Talento, tercera: lugar de trabajo Cuestionario de Afiliados y la cuarta herramienta: Cuestionario de Excelencia Organizacional. Las evidencias estadísticas indicaron una mejoría sustancial en las competencias de los directivos de enfermería y la GTH del trabajo y excelencia organizacional posterior a la intervención a través de la divulgación inmediata y el seguimiento programa Conclusión: El estudio concluyó que estadísticamente hubo resultados positivos. correlación entre la capacidad de gestionar conocimientos y los talentos de los gestores de enfermería su excelencia laboral y organizacional.

En el trabajo de Quintana (2019) se analizaron las habilidades laborales del personal de enfermería del hospital del Callao, centrándose en evaluar el rendimiento según aspectos como características laborales, formación académica, motivación y factores organizativos, así como la influencia del liderazgo de enfermería. Este estudio de tipo transversal utilizando un muestreo probabilístico con distribución proporcional y aplicando un cuestionario especial. Para medir el rendimiento laboral, se utilizaron las Normas de Evaluación del Seguro Social del Perú, y se realizaron análisis estadísticos como la media, desviación estándar, porcentaje y chi-cuadrado. la Investigación aprobó el estudio, que reveló que 24,5%

presentó un desempeño insuficiente. Además, 78,8% tenía 6 años de servicio, 93,8% contaba con experiencia, el 63,0% experimentó sobrecarga de trabajo, 70,2% no había recibido capacitación, 37,0% fueron instados por los directivos de enfermería en el trabajo. En conclusión, aunque el conjunto de profesionales de enfermería en el hospital mostró una capacidad de trabajo positiva, se enfatizó que la dirección del hospital debe intensificar sus esfuerzos para mejorar los resultados del equipo de enfermería.

La finalidad de la pesquisa de Olivos et al (2023) fue examinar la GTH en el ámbito estatal de Perú, centrándose en modelos empleados. La metodología adoptada consistió en una revisión bibliográfica descriptiva de capítulos serios divulgados en revistas latinoamericanas presentando bases de datos internet como Science, Proquest y Scielo, abarcando investigaciones en el rango de 2012-2021. Se analizaron 28 artículos científicos en total. Los resultados destacan que el área más investigada se relaciona con los modelos utilizados en la GTH en organizaciones, e implementación coherente y holística de estos modelos genera niveles de éxito que contribuyen al funcionamiento del TH en el sector público. En resumen, se concluye que la GTH abarca elementos vinculados al estilo específico de gestión, evidenciando una diversidad de modelos adoptados a partir de las políticas públicas.

El estudio de Dzimbiri & Molefi (2020) se centró en examinar la relación entre la GTH y diversos aspectos, como la SL, la conducta laboral transformador, el compromiso laboral y el desarrollo profesional en hospitales públicos de Malawi. Utilizando un enfoque cuantitativo y un cuestionario que incluyó medidas como el cuestionario de SL de Minnesota, la Escala de Comportamiento Laboral Innovador, la Escala de Compromiso Laboral de Utrecht y la Escala de Comportamiento Laboral Innovador e Inventario de Orientación, se identificaron relaciones significativas. resultados destacaron una fuerte relación positiva entre GTH y SL, aunque esta relación fue más débil con el comportamiento innovador y el compromiso laboral. Además, se observaron conexiones positivas entre la satisfacción laboral, el comportamiento innovador, la orientación profesional y el compromiso laboral. En conjunto, se evidenció una relación constructiva entre el

comportamiento laboral innovador, el compromiso laboral y la orientación profesional.

López et al (2017) realizaron un estudio de evaluación en un hospital, específicamente en el Centro de Expertos, en enero de 2015. Evaluaron 68 puntos relacionados con la GTH, abordando aspectos como la evaluación del desempeño, motivadores de retención, predictores de éxito, cultura organizacional y respuestas a través de una escala predeterminada. Los resultados mostraron evaluaciones mayormente positivas de la GTH, pero señalaron áreas de mejora, especialmente en la gestión de conocimientos y las necesidades de los empleados para la autorrealización. Se identificaron obstáculos para el apego, como la falta de toma de decisiones, y se observó un desarrollo limitado en predictores de éxito como publicaciones y reconocimiento entre pares. La carencia de recursos fue destacada como una limitación para el desarrollo del talento, y la percepción de recompensas dudosas por esfuerzos indicó la necesidad de un enfoque más centrado en el desarrollo del talento.

La investigación de Amador et al (2018) asumió el objetivo de explorar la analogía entre el rendimiento profesional percibido y el uso del teléfono móvil en trabajadores. Al aplicar pruebas estadísticas, encontraron que el 61,4% de los trabajadores consideraban necesario el uso del celular. Se identificó una correlación negativa entre los conflictos asociados al uso del teléfono y el rendimiento laboral en aspectos como la salud física, mental y el rendimiento laboral total. Además, se observó una relación negativa entre el uso excesivo del teléfono y las demandas sociales. En conclusión, el estudio sugiere que el uso excesivo del teléfono móvil está inversamente relacionado con la percepción de rendimiento laboral.

Quiroz & Encarnación (2019) han dirigido esta investigación con el propósito de establecer la posible interconexión entre la GTH y las competencias profesionales de los docentes. Se ha adoptado un enfoque cuantitativo sin diseño de correlación experimental, utilizando una ejemplar de disposición probabilístico de 196 docentes de la Red del condado de Ventanilla. A estos docentes se les administraron las encuestas de medición: el Inventario de GTH y las Competencias Laborales de Educación de México. Los resultados obtenidos sugieren que existe

una conexión importante entre ambas variables, con  $R=0,80$ . Además, se descubrió que la GTH en sus diversas dimensiones está asociada con las competencias profesionales de los docentes de manera variable.

El estudio Fajardo et al (2020) se enfocó en analizar GETH en el sector salud de Ecuador. Se utilizó un enfoque cualitativo y boceto documental para describir el registro de datos a través de categorías, los resultados del estudio mostraron que la GTH en el área de salud es un recurso extremadamente importante e invaluable. Por lo tanto, es fundamental potenciar la gestión de este recurso para promover un desarrollo laboral óptimo de los trabajadores y mejorar sus competencias laborales, al mejorar la GTH, se favorece al beneficio de las metas del sistema de salud. Esto se logra mediante la implementación de estrategias que permitan una adecuada planificación, reclutamiento, selección, capacitación y retención de personal, en conclusión, este estudio resalta la importancia del TH en el sector salud y la necesidad de mejorar su gestión estratégica en Ecuador. Al hacerlo, se promoverá un desarrollo laboral efectivo y se contribuirá al beneficio del sistema de salud.

Moreno et al (2022) señalaron que hay diversas habilidades esenciales para el progreso en el ámbito de la enfermería y el proceso de tratamiento. Para llevar a cabo su estudio, realizaron revisiones bibliográficas exhaustivas en diez bases de datos, utilizando palabras clave específicas y considerando artículos publicados en la última década. De entre los numerosos documentos encontrados, se eligieron catorce artículos relevantes para la investigación. Los resultados obtenidos destacan la existencia de habilidades tanto generales como específicas necesarias para el desarrollo efectivo de la enfermería. Estas incluyen la capacidad de toma de decisiones y juicio clínico, la aptitud para proporcionar atención especializada y priorizar, evaluar y autorregular las actividades propias. Además, se resaltan la importancia de habilidades éticas, autonomía, competencia cultural y dominio de la tecnología. Además, se resalta la importancia de habilidades como la recolección de datos y la ejecución de procedimientos clínicos, así como la competencia emocional, que implica mostrar empatía y comprensión hacia los demás. También se destaca el empoderamiento y el trabajo en equipo como habilidades fundamentales en la práctica enfermera.

El propósito del estudio bibliométrico de Laura Cila et al (2021) fue identificar aspectos esenciales vinculados con la gestión de enfermería, particularmente los factores que imponen restricciones y los desafíos asociados con los métodos para su aplicación óptima en tiempo de la epidemia de la COVID-19. Se aplicaron diversos enfoques considerados, lo que permitió una observación más detallada del desempeño del personal de enfermería y identificación de factores relacionados y resultados obtenidos. La metodología seleccionada para la averiguación fue el estudio metodología de la literatura científica indexada, obtenida de portales como Redalyc, Scielo, EBSCO, Elsevier y Scopus. Después de obtener los artículos pertinentes a las variables de estudio, se realizó un proceso de filtrado basado en criterios de exclusión e inclusión. Estos criterios incluyeron que los artículos estuvieran dentro del rango de años 2015 a 2021 y que estuvieran directamente relacionados con las variables de estudio. De los artículos filtrados, se revisaron, analizaron y utilizaron los 15 finales como base para el desarrollo, la disputa y las terminaciones de la investigación.

Para Medina et al (2023) el desarrollarlo de competencias profesionales dentro de la empresa Laboratorio AICA. Proponiendo la evaluación del desempeño laboral, se realizó un estudio con el objetivo de diseñar perfiles laborales y modelos de evaluación del desempeño laboral basados en habilidades de trabajadores de la empresa Laboratorio AICA. Se utilizaron métodos de investigación cualitativos y métodos de investigación acción. Se aplicaron las siguientes técnicas: análisis de documentos, dinámica de grupo, entrevistas de incidentes críticos, grupos focales, observación, técnica mini-Delphi de ronda de expertos. Obtuvimos: 4.444 modelos de perfiles de habilidades relevantes para los puestos, métodos para evaluar estas habilidades y recomendaciones para modelos de evaluación del desempeño que pueden generalizarse tanto a nivel nacional y global.

Según Lee et al (2023) indica que el papel del moderador de la competencia comunicativa en el Asociación entre Profesionalismo y Satisfacción Laboral en enfermeras coreanas milenials y de la generación z, Estudio transversal. El personal médico abandona el hospital. Por lo tanto, nos proponemos determinar el papel mediador de la Competencia de Comunicación entre el profesionalismo de enfermería y la satisfacción laboral de la generación MZ. enfermeras en Corea. Un

total de 188 enfermeras de entre 20 y 39 años de la generación MZ, incluidas enfermeras que han trabajado en un hospital general durante más de seis meses, participaron en la encuesta en línea de del 27 de octubre de 2022 al 11 de enero de 2023. datos producidos. utilizaron el método bootstrapping con el macroprograma spss PROCESS para confirmar el papel mediador de la competencia comunicativa. La satisfacción laboral, la profesionalidad y la capacidad de comunicación tienen una correlación significativa y positiva ( $r=0,36-0,72$ ,  $p <0,001$ ). La capacidad de comunicación se considera un factor intermedio. en la relación entre profesionalismo y satisfacción laboral. resultados muestran que el profesionalismo está relacionado con la satisfacción laboral, una buena comunicación mejora la satisfacción laboral. Para mejorar la SL de las enfermeras de la generación MZ, es necesario mejorar la atención de enfermería. profesionalismo e implementación de programas de capacitación para mejorar las habilidades comunicativas teniendo en cuenta las características únicas de cada generación

Según Díaz et al (2021) la GTH ha cobrado aún más relevancia durante la pandemia del COVID-19, ya que las organizaciones se han visto obligadas a adaptarse a cambios rápidos y constantes en sus operaciones y necesidades de personal. En este sentido, es fundamental contar con un equipo de recursos humanos capacitado y comprometido, capaz de enfrentar estos desafíos de manera eficiente, algunos de los desafíos que afronta la gestión de recursos humanos durante la pandemia incluyen la implementación del teletrabajo, la reorganización de las tareas y funciones, la gestión del cambio, la garantía de la protección y fortaleza de los empleados, y el mantenimiento de la motivación y compromiso del personal en un contexto de incertidumbre, la comunicación efectiva y transparente se vuelve aún más crucial durante estos tiempos, ya que los empleados necesitan recibir información clara y oportuna sobre las medidas que se están tomando, así como sobre las expectativas y cambios en las políticas y procedimientos de trabajo, la GTH también debe estar preparada para atender las necesidades emocionales y psicológicas de los colaboradores, ya que la pandemia ha generado altos niveles de estrés y ansiedad, es necesario implementar estrategias de apoyo y bienestar, como programas de salud mental, flexibilidad laboral y espacios seguros para compartir y expresar emociones, además de estos retos, también existen varias prioridades que deben ser consideradas en la gestión de RRHH.

Para González & González (2020) el análisis descriptivo muestra que existen tres habilidades que se consideran muy importantes en la competencia profesional analizada. Estas habilidades incluyen: negociar un método de investigación que garantice la privacidad de los filaciones; aumentar el nivel de salud de los empleados promoviendo y previniendo riesgos; y cuando se identificaron problemas de salud ocupacional reales o potenciales según el nivel de desarrollo de estas habilidades, se encontró que manejar un sistema de registro confidencial, gestionar emergencias y brindar primeros auxilios en el lugar de trabajo, e identificar problemas de salud ocupacional reales o potenciales eran las habilidades que representan el nivel más alto de desarrollo, estos resultados se obtuvieron mediante análisis bivariado, en el que se determinó cada habilidad y nivel de desarrollo significativo según las variables independientes definidas. Además, para determinar estas habilidades se utilizó un modelo de regresión lineal múltiple, con lo cual se puede concluir que el análisis descriptivo y los resultados obtenidos permiten identificar las habilidades más importantes y desarrolladas en el área de estudio analizada. competencia profesional.

Según la investigación Prado (2019) se señala que la gestión de recursos humanos (RRHH) ejerce una autoridad sustancial del desempeño de los empleados y funcionarios del Gobierno Local de Ayacucho durante el año 2018. En otras palabras, la gestión de RRHH mejora, el desempeño de los empleados y funcionarios. Estos resultados son coherentes con investigaciones previas que han evidenciado que una gestión efectiva de RRHH mejorar la satisfacción laboral, la motivación y la responsabilidad de los empleados, resultando en un mejor rendimiento organizacional. Estos hallazgos tienen relevancia significativa para el Gobierno Local de Ayacucho, sugiriendo que la mejora en la gestión de RRHH puede impactar considerablemente en el rendimiento de su personal. Esto podría implicar la implementación de políticas y prácticas de gestión de personal más eficaces, como la optimización de métodos de incorporación y elección, oferta de oportunidades de formación y desarrollo, la instauración de procedimientos de valoración del desempeño y recompensas basadas en el mérito, entre otras medidas. En resumen, este estudio subraya la relación significativa entre cómo gestionar en RRHH, el desempeño en los empleados la actitud de los funcionarios,

resaltando la trascendencia de la inversión para alcanzar un mejor rendimiento organizacional.

Divisa Loaiza (2019) buscó encontrar un marco de habilidades laborales en enfermería, del Seguro Costarricense, se utilizó la técnica de mapeo para identificar estas competencias en áreas específicas o complejas de enfermería. La tesis se llevó a cabo durante un año, desde noviembre de 2017 hasta diciembre de 2018, y en diferentes etapas. en la primera etapa, indagó en Google Scholar, PubMed, cSielo y BVS para evaluar la utilidad y relevancia del tema en diferentes campos y su impacto en la vida diaria. También se consideraron enunciados claves propuestos por Mertens y los cuatro elementos de la enfermería: ser, saber saber, saber hacer y saber vivir con. Estos elementos se utilizaron para construir el marco de competencias en la siguiente etapa, se colaboró con 118 expertos de diversos campos y áreas de atención específicas para recopilar información. Se analizaron los productos y referentes teóricos generados por este grupo de expertos en enfermería. A través de este análisis detallado de la práctica clínica, se construyó un marco teórico institucional, Se llegó a la conclusión de que la identificación de laborales a través del mapeo ayuda a mejorar la comprensión de la naturaleza del trabajo y a evaluar las áreas de conocimiento en enfermería.

Cundo & Hermawan (2021) definen la GTH como la administración estratégica de los individuos de una distribución, con el objetivo de maximizar su rendimiento y desarrollo; este enfoque engloba procesos como reclutamiento, capacitación, evaluación del desempeño y compensación.

Cundo & Hermawan (2021) describen la GTH como la dirección estratégica de los individuos en una organización, buscando maximizar tanto su rendimiento como su crecimiento. Este proceso implica diversas etapas, como la selección de personal, capacitación, evaluación del desempeño y gestión compensaciones, entre otros.

Algunas de las actividades clave dentro de la GTH incluyen:

- Reclutamiento y selección: Identificar y atraer candidatos que se ajusten a los perfiles requeridos por la distribución.

- La formación y el crecimiento de los empleados resultan fundamentales para potenciar sus destrezas y conocimientos, generando así un efecto positivo tanto en su rendimiento laboral como en los logros alcanzados por la organización. Existen diversas maneras de ofrecer opciones de aprendizaje y desarrollo profesional.
- Valoración del trabajo: medir y evaluar el desempeño de los empleados para identificar fortalezas, áreas de mejora y oportunidades de crecimiento.
- Compensación y prestaciones: Implementar políticas de remuneración y beneficios que sean justas y equitativas para el personal.
- Organización del proceso: vincular y fomentar a futuros líderes y talentos clave para asegurar la continuidad y éxito de la organización.

Según Towes (2021) los gerentes de recursos humanos creen que la capacidad de crear y compartir ideas, así como la capacidad de establecer relaciones y trabajar en equipo, tienen una gran demanda. Esto refleja la transición continua de la empresa de una organización de comando y control a un estilo más ágil y colaborativo. Como empresas del futuro, responden al desarrollo de la red empresarial global, donde las relaciones con proveedores, socios de subcontratación e incluso clientes son cada vez más separadas y matizadas, la capacidad de armonizar objetivos estratégicos, crear consenso y promover la cooperación.

De acuerdo con la tesis Núñez (2017) indica que las competencias brindan la oportunidad de medir el desempeño desde el principio, afrontar las tareas y desafíos asociados al desarrollo de cada trabajo; En el sector público, la competencia y desarrollo de diversos instrumentos de gestión de RRHH, como concursos o procesos de selección, códigos de práctica, planes institucionales de capacitación y evaluación del desempeño, pero las instituciones estatales no realizan análisis funcional para identificar las habilidades necesarias para realizar cada trabajo y usted aplica establecido

La relación entre la GTH y las HL en enfermería es crucial para el éxito y la eficiencia en el cuidado de los pacientes.

Carvajal-Pérez & Carvajal-Pérez (2021) la GTH implica inscribir, elegir y contratar al personal correcto para el trabajo. En enfermería, es esencial buscar profesionales con habilidades clínicas y técnicas sólidas, así como con un fuerte sentido de la empatía y la relación con los pacientes. Además, la GTH implica también la formación y el desarrollo continuo del personal, para asegurarse de que estén actualizados con las últimas prácticas y tecnologías en enfermería.

Según Moreno et al (2022) las habilidades laborales en enfermería son fundamentales para proporcionar una atención de calidad. Estas habilidades incluyen competencias técnicas, como la administración de medicamentos, la realización de procedimientos médicos y el manejo de equipos médicos. También incluyen competencias clave, como la comunicación efectiva, la capacidad de trabajar en unidad y la resolución de problemas.

La GTH y HL en enfermería se complementan mutuamente. Por un lado, la GTH adecuada asegura que el personal de enfermería tenga las habilidades necesarias para llevar a cabo sus tareas de manera efectiva. Por otro lado, las habilidades laborales en enfermería influyen en la capacidad de gestionar eficientemente al personal, ya que un liderazgo eficaz es esencial para motivar y desarrollar a los profesionales de enfermería. En resumen, la GTH y habilidades laborales son dos aspectos interdependientes que contribuyen a la aptitud y el buen trabajo de los servicios de enfermería.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1 Tipo de investigación

La pesquisa central es básica, de investigación es cuantitativa, considera a las variables internamente del mostrador las cuales han trascendido en un enjuiciamiento analítico y gráfico, para lo cual Arias & Covinos (2021) evidencio que la inmersión cuantitativa se detalla por presentar una auditoria en colchoneta a una hipótesis, recolectando aniversario que se analiza con nociones estadísticos con el asombro de presentar y atribuir lo máxima en el aforo de la indagación.

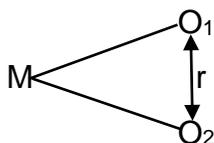
##### 3.1.2 diseño de investigación

Según el enfoque no práctica implica que el investigador no manipula directamente las variables de trabajo, sino que simplemente las observa, en este caso, el investigador no realizará cambios en las variables de estudio, el enfoque transversal transaccional involucra coleccionar datos en un el momento, sin seguimiento longitudinal. Esto significa que el juicio evaluativo se llevará a cabo en un momento dado, sin medir los cambios a lo largo del tiempo, el enfoque correlacional simple implica la relación existente entre dos variables sin establecer una relación de causa y efecto. En este caso, el objetivo será verificar la asociación entre las inconstantes, es decir, determinar si hay una relación entre ellas, pero no se buscará establecer qué variable causa la otra.

En resumen, el trabajo investigativo se basará en observar las variables de trabajo tal como se presentan en la realidad, recopilando datos en un único momento y analizando la correlación efectiva entre las variables, sin establecer una relación de causa y efecto (Hernández & Fernández, 2018).

#### Figura 1

Esquema de relación.



M = Muestra enfermeras

O<sub>1</sub>= GTH

O<sub>2</sub>= HL

r = Asociación GTH y HL

### **3.2. Variable y operacionalización**

En el contexto de la averiguación, para Arias & Covinos (2021) la investigación. Las variables pueden ser de naturaleza cualitativa o cuantitativa, dependiendo del tipo de encuesta obtenida, las variables independientes son aquellas que se manipulan o controlan en un experimento o estudio, y se supone que influyen en el resultado de la investigación. Por otro lado, las variables dependientes son aquellas que se miden o evalúan para medir el impacto o efecto de las variables independientes, es importante tener claridad sobre las variables en una investigación, ya que nos permiten establecer una correlación causa-efecto entre las variables y responder a las preguntas de investigación planteadas. Además, nos ayudan a organizar y analizar los datos recopilados, es fundamental que los objetivos de estudio estén alineados con las variables que se van a medir. De esta manera, se garantiza que se recopilará datos pertinentes para ser respondidas a las interrogantes investigativas para llegar a las metas propuestas.

Asimismo Arias & Covinos (2021) manifiesta que la operacionalización es el procedimiento de transformar un supuesto en actividades pragmáticas y mensurables, a través de este proceso, se busca traducir los conceptos teóricos en medidas concretas que permitan realizar investigaciones empíricas y obtener datos que puedan ser analizados y comparados.

Según Arias & Covinos (2021) las mediciones deben ampliarse considerando el contexto del estudio y la tesis conceptual de la variable; la desagregación de la población, la variable debe tener al menos dos dimensiones.

### **Variable X1** Gestión de talento humano (GTH)

**Definición conceptual:** La GTH comprende un vinculado en habilidades y destrezas para abordar aspectos relacionados con puestos gerenciales que involucran la gestión de personas y recursos. Estas actividades incluyen la incorporación, la elección, el adiestramiento, los premios y la valoración, según lo indicado por Chiavenato (2009).

**Definición operacional:** son los resultados que son obtenidos al realizar el proceso sumativo de todos y cada de los ítems del cuestionario que mide la GTH.

**Indicadores:** el cuadro de variable precisa una matriz de ejercicio del Anexo A.

**Escala de medición:** el cálculo variable es la escala ordinal

### **Variable X2:** habilidades laborales

**Definición conceptual:** las habilidades laborales de las enfermeras para determinar cuándo y cuándo una enfermera cumple con sus deberes. Funciones a nivel de trabajo, la competencia refleja comprensión, conocimiento y juicio y una gama de habilidades y atributos cognitivos, técnicos e interpersonales. y actitudes personales (Martínez-Olivares et al., (2015).

**Definición operacional:** las habilidades laborales de enfermería son fundamentales para reducir las diferencias y optimizar la calidad de la atención. La formación de enfermeras es esencial para desarrollar una fuerza laboral competente y bien preparada, capaz de abordar los desafíos de salud.

**Indicadores:** el cuadro de la variable se encuentra detallado en la matriz de operacionalización del Anexo A, esto significa que en dicha matriz se presentan las diferentes variables que se van a estudiar, así como las diferentes dimensiones o categorías en las que se van a dividir. Además, se especifica cómo se va a medir cada una de las variables, es decir, qué indicadores o preguntas se van a utilizar para su medición.

**Escala de medición:** se utiliza para clasificar datos en categorías o grupos sin ningún tipo de orden o jerarquía. En este caso, la variable fue medida utilizando esta escala, lo que significa que los datos recopilados se agruparon en categorías sin ningún tipo de orden o proporción entre ellas.

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

Hernández-Sampieri & Mendoza (2018) destacaron que constituye un colectivo con características específicas que pueden ser analizadas. La población está desarrollada por contenido, plazo y ubicación. población estuvo conformada por 90 enfermeros de hospitalización de los cuales pertenecen a un hospital donde se realiza el estudio de investigación.

**Muestreo;** según Hernández-Sampieri & Mendoza (2018), la muestra es no probable, intencionada, que es un procedimiento de selección guiado por el tipo de estudio, relacionado con el asunto de ocupación de decisiones aplicado por el investigador, y que va más allá del criterio de generalización estadística o de aplicación de probabilidades. Este proceso se utiliza en diversos estudios, tanto cuantitativos como cualitativos.

**Unidad de análisis:** Por ejemplo, si se está realizando un estudio sobre la satisfacción de los consumidores de compañía, la unidad de análisis podría ser cada cliente individualmente. Si se está estudiando la producción de los empleados de una empresa, la unidad de análisis podría ser cada empleado individualmente. En resumen, la unidad de análisis es el elemento principal sobre el cual se recopila información y se realizan mediciones en una tesis. Hernández & Mendoza (2018)

### **3.4 Técnica e instrumento de recolección de datos**

#### **Técnica:**

La selección adecuada de las técnicas de recopilación de datos y la aplicación estricta de los procedimientos garantizan la eficacia y fiabilidad de los resultados obtenidos (Arias & Covinos, 2021).

para Hernández-Sampieri & Mendoza (2018) este estudio utilizó una técnica de la encuesta en la que los sentidos recopilan información y estudian eventos sociales y el comportamiento humano en su contexto cotidiano. Se utilizaron instrumentos

predesarrollos con instrucciones específicas para realizar esta investigación de forma ordenada y orientada en el fenómeno de beneficio.

### **Instrumentos:**

#### **A. Cuestionario de GTH**

El instrumento de GTH es una herramienta manejada por las compañías para valorar el trabajo y capacidades de sus empleados. El objetivo principal de este instrumento es facilitar la ocupación de decisiones relacionadas con la GT y el desarrollo del personal, se presentan 4 dimensiones y con 16 ítems ANEXO (A)

- Selección de personal
- Capacitación del personal
- Evaluación de desempeño
- Incentivo laboral

#### **B. Cuestionario de habilidades laborales**

La encuesta de habilidades laborales de enfermería consigna de 15 interrogaciones, fraccionadas en 3 dimensiones. el objetivo de esta encuesta es evaluar las habilidades y competencias de trabajo de los profesionistas enfermeros, con el fin de determinar su nivel de idoneidad para desempeñarse en el campo laboral. A

continuación, describiremos brevemente las 3 dimensiones, ANEXO (B)

- desempeño de tareas
- Desempeño contextual
- desempeño organizacional

### **3.5 Procedimientos**

En este caso (Hernandez & Fernández, 2018) manifiesta que se utilizaron para la recogida de datos dos cuestionarios escala Likert adaptados a los formularios de Google, ya que la solicitud se envía de forma asincrónica. Posteriormente se utilizó el software Excel manejar los antecedentes y se logró exportarlos al programa SPSS versión 26, donde los datos se convierten en gráficos de software, tomando

en cuenta grados según el tipo y dimensiones de la variable. Finalmente, se probó la correlación de las hipótesis, dejando el nivel de significancia en 5%.

### **3.6 Métodos de análisis de los datos**

El estudio se manejó la presentación SPSS para examinar los datos de las variables Versión 26 con tablas y figuras que muestran cómo se utilizó Hernández & Fernández, (2018) Se comparte la información recopilada, así como carpetas descriptivas. y estadísticas inferenciales sustantivas que permitan contrastar hipótesis, usar estadísticas no paramétricas para medir la proporción variables y sus correspondientes dimensiones.

### **3.7 Aspectos éticos**

Las personas que cooperaron con este estudio recibieron información preliminar. de los objetivos de este estudio. Respetuosamente cuestionarios, son anónimos de una manera que están diseñados para proteger la identidad y dignidad de las personas en relación con sus derechos American Psychological Asociación, (2020). En ese sentido Se les informó que al participar harían una valiosa contribución a este estudio, para que tengas el enfoque claro de variables ellos aprenden Finalmente aclaremos esto en la época actual los fondos se utilizan a través de Google Forms, evaluando un Prueba de 25 minutos.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Análisis de descripción

**Tabla 1**

*Frecuencias por niveles de la inconstante GTH*

	GTH	
	F	%
Bajo	10	11,1
Medio	23	25,6
Alto	57	63,3
Total	90	100,0

El resultado de las de la variable GTH de los profesionistas de enfermería de un hospital, Lima-2023. Del total (90), se encontró que el 63,3% (57) consideran nivel alto la GTH; el 25,6% (23) consideran nivel medio, y el 11,1% (10) consideran nivel bajo.

**Tabla 2**

*Frecuencias de las dimensiones de la inconstante GTH*

Niveles		Selección de personal	Capacitación del personal	Evaluación de desempeño	Incentivo laboral
Bajo	<i>f</i>	12	8	11	16
	%	13,3	8,9	12,2	17,8
Medio	<i>f</i>	30	33	29	32
	%	33,3	36,7	32,2	35,6
Alto	<i>f</i>	48	49	50	42
	%	53,3	54,4	55,6	46,7
Total	<i>f</i>	90	90	90	90
	%	100,0	100,0	100,0	100,0

El resultado de las dimensiones de la variable GTH del colectivo investigado, en la dimensión de selección de personal, del total 90, se encontró que el 53,3% (48) consideran nivel alto; el 33,3% (30) consideran nivel medio, y 13,3% (12) consideran nivel bajo. Con respecto a la dimensión capacitación del personal se encontró que el 54,4% (49) consideran nivel alto la capacitación del personal; el 36,7% (33) consideran nivel medio; finalmente el 8,9% (8) consideran nivel bajo. Con respecto a la evaluación de desempeño, el 55,6 % (50) considera nivel alto; el 32,2% (29) nivel medio, 12,2% (11) el nivel bajo, en la dimensión incentivo laboral, se encontró

que el 46,7% (42) consideran nivel alto el incentivo laboral; el 35,6% (32) nivel medio; y el 17,8% (16) consideran nivel bajo.

**Tabla 3**

*Frecuencias de la variable habilidades laborales*

	Habilidades laborales	
	F	%
Bajo	2	2,2
Medio	13	14,4
Alto	75	83,3
Total	90	100,0

La variable habilidades laborales de los profesionistas investigados; del total (90), se encontró que el 83,3% (75) presentan habilidades laborales a nivel alto; el 14,4% (13) presentan nivel medio, y 2,2% (2) presentan nivel bajo

**Tabla 4**

*Frecuencias de las dimensiones de la variable habilidades laborales*

		Desempeño de tareas	Desempeño contextual	Desempeño organizacional
Bajo	<i>f</i>	2	2	2
	%	2,2	2,2	2,2
Medio	<i>f</i>	10	14	15
	%	11,1	15,6	16,7
Alto	<i>f</i>	78	74	73
	%	86,7	82,2	81,1
Total	<i>f</i>	90	90	90
	%	100,0	100,0	100,0

Las dimensiones de la variable habilidades laborales; del total (90), respecto a la dimensión desempeño de tareas, se encontró que el 86,7% (78) presentan desempeño de tareas en nivel alto; el 11,1% (10) presentan nivel medio, 2,2% (2) nivel bajo. Con respecto a la dimensión desempeño contextual se encontró que el 82,2% (74) presentan nivel alto de desempeño contextual; el 15,6% (14) presentan nivel medio; finalmente el 2,2% (2) presentan nivel bajo. Con respecto a la dimensión desempeño organizacional, el 81,1 % (73) considera nivel alto su

desempeño organizacional; el 16,7% (15) nivel medio, y el 2,2% (2) presentan nivel bajo

**Tabla 5**

*Relación entre GTH y HL*

		Habilidades laborales			Total	
			Bajo	Medio	Alto	
GTH	Bajo	<i>f</i>	2	2	6	10
		<i>%</i>	2,2%	2,2%	6,7%	11,1%
	Medio	<i>f</i>	0	6	17	23
		<i>%</i>	0,0%	6,7%	18,9%	25,6%
	Alto	<i>f</i>	0	5	52	57
<i>%</i>		0,0%	5,6%	57,8%	63,3%	
Total		<i>f</i>	2	13	75	90
		<i>%</i>	2,2%	14,4%	83,3%	100,0%

La relación entre GTH y habilidades; del total (90), se encontró que el 57,8% (52) consideran alto la GTH y tienen nivel alto en habilidades laborales. El 18,9% (17) considera nivel medio la GTH y presentan nivel alto en habilidades

**Tabla 6**

*Relación entre GTH y desempeño de tareas*

		Desempeño de tareas			Total	
			Bajo	Medio	Alto	
GTH	Bajo	<i>f</i>	2	2	6	10
		<i>%</i>	2,2%	2,2%	6,7%	11,1%
	Medio	<i>f</i>	0	3	20	23
		<i>%</i>	0,0%	3,3%	22,2%	25,6%
	Alto	<i>f</i>	0	5	52	57
<i>%</i>		0,0%	5,6%	57,8%	63,3%	
Total		<i>f</i>	2	10	78	90
		<i>%</i>	2,2%	11,1%	86,7%	100,0%

La relación entre GTH y desempeño de tareas; del total (90), se encontró que el 57,8% (52) consideran alto la GTH y a su vez presenta nivel alto en desempeño de tareas. 22,2% (20) considera nivel medio la GTH y presentan nivel alto en desempeño de tareas.

**Tabla 7***Relación entre GTH y desempeño contextual*

			Desempeño contextual			Total
			Bajo	Medio	Alto	
GTH	Bajo	f	2	2	6	10
		%	2,2%	2,2%	6,7%	11,1%
	Medio	f	0	6	17	23
		%	0,0%	6,7%	18,9%	25,6%
	Alto	f	0	6	51	57
		%	0,0%	6,7%	56,7%	63,3%
Total		f	2	14	74	90
		%	2,2%	15,6%	82,2%	100,0%

La relación entre GTH y desempeño contextual; del total (90), se encontró que el 56,7% (51) consideran alto la GTH y a su vez presenta nivel alto en desempeño contextual. el 18,9% (17) considera nivel medio la GTH y presentan nivel alto en desempeño contextual.

**Tabla 8***Relación entre GTH y desempeño organizacional*

			Desempeño organizacional			Total
			Bajo	Medio	Alto	
GTH	Bajo	f	2	2	6	10
		%	2,2%	2,2%	6,7%	11,1%
	Medio	f	0	3	20	23
		%	0,0%	3,3%	22,2%	25,6%
	Alto	f	0	10	47	57
		%	0,0%	11,1%	52,2%	63,3%
Total		f	2	15	73	90
		%	2,2%	16,7%	81,1%	100,0%

En la relación entre GTH y desempeño organizacional, del total (90), se encontró que el 52,2% (47) consideran alto la GTH y a su vez presentan nivel alto en desempeño organizacional. El 22,2% (20) considera nivel medio la GTH y presentan nivel alto en desempeño organizacional

#### 4.2. Análisis inferencial

**Tabla 9***Prueba de normalidad de las variables*

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
GTH	,198	90	,000
Habilidades laborales	,179	90	,000
Desempeño de tareas	,239	90	,000
Desempeño contextual	,226	90	,000
Desempeño organizacional	,160	90	,000

La prueba de normalidad estadístico de Kolmogorov Smirnov, de donde se obtiene que la variable GTH no cumple con el supuesto de normalidad, debido a que se encontró un valor de significancia de  $0,00 < 0,05$ ; del mismo modo se observa los datos de la variable habilidades laborales no posee una colocación normal ( $\text{sig.} = 0,00 < 0,05$ ). Finalmente, las dimensiones desempeño de tareas, desempeño contextual, desempeño organizacional no presentan una distribución normal ( $\text{sig.} = 0,00 < 0,05$ ). De estos resultados se concluye que los ensayos de hipótesis se ejecutaran con el descriptivo no paramétrico Rho de Spearman.

**Prueba de hipótesis**

Hipótesis general

H1: Existe relación significativa entre GTH y habilidades laborales del personal de enfermería de un hospital, Lima-2023

Ho: No existe relación significativa entre GTH y habilidades laborales del personal de enfermería de un hospital, Lima-2023

**Tabla 10***Análisis de correlación entre GTH y habilidades laborales*

Correlaciones				
		GTH		
Rho de Spearman	GTH	Rho	1,000	HL
			Sig. (bilateral)	.
		N	90	90
	HL	Rho	,298**	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	90	90

\*\* . similitud es demostrativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla que antecede, se observa que  $Rho=0,298$  entre GTH y habilidades laborales, con  $p=0,004 < 0,01$ ; por ello se considera que  $H_0$  se descarta; mientras que  $H_a$  es considerada verdadera, se acepta. Lo que indica una correlación positiva media, es decir que, a mayores niveles en la GTH, mayores serán los niveles de habilidades laborales.

### Hipótesis específica 1

$H_0$ : No existe relación significativa entre GTH y el desempeño de tareas del personal de enfermería de un hospital, Lima-2023.

$H_1$ : Existe relación significativa entre GTH y el desempeño de tareas del personal de enfermería de un hospital, Lima-2023.

**Tabla 11**

*Análisis de correlación entre GTH y desempeño de tareas*

			GTH	Desempeño de tareas
Rho de Spearman	GTH	Rho	1,000	,378**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	90	90
	Desempeño de tareas	Rho	,378**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	90

\*\* . similitud es demostrativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla que antecede, se observa que  $Rho=0,378^{**}$  entre GTH y desempeño de tareas, con  $p=0,000 < 0,01$ ; por ello se considera que  $H_0$  se descarta; mientras que  $H_a$  es considerada verdadera, se acepta. Lo que indica una correlación positiva media, es decir que, a mayores niveles en la GTH, mayores serán los niveles de desempeño de tareas.

### Hipótesis específica 2

$H_1$ : Existe relación significativa entre GTH y el desempeño contextual del personal de enfermería de un hospital, Lima-2023.

$H_0$ : No existe relación significativa entre GTH y el desempeño contextual del personal de enfermería de un hospital, Lima-2023.

**Tabla 12***Análisis de correlación entre GTH y desempeño contextual*

		GTH		Desempeño contextual
Rho de Spearman	GTH	Rho	1,000	,240*
		Sig. (bilateral)	.	,023
		N	90	90
	Desempeño contextual	Rho	,240*	1,000
		Sig. (bilateral)	,023	.
		N	90	90

\*. La similitud es demostrativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla precedente, se observa que  $Rho=0,240^*$  entre GTH y desempeño contextual, con  $p=0,023 < 0,05$ ; por ello se considera que  $H_0$  se descarta; mientras que  $H_a$  es considerada verdadera, se acepta. Lo que indica una correlación positiva media, es decir que, a mayores niveles en la GTH, mayores serán los niveles de desempeño contextual.

### Hipótesis específica 3

$H_0$ : No existe relación significativa entre GTH y el desempeño organizacional del personal de enfermería de un hospital, Lima-2023.

$H_1$ : Existe relación significativa entre GTH y el desempeño organizacional del personal de enfermería de un hospital, Lima-2023.

**Tabla 13***Análisis de correlación entre GTH y desempeño organizacional*

		GTH		Desempeño organizacional
Rho de Spearman	GTH	Rho	1,000	,192
		Sig.	.	,070
		N	90	90
	Desempeño organizacional	Rho	,192	1,000
		Sig.	,070	.
		N	90	90

En la tabla que precedente, se observa que  $Rho=0,192$  entre GTH y desempeño organizacional, con  $p=0,070 > 0,05$ ; por ello se considera que  $H_0$  es verdadera, se admite; mientras que  $H_a$  es considerada falsa. Lo que indica falta de correlación entre GTH y el desempeño organizacional.

## V. DISCUSIÓN

La relevancia de la administración de recursos humanos a nivel global y el impacto de la GTH y las habilidades profesionales, especialmente en organizar talleres, capacitaciones en países en desarrollo, como en el Perú, adquieren una importancia crucial al influir en las autoridades administrativas, en la planificación de una educación técnica competitiva para enfrentar los retos en campo laboral:

La evidencia correlacional entre la GTH y el desempeño organizacional, de un total de 90 casos, el 52,2% (47) calificó la GTH como nivel alto y, a su vez, mostró un alto nivel de desempeño organizacional; Además, el 22,2% (20) calificó la GTH como nivel medio y presentó un alto nivel en el desempeño organizacional. La información de la literatura del estudio evidenció una influencia directa entre ambas variables, con un valor de Spearman, se concluyó que el desarrollo de un proceso eficiente de selección, inducción, capacitación y entrega de incentivos favorece la prestación de un servicio educativo acorde a los estándares requeridos Rodríguez Toribio et al., (2023) halló en esta investigación brinda datos valiosos sobre la importancia de la GTH y su impacto de la robustez educativa híbrida en el contexto en Básica Regular.

La HG, mostró claras evidencias que las GTH y habilidades laborales estaban correlacionadas con un GTH y habilidades laborales con  $r=0,298$ ; estaba indicando que, a mayores niveles en la GTH, mayores serán los niveles de habilidades laborales. Las indagaciones de Fajardo et al, (2020) que apuntaban a cómo las estrategias de TH empleadas para resolver problemáticas a la salud; las evidencias halladas confirmaron que, si se utiliza de modo adecuado estos recursos empresariales, se espera que los resultados cumplan su rol en favor de los pacientes, ello, evidentemente será un hito para alcanzar metas cada vez más ambiciosas en favor de los más necesitados en el contexto de la salubridad humana.

La HE1, estuvo dirigida a la verificación de la situación relacional entre GTH y el desempeño de tareas; la estadística dio claras muestras que estas inconstantes se encontraban medianamente relacionadas con  $r=0,378$ , esto dio la pauta que, a mayores niveles en la GTH, mayores serán los niveles de desempeño de tareas. esto se ve avalado por encontrado por Quiroz & Encarnación (2019) que hallaron claras evidencias que de cómo estaban asociadas la GTH con diversas

competencias de trabajo en el campo de la docencia; lo hallado por el investigador ratifica cuán importante resulta hacer hincapié en la HTH para poder alcanzar metas cada vez más altas en diversos contextos socio-culturales y corporativos.

La HE2, se encargó de verificar la afirmación que GTH y el desempeño contextual se encontraban correlacionadas; las evidencias indicaron que  $r=0,240$ , con  $p=0,023<0,01$ , dieron la evidencia que las inconstantes tenían una asociación medianamente significativa; ello, dio la pauta que, a mayores niveles en la GTH, se observarán mayores niveles de desempeño contextual. En consonancia a estos resultados, López et al. (2017) en el mismo ámbito encontró que si bien resulta importante la GTH contextualizada; también resulta importante que esta gestión debería estar acompañada de constantes evaluaciones que implique aspiraciones personales para autorrealizarse en un ambiente autonómico decisional; además, deberían estar acompañadas de incentivos monetarios como de escala. lo anterior permite asumir que en el campo corporativo existen diversas inconstantes que van a pautar la conducta para la eficacia del colectivo en sus labores.

La HE3, se encargó de saber si la afirmación correlacional entre GTH y el desempeño organizacional, la estadística se encargó de demostrar que ellas no se encontraban asociadas; ya que se observó que  $Rho=0,192$  entre ambas inconstantes, con  $p=0,070>0,05$ ; lo que indica falta de correlación entre GTH y el desempeño organizacional. Sin embargo, la información en la literatura del estudio se propuso identificar la asociación entre el desempeño laboral percibido, ajustado al estado de salud del trabajador, se aplicaron cuestionarios para evaluar el desempeño laboral y las experiencias relacionadas con el móvil, además de registrar patologías, características generales, antigüedad en el trabajo, y horas laboradas por semana; al respecto Amador et al., (2018) Hallo los resultados mostraron que el uso del móvil era considerado necesario, principalmente para la comunicación con el equipo de trabajo y la obtención de información relevante para las tareas laborales. Se encontraron correlaciones negativas entre el conflicto relacionado con el uso del móvil y diversas demandas laborales, así como una asociación negativa entre la puntuación total del desempeño laboral y la puntuación total de las experiencias relacionadas con el móvil, especialmente en cuanto a conflictos y demandas sociales.

otros estudios respaldan la importancia de GTH y los juicios de valor según las respuestas obtenidas; los resultados mostraron predominantemente juicios de valor positivos en torno a la GTH se señaló que existían limitantes en los recursos para el desarrollo del talento, y se cuestionó el grado de inteligencia por parte de los trabajadores; al respecto, López et al., (2017) hace énfasis en las recompensas por el esfuerzo ejecutado y el desarrollo del talento.

## **VI. CONCLUSIONES**

Primero: Basado en el objetivo general que menciona la asociación entre la GTH y HL, los resultados de las frecuencias indican que el 63,3% considera que la GTH es de nivel alto, el 25,6% la considera de nivel medio y el 11,1% la considera de nivel bajo. Este hallazgo sugiere una relación positiva entre la GTH y HL del establecimiento de salud.

Segunda: El primer objetivo analizó la relación entre la GTH, con resultados de frecuencias respecto a la selección de personal, la capacitación del personal, la evaluación del desempeño y los incentivos laborales. Según los hallazgos, el 53,3% considera de nivel alto la selección de personal, el 33,3% la considera de nivel medio y el 13,3% la considera de nivel bajo. En cuanto a la capacitación del personal, el 54,4% la considera de nivel alto, el 36,7% de nivel medio y el 8,9% de nivel bajo. Respecto a la evaluación del desempeño, el 55,6% la considera de nivel alto, el 32,2% de nivel medio y el 12,2% de nivel bajo. Finalmente, en lo que respecta al incentivo laboral, el 46,7% lo considera de nivel alto, el 35,6% de nivel medio y el 17,8% de nivel bajo. Estos resultados ofrecen una visión detallada de la percepción del personal de enfermería sobre estos aspectos clave de la GTH en el ambiente hospitalario.

Tercera: Al tratar el segundo propósito, el cual buscaba determinar si existía una relación entre las habilidades profesionales; se encontró que el 83,3% presentan habilidades laborales a nivel alto; el 14,4% presentan nivel medio, y el 2,2% presentan nivel bajo

Cuarta: Al evaluar si se cumplió el tercer objetivo, se encontró que, del total, el 83,3% del personal de enfermería presenta habilidades laborales de nivel alto, y 14,4% muestra un nivel medio y 2,2% un nivel bajo. Estos hallazgos confirman la existencia de una correlación directa entre la GTH y habilidades laborales del personal de salud, lo que sugiere que un aumento en la GTH está asociado con un mayor nivel de habilidades laborales en el personal de enfermería.

Quinta: Se utilizó el parámetro estadístico r-Spearman para investigar la posible asociación entre las habilidades profesionales del personal de enfermería. Del total, en cuanto al desempeño de tareas, el 86,7% un nivel alto de desempeño, 11,1% nivel medio, y 2,2% nivel bajo. En correlación al desempeño contextual, 82,2% presenta nivel alto, el 15,6% nivel medio, 2,2% nivel bajo. Respecto al desempeño organizacional, el 81,1% considera tener un nivel alto, el 16,7% un nivel medio, y el 2,2% un nivel bajo. Estos resultados revelan una notable tendencia hacia niveles altos de desempeño en todas las áreas analizadas, la correlación entre habilidades laborales y su desempeño en estas categorías específicas

## **VII. RECOMENDACIONES**

Se sugiere a la entidad hospitalaria tenga que considerar las siguientes recomendaciones para GTH y mejorar HL:

Primera: Sugiero trabajar en conjunto para establecer metas y objetivos, mejorar las condiciones de trabajo y crear un ambiente laboral positivo. Además, es importante capacitar continuamente al personal y proporcionarles las herramientas necesarias. También recomiendo enfocarse en el futuro y buscar candidatos con habilidades y competencias que estén alineados con la estrategia a largo plazo de la empresa. Por último, es fundamental reconocer los logros y brindar oportunidades de crecimiento a los empleados

Segunda: Es importante que la entidad se enfoque en mejorar las habilidades basadas en competencias con el objetivo de mantener su competitividad y potenciar a su personal. Esto involucra ofrecer una formación continua que sea efectiva y aumente la productividad, proporcionar coaching de apoyo, fomentar la creación de proyectos por equipos multidisciplinarios y promover un ambiente colaborativo entre los empleados.

Tercera: Se sugiere llevar a cabo un conjunto de medidas para fomentar una mentalidad optimista en el entorno laboral, lo cual conlleva ventajas sustanciales para el bienestar físico y mental, disminuyendo el nivel de estrés, incrementando la eficiencia en el trabajo y consolidando la unidad del equipo. Entre estas acciones se encuentran ser proactivo, establecer vínculos saludables con los colegas, establecer objetivos novedosos, evitar enfrentamientos, adaptarse a los cambios, brindar atención a las comunicaciones, enfocarse en las tareas y ser puntual.

Cuarta: Realizar inversiones en programas de capacitación con el objetivo de establecer un camino de crecimiento dentro de la organización, lo cual facilitará el progreso profesional, fortalecerá el desempeño en distintos roles, optimizará los métodos de trabajo, formará líderes emergentes, mejorará la comunicación interna y fomentará el desarrollo de habilidades adicionales. Además, se recomienda llevar a cabo revisiones periódicas y evaluaciones continuas para evaluar el rendimiento

Quinta: Desarrollar tácticas y proyectos para incentivar a los empleados, con el propósito de asegurar su lealtad y reconocer sus éxitos a través de retribuciones económicas, programas de apreciación, reconocimientos por metas alcanzadas, entre otras iniciativas. Estos esfuerzos buscan crear un ambiente donde cada miembro del equipo se sienta significativo y apreciado en la organización.

## REFERENCIAS

- Abdel, H., Mostafa, A., Hassan, H., Mahfouz, E.-S., Mohammed, S., & Ebraheem, A. (2021). efecto del programa educativo sobre gestión del talento para gerentes de enfermería sobre su afiliación laboral y excelencia organizacional. In *Original Article Egyptian Journal of Health Care* (Vol. 12, Issue 2).
- Abraham Cabanillas-Huamán, C. I. (2021). *estrategias y métodos para mejorar la ortografía*. 56, 457–475. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i3.2381>
- Amador, N., Aguirre, M., Anguiano, N., & Guízar, J. (2018). Desempeño laboral de acuerdo al estado de salud del trabajador y el uso del móvil en organizaciones laborales. *Nova Scientia*, 10(21), 423–440. <https://doi.org/10.21640/ns.v10i21.1406>
- American Psychological Association. (2020). *Publication manual of the American Psychological Association* (7th, Ed.). American Psychological Association. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/0000165-000> Printed
- Arias, G., & Covinos, G. (2021). diseño y metodología de la investigación. *Enfoques Consulting Eirl*, 1(1), 1–133. [file:///C:/Users/Usuario/Downloads/full\\_text%20\(5\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/full_text%20(5).pdf)
- Carvajal-Pérez, A. L., & Carvajal-Pérez, A. L. (2021). gestión actual del talento humano: contexto universitario. *Revista Nacional de Administración*, 12(2), e3914. <https://doi.org/10.22458/rna.v12i2.3914>
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano : el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones*.
- Chiavenato, I. (2009). Orientación de las personas. Colocación de las personas. *Gestión Del Talento Humano*, 3, 175–198.
- Cundo, H., & Hermawan, R. (2021). *The Role of Talent Management in Improving the Quality of Human Resources: A Case Study approach of National Private Companies*. [www.techniumscience.com](http://www.techniumscience.com)
- David, S., & Levi, H. (2020). psicología positiva en tiempo de pandemia 2020. *REVISTA PAPER*, 4, 1–15. <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/2020-PositivePsychologyDuringaPandemic-REFRAMEforWell-BeingEJAPPLefdahl-Davisetal.2020.pdf>
- Díaz, G. A., Dolores, M., & Lombeida, Q. (2021). la gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organización. *Gestión Joven*, 22(1), 29–48. [file:///C:/Users/Usuario/Downloads/La\\_gestión\\_del\\_talento\\_humano\\_y.pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/La_gestión_del_talento_humano_y.pdf)
- Dzimhiri, G. L., & Molefi, M. A. (2022). modelo de gestión del talento para enfermeras tituladas en hospitales público de Malawi. *SA Journal of Industrial Psychology*, 48. <https://doi.org/10.4102/SAJIP.V48I0.1953>

- Fajardo et al. (2020). Gestión estratégica del talento humano en el sector salud de Ecuador. *Orbis*, 47(16).
- Fajardo, T., Fajardo, H., & Pinto, L. (2020). gestión estratégica del talento humano en el sector de Ecuador. *Revista*, 47, 1–12. [www.revistaorbis.org](http://www.revistaorbis.org)
- González, J., & González, J. (2020). A study of Occupational Health Nursing competencies and skills in Spain. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 23(1), 34–51. <https://doi.org/10.12961/aprl.2020.23.01.04>
- Guevara, E. (2019). *gestión del talento humano y la satisfacción del personal administrativo de la universidad nacional de educación Enrique Guzmán y Valle, distrito de Lurigancho- Chosica, 2017*.
- Guevara, E., & Luis, A. (2019). *gestión del talento humano y la satisfacción laboral del personal administrativo de la universidad nacional de educación Enrique Guzmán y Valle, distrito de Lurigancho- Chosica 2017*. <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/2651/TM%20A-D-Gp%204238%20E1%20-%20Escobar%20Guevara.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hernández, R., & Mendoza, C. P. (2018). *metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (Mc Graw Hill Education, Ed.; 2018th ed., Vol. 10). [https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/wp-content/uploads/2019/02/RUDICSv9n18p92\\_95.pdf](https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/wp-content/uploads/2019/02/RUDICSv9n18p92_95.pdf)
- Hernandez, S., & Fernandez, C. (2018). metodología de la investigación - (6ta edición). *Mc Graw Hill Education*, 6, 1–634.
- Inga-Berrosipi, F., & Rodríguez, C. A. (2019). Progress in the development of healthcare human resources in Peru and their importance in the quality of care. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 36(2), 312–318. <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2019.362.4493>
- Laura Cila, M., Rivera, S., Flor Celeste, M., La Torre, A., & César Vallejo Mg Roger Jorge Rosas Taco, U. (2021). Competencias laborales en enfermería: realidad y retos en el contexto de COVID 19. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 8945–8971. [https://doi.org/10.37811/CL\\_RCM.V5I5.964](https://doi.org/10.37811/CL_RCM.V5I5.964)
- Lee, Y. J., Lee, H., & Choi, E.-H. (2023). papel moderador de la competencia comunicativa en el asociación entre profesionalismo y satisfacción laboral en enfermeras coreanas milenials y de la generación z: a estudio transversal. *Healthcare*, 11(18), 2547. <https://doi.org/10.3390/healthcare11182547>
- Loaiza, C., Rojas, J., & Montoya, C. (2019). identificación del marco de competencias laborales en enfermería en el Sistema del seguro social costarricense. *Revista Electrónica*, 37, 1–18. [file:///C:/Users/Usuario/Downloads/1409\\_4568\\_enfermeria\\_37\\_245.pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/1409_4568_enfermeria_37_245.pdf)

- López, P., Díaz, I., Segred, A., & Pomares, Y. (2017). *Revista Cubana de Salud Pública* (Vol. 43, Issue 1). <http://scielo.sld.cu><http://scielo.sld.cu>
- López-Roldán, P., & Fachelli, S. (2016). *Metodología de investigación social cuantitativa*. UAB.
- Medina, A., Crespo, Y., & Oliva, D. (2023). *evaluación del desempeño Development of labor skills in the company laboratorios AICA. Proposal for performance evaluation*. <http://orcid.org/0000-000>
- Moreno, J. A., Martínez, K. M., Serna, D., & Gaitán-Gómez, O. L. (2022). competencias y habilidades del personal de enfermería , para aplicar el proceso enfermero durante el cuidado. In *Horizonte de Enfermería* (Vol. 1, Issue 1, pp. 1–17). Escuela de Psicología Pontificia Universidad Católica de Chile. [https://doi.org/10.7764/Horiz\\_Enferm.33.1.105-125](https://doi.org/10.7764/Horiz_Enferm.33.1.105-125)
- Núñez, M. (2017). las competencias laborales en el sector público colombiano, el reto para gestión del talento humano. *Universidad Militar Nueva Grande*, 1, 1–37.
- Olivos, J. L., Olivos, J. M., & Cortez, L. F. (2023). Perspectivas de la gestión del talento humano en el sector público de Perú. *Revista de Ciencia Sociales*, 1, 1–13. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85150856977&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=39f25919f8d86a8bf403b5efa378038e>
- Prado, C. P. (2019). *gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la seda central del gobierno regional de Ayacucho 2018*.
- Quiroz, G., & Encarnación, M. (2019). *gestión del talento humano y competencias laborales en docentes institucionales públicas*. 25, 157–164. <https://doi.org/10.3353.39>
- Rodríguez Toribio, M. P., Perla Ramos, D. G., Rodríguez Toribio, R. L., Aliaga Marmolejo, M. Ú., & Sánchez Díaz, S. (2023). Gestión del talento humano y calidad de la educación híbrida en la Educación Básica Regular peruana. *Apuntes Universitarios*, 13(3), 13–21. <https://doi.org/10.17162/au.v13i3.1275>
- Silva, Y., & Jaramillo, V. (2022). gestión del talento humano y productividad académico en un instituto universitario. *REVISTA*, 1–19. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6724851>
- Tarqui, C., & Quintana, D. (2019). Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. *Archivos de Medicina (Manizales)*, 20(1), 123–132. <https://doi.org/10.30554/archmed.20.1.3372.2020>
- Towes, W. (2021). talento global 2021. Cómo la nueva geografía del talento cambiará las estrategias de recursos humanos. Recuperado de: *California*, 1–22. [file:///C:/Users/Usuario/Downloads/GlobalTalent\\_2021\\_s.pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/GlobalTalent_2021_s.pdf)

Victoria Martínez-Olivares, M., Elsi Cegueda-Benítez, B., Romero-Quechol, G., Estela Galarza-Palacios, M., Guadalupe Rosales-Torres, M., & Victoria Martínez-Olivares Correo electrónico, M. (2015). *Investigación Competencia laboral de la enfermera en la valoración por patrones funcionales de salud*. <https://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2015/eim151b.pdf>

## ANEXOS

### ANEXO A: Matriz de operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Gestión del talento humano	Un conjunto de políticas y prácticas necesarias para abordar aspectos de un puesto gerencial que involucran personas o recursos, incluido el reclutamiento, la selección, la capacitación, la recompensa y la evaluación Chiavenato (2002)	La gestión del talento o capital humano es un conjunto de procesos organizativos integrados diseñados para atraer, gestionar, desarrollar, motivar y retener a los empleados.	Selección de personal	se selecciona de acuerdo a los méritos	1-4	
			Capacitación del personal	Programas de capacitación y actualización que fortalecen las capacidades del profesional. El presupuesto asignado	5-8	
			Evaluación de Desempeño	La entidad cuenta con políticas y planes de incentivos atractivos. (horarios flexibles, recreación	9-12	
			Incentivo laboral	Evaluación de desempeño por una comisión competente	13-16	
habilidades laborales	las habilidades laborales de las enfermeras para determinar cuándo y cuándo una enfermera cumple con sus deberes. Funciones a nivel de trabajo, la competencia refleja comprensión, conocimiento y juicio y una gama de habilidades y atributos cognitivos, técnicos e interpersonales. y actitudes personales Victoria Martínez-Olivares et al (2015)	Las habilidades laborales de enfermería ayudan a reducir las disparidades, limitar el acceso a los servicios y promover una atención segura y de alta calidad. La formación de enfermeras es fundamental para la composición y la dinámica de la fuerza laboral de enfermería, la calidad y relevancia de la atención y el desarrollo de la capacidad institucional de salud.	Desempeño de Tareas	Tiene la suficiente capacidad para tomar decisiones creativas para enfrentar los problemas de su área de trabajo.	1-4	
			Desempeño Contextual	Se enfoca en resultados con iniciativa	5-8	
			Desempeño Organizacional	El trabajo que realiza es de calidad	9-15	

**Anexo B:** Matriz de consistencia

Título: Gestión del talento humano y habilidades laborales del personal de enfermería de un hospital, Lima-2023

Autora: Muñoz Merlo, Briseth Estefany

<b>Problema General</b>	<b>Objetivos General</b>	<b>Hipótesis general</b>	<b>Variables/dimensiones</b>	<b>Metodología</b>
¿Qué relación existe entre Gestión del talento humano y habilidades laborales del personal de enfermería de un hospital, Lima-2023?	Determinar qué relación existe entre Gestión del talento humano y habilidades laborales del personal de enfermería de un hospital, Lima-2023.	Existe relación significativa entre Gestión del talento humano y habilidades laborales del personal de enfermería de un hospital, Lima-2023.	variable X1: Gestión del talento humano <b>Dimensiones:</b> - Selección de personal - Capacitación del personal - Evaluación de desempeño - Incentivo laboral	Tipo: Básica  Enfoque: Cuantitativo  Diseño: No experimental transversal Correlacional simple  Nivel: Correlacional
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>	<b>variable X2: habilidades laborales</b> <b>Dimensiones:</b> - desempeño de tareas -Desempeño contextual - desempeño organizacional	<b>Población:</b> 90 enfermeras  <b>Técnica:</b> Encuesta  Instrumento:
¿Qué relación existe entre Gestión del talento humano y el desempeño de tareas del personal de enfermería de un hospital, Lima-2023?	Verificar qué relación existe entre Gestión del talento humano y el desempeño de tareas del personal de enfermería de un	Existe relación significativa entre Gestión del talento humano y el desempeño de tareas del personal de enfermería de un hospital, Lima-2023.		

	hospital, Lima-2023			
¿Qué relación existe entre Gestión del talento humano y el desempeño contextual del personal de enfermería de un hospital, Lima-2023?	Constatar qué relación existe entre Gestión del talento humano y el desempeño contextual del personal de enfermería de un hospital, Lima-2023.	Existe relación significativa entre Gestión del talento humano y el desempeño contextual del personal de enfermería de un hospital, Lima-2023.		1. Cuestionario de la Gestión Del Talento Humano 2. Cuestionario de Habilidades Laboral <b>Análisis descriptivo</b> tablas de contingencia <b>Análisis inferencial</b> prueba de correlación Rho Spearman
¿Qué relación existe entre Gestión del talento humano y el desempeño organizacional del personal de enfermería de un hospital, Lima-2023?	Verificar qué relación existe entre Gestión del talento humano y el desempeño organizacional del personal de enfermería de un hospital, Lima-2023.	Existe relación significativa entre Gestión del talento humano y el desempeño organizacional del personal de enfermería de un hospital, Lima-2023.		

## Anexo C: Instrumentos de evaluación

### 1. Cuestionario de la Gestión Del Talento Humano

Estimado servidor

Se le invita a participar en el siguiente cuestionario que tiene como propósito recabar información sobre la gestión del talento humano, la cual contribuirá a la realización de un trabajo de investigación. Por ende, se le agradece la sinceridad de sus respuestas y se pone en conocimiento que la información brindada será utilizada confidencialmente.

INSTRUCCIONES: Lee atentamente cada ítem y marque con un aspa (X) la respuesta que usted considere correcto de acuerdo a la siguiente escala:

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

N°	Ítems	Escala				
		1	2	3	4	5
<b>V1. Gestión del Talento Humano</b>						
<b>D1. Selección de personal</b>						
1	La entidad emplea criterios adecuados para la evaluación del currículum vitae.					
2	Las entrevistas de selección son desarrolladas de forma correcta que permite la elección del personal idóneo.					
3	La entidad da la bienvenida al nuevo colaborador y da pase a la firma de contrato en la fecha establecida.					
4	La entidad se esfuerza en integrar al nuevo colaborador en el equipo de trabajo.					
<b>D2. Capacitación del personal</b>						
5	La entidad cuenta con planes y programas de capacitación que fortalecen las capacidades del profesional.					
6	La entidad considera que las capacitaciones es prioridad para la actualización de conocimientos del profesional.					
7	El presupuesto asignado para las capacitaciones genera oportunidad de crecimiento y superación.					
8	La entidad brinda capacitación individual y en equipo de trabajo.					
<b>D3. Evaluación de Desempeño</b>						
9	El método de evaluación de desempeño que emplea la entidad es el adecuado.					
10	Considera que la evaluación de desempeño del profesional está orientado a resultados.					
11	La entidad emplea criterios de evaluación de desempeño efectivos y apropiadas.					
12	La entidad cuenta con una comisión competente que se encarga de evaluar el desempeño de los profesionales.					
<b>D4. Incentivo laboral</b>						
13	La entidad cuenta con políticas y planes de incentivos atractivos					
14	La entidad brinda incentivos salariales (bonos) a los colaboradores que alcanzan las metas.					
15	La entidad brinda incentivos emocionales (horarios flexibles, recreación, etc.) para promover el buen desempeño.					
16	Los incentivos brindados por la entidad generalmente son por méritos.					

## 2. Cuestionario Habilidades Laboral

Estimado servidor

Se le invita a participar en el siguiente cuestionario que tiene como propósito recabar información sobre el desempeño laboral, la cual contribuirá a la realización de un trabajo de investigación. Por ende, se le agradece la sinceridad de sus respuestas y se pone en conocimiento que la información brindada será utilizada confidencialmente.

**INSTRUCCIONES:** Lee atentamente cada ítem y marque con un aspa (X) la respuesta que usted considere correcto de acuerdo a la siguiente escala:

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

N°	Ítems	Escala				
		1	2	3	4	5
<b>V1. Habilidades Laboral</b>						
<b>D1. Desempeño de Tareas</b>						
1	Tiene la suficiente capacidad para tomar decisiones en su área de trabajo.					
2	Posee la capacidad suficiente para organizar y planificar sus actividades laborales.					
3	Brinda soluciones creativas para enfrentar los problemas de su área de trabajo.					
4	Cuenta con conocimientos técnicos suficientes para desarrollar con efectividad sus actividades laborales.					
5	Logra alcanzar las metas propuestas en su área de trabajo					
<b>D2. Desempeño Contextual</b>						
6	En la realización de sus labores se enfoca a obtener resultados óptimos					
7	Tiene iniciativa para desarrollar actividades que están fuera de sus funciones					
8	Se siente comprometido con la entidad donde labora					
9	Se involucra y coopera cuando se realiza trabajos en equipo					
10	Comparte sus conocimientos con sus compañeros de trabajo					
<b>D3. Desempeño Organizacional</b>						
11	El trabajo que realiza es de calidad					
12	El uso de los recursos laborales y el tiempo (jornada laboral), es eficiente					
13	Considera que es responsable con sus labores asignados					
14	La realización de sus labores se orienta en cumplir los objetivos organizacionales.					
15	Mantiene constantemente un rendimiento laboral óptimo					

## Anexo 6: Matriz Evaluación por juicio de expertos

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Encuesta SERVQUAL para medir percepción del servicio recibido". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico y de la educación. Agradezco su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Dr. Juan Méndez Vergaray
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( ) Doctor ( X )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( X ) Social ( ) Educativa ( X ) Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Educación; Psicología; especialista en audición, lenguaje y aprendizaje; investigación; redacción de artículos científicos.
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo
<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)	Docente de análisis psicométrico I y II; Docente de psicometría.

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Encuesta SERVQUAL para medir percepción del servicio recibido
Autor(es)	Briseth Estefany Muñoz Merlo
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Adultos
Significación:	Este cuestionario tiene 4 dimensiones (Selección de personal, Capacitación del personal, Evaluación de desempeño, Incentivo laboral), está compuesto de 16 reactivos o ítems, frases que deberán ser respondidas por el profesional, teniendo la libre disposición de elegir cinco alternativas de respuesta para cada frase: Totalmente desacuerdo, en desacuerdo, Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, De acuerdo, Totalmente de acuerdo

#### 4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión del talento humano	- Selección de personal - Capacitación del personal - Evaluación de desempeño - Incentivo laboral	Un conjunto de políticas y prácticas necesarias para abordar aspectos de un puesto gerencial que involucran personas o recursos, incluido el reclutamiento, la selección, la capacitación, la recompensa y la evaluación Chiavenato (2002)
Habilidades laborales	- desempeño de tareas - Desempeño contextual - desempeño organizacional	las habilidades laborales de las enfermeras para determinar cuándo y cuándo una enfermera cumple con sus deberes. Funciones a nivel de trabajo, la competencia refleja comprensión, conocimiento y juicio y una gama de habilidades y atributos cognitivos, técnicos e interpersonales. y actitudes personales Victoria Martínez-Olivares et al (2015)

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

A continuación, a usted le presento el cuestionario, "Encuesta SERVQUAL para medir percepción del servicio recibido"

elaborado por Briseth Estefany Muñoz Merlo acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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 incluido.	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.

1. No cumple con el criterio =1
2. Bajo Nivel =2
3. Moderado nivel=3
4. Alto nivel=4

**Variable del instrumento:** gestión del talento humano

Objetivos de la Dimensión: Determinar qué relación existe entre Gestión del talento humano y habilidades laborales del personal de enfermería de un hospital, Lima-2023.

Dimensiones	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacitación del personal	1. La entidad emplea criterios adecuados para la evaluación del currículum vitae.	4	4	4	

	2. Las entrevistas de selección son desarrolladas de forma correcta que permite la elección del personal idóneo.	4	4	4	
	3. La entidad da la bienvenida al nuevo colaborador y da pase a la firma de contrato en la fecha establecida.	4	4	4	
	4. La entidad se esfuerza en integrar al nuevo colaborador en el equipo de trabajo.	4	4	4	
Selección del personal	5. La entidad cuenta con planes y programas de capacitación que fortalecen las capacidades del profesional.	4	4	4	
	6. La entidad considera que las capacitaciones es prioridad para la actualización de conocimientos del profesional.	4	4	4	
	7. El presupuesto asignado para las capacitaciones genera oportunidad de crecimiento y superación.	4	4	4	
	8. La entidad brinda capacitación individual y en equipo de trabajo	4	4	4	
Evaluación del personal	9. El método de evaluación de desempeño que emplea la entidad es el adecuado	4	4	4	
	10. Considera que la evaluación de desempeño del profesional está orientado a resultados.	4	4	4	
	11. La entidad emplea criterios de evaluación de desempeño efectivas y apropiadas.	4	4	4	
	12 La entidad cuenta con una comisión competente que se encarga de evaluar el desempeño de los profesionales	4	4	4	
Incentivo laboral	13. La entidad cuenta con políticas y planes de incentivos atractivos	4	4	4	
	14. La entidad brinda incentivos salariales (bonos) a los colaboradores que alcanzan las metas.	4	4	4	
	15. La entidad brinda incentivos emocionales (horarios flexibles, recreación, etc.) para promover el buen desempeño	4	4	4	
	16. Los incentivos brindados por la entidad generalmente son por méritos.	4	4	4	

**Variable del instrumento: Habilidades laborales**

Dimensiones	Ítems	claridad	coherencia	relevancia	Observación y recomendación
Desempeño de tarea	1. Tiene la suficiente capacidad para tomar decisiones en su área de trabajo	4	4	4	
	2. Posee la capacidad suficiente para organizar y planificar sus actividades laborales	4	4	4	
	3. Brinda soluciones creativas para enfrentar los problemas de su área de trabajo.	4	4	4	
	4. Cuenta con conocimientos técnicos suficientes para desarrollar con efectividad sus actividades laborales.	4	4	4	
	5. Logra alcanzar las metas propuestas en su área de trabajo	4	4	4	
Desempeño contextual	6. En la realización de sus labores se enfoca a obtener resultados óptimos	4	4	4	
	7. Tiene iniciativa para desarrollar actividades que están fuera de sus funciones	4	4	4	
	8. Se siente comprometido con la entidad donde labora	4	4	4	
	9. Se involucra y coopera cuando se realiza trabajos en equipo	4	4	4	
	10. Comparte sus conocimientos con sus compañeros de trabajo	4	4	4	
Desempeño organizacional	11. El trabajo que realiza es de calidad	4	4	4	
	12. El uso de los recursos laborales y el tiempo (jornada laboral), es eficiente	4	4	4	
	13. Considera que es responsable con sus labores asignados	4	4	4	
	14. La realización de sus labores se orienta en cumplir los objetivos organizacionales.	4	4	4	
	15. Mantiene constantemente un rendimiento laboral óptimo	4	4	4	

*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.*

1. No cumple con el criterio=1
2. Bajo Nivel=2
3. Moderado nivel=3
4. Alto nivel=4



JUAN MÉNDEZ VERGARAY

DNI:09200211

Investigador Renacy P0116546

## Anexo 6: Matriz Evaluación por juicio de expertos

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Encuesta SERVQUAL para medir percepción del servicio recibido". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico y de la educación. Agradezco su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	MG Melissa Altamirano Bernal
<b>Grado profesional:</b>	Maestría (X) Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica (X) Social ( ) Educativa ( X) Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Educación; Psicología; especialista en audición, lenguaje y aprendizaje; investigación; redacción de artículos científicos.
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años (X) Más de 5 años ( )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	Docente de análisis psicométrico I y II; Docente de psicometría.

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Encuesta SERVQUAL para medir percepción del servicio recibido
Autor(es)	Briseth Estefany Muñoz Merlo
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Adultos
Significación:	Este cuestionario tiene 4 dimensiones (Selección de personal, Capacitación del personal, Evaluación de desempeño, Incentivo laboral), está compuesto de 16 reactivos o ítems, frases que deberán ser respondidas por el profesional, teniendo la libre disposición de elegir cinco alternativas de respuesta para cada frase: Totalmente desacuerdo, en desacuerdo, Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, De acuerdo, Totalmente de acuerdo

#### 4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión del talento humano	- Selección de personal - Capacitación del personal - Evaluación de desempeño - Incentivo laboral	Un conjunto de políticas y prácticas necesarias para abordar aspectos de un puesto gerencial que involucran personas o recursos, incluido el reclutamiento, la selección, la capacitación, la recompensa y la evaluación Chiavenato (2002)
Habilidades laborales	- desempeño de tareas - Desempeño contextual - desempeño organizacional	las habilidades laborales de las enfermeras para determinar cuándo y cuándo una enfermera cumple con sus deberes. Funciones a nivel de trabajo, la competencia refleja comprensión, conocimiento y juicio y una gama de habilidades y atributos cognitivos, técnicos e interpersonales. y actitudes personales Victoria Martínez-Olivares et al (2015)

#### 4 presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario, "Encuesta SERVQUAL para medir percepción del servicio recibido"

elaborado por Briseth Estefany Muñoz Merlo acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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 incluido.	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.

1. No cumple con el criterio =1
2. Bajo Nivel =2
3. Moderado nivel=3
4. Alto nivel=4

**Variable del instrumento:** gestión del talento humano

Objetivos de la Dimensión: Determinar qué relación existe entre Gestión del talento humano y habilidades laborales del personal de enfermería de un hospital, Lima-2023.

Dimensiones	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacitación del personal	1. La entidad emplea criterios adecuados para la evaluación del currículum vitae.	4	4	4	

	2. Las entrevistas de selección son desarrolladas de forma correcta que permite la elección del personal idóneo.	4	4	4	
	3. La entidad da la bienvenida al nuevo colaborador y da pase a la firma de contrato en la fecha establecida.	4	4	4	
	4. La entidad se esfuerza en integrar al nuevo colaborador en el equipo de trabajo.	4	4	4	
Selección del personal	5. La entidad cuenta con planes y programas de capacitación que fortalecen las capacidades del profesional.	4	4	4	
	6. La entidad considera que las capacitaciones es prioridad para la actualización de conocimientos del profesional.	4	4	4	
	7. El presupuesto asignado para las capacitaciones genera oportunidad de crecimiento y superación.	4	4	4	
	8. La entidad brinda capacitación individual y en equipo de trabajo	4	4	4	
Evaluación del personal	9. El método de evaluación de desempeño que emplea la entidad es el adecuado	4	4	4	
	10. Considera que la evaluación de desempeño del profesional está orientado a resultados.	4	4	4	
	11. La entidad emplea criterios de evaluación de desempeño efectivas y apropiadas.	4	4	4	
	12 La entidad cuenta con una comisión competente que se encarga de evaluar el desempeño de los profesionales	4	4	4	
Incentivo laboral	13. La entidad cuenta con políticas y planes de incentivos atractivos	4	4	4	
	14. La entidad brinda incentivos salariales (bonos) a los colaboradores que alcanzan las metas.	4	4	4	
	15. La entidad brinda incentivos emocionales (horarios flexibles, recreación, etc.) para promover el buen desempeño	4	4	4	
	16. Los incentivos brindados por la entidad generalmente son por méritos.	4	4	4	

**Variable del instrumento: Habilidades laborales**

Dimensiones	Ítems	claridad	coherencia	relevancia	Observación y recomendación
Desempeño de tarea	1. Tiene la suficiente capacidad para tomar decisiones en su área de trabajo	4	4	4	
	2. Posee la capacidad suficiente para organizar y planificar sus actividades laborales	4	4	4	
	3. Brinda soluciones creativas para enfrentar los problemas de su área de trabajo.	4	4	4	
	4. Cuenta con conocimientos técnicos suficientes para desarrollar con efectividad sus actividades laborales.	4	4	4	
	5. Logra alcanzar las metas propuestas en su área de trabajo	4	4	4	
Desempeño contextual	6. En la realización de sus labores se enfoca a obtener resultados óptimos	4	4	4	
	7. Tiene iniciativa para desarrollar actividades que están fuera de sus funciones	4	4	4	
	8. Se siente comprometido con la entidad donde labora	4	4	4	
	9. Se involucra y coopera cuando se realiza trabajos en equipo	4	4	4	
	10. Comparte sus conocimientos con sus compañeros de trabajo	4	4	4	
Desempeño organizacional	11. El trabajo que realiza es de calidad	4	4	4	
	12. El uso de los recursos laborales y el tiempo (jornada laboral), es eficiente	4	4	4	
	13. Considera que es responsable con sus labores asignados	4	4	4	
	14. La realización de sus labores se orienta en cumplir los objetivos organizacionales.	4	4	4	
	15. Mantiene constantemente un rendimiento laboral óptimo	4	4	4	

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.

1. No cumple con el criterio=1
2. Bajo Nivel=2
3. Moderado nivel=3
4. Alto nivel=4



Altamirano Bernal Melissa

DNI 43916096

## Anexo 6: Matriz Evaluación por juicio de expertos

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Encuesta SERVQUAL para medir percepción del servicio recibido". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico y de la educación. Agradezco su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Dr. Sánchez Díaz Sebastián
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( ) Doctor ( X)
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica (X) Social ( ) Educativa ( X) Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Educación; Psicología; especialista en audición, lenguaje y aprendizaje; investigación; redacción de artículos científicos.
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo
<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)	Docente de análisis psicométrico I y II; Docente de psicometría.

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Encuesta SERVQUAL para medir percepción del servicio recibido
Autor(es)	Briseth Estefany Muñoz Merlo
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Adultos
Significación:	Este cuestionario tiene 4 dimensiones (Selección de personal, Capacitación del personal, Evaluación de desempeño, Incentivo laboral), está compuesto de 16 reactivos o ítems, frases que deberán ser respondidas por el profesional, teniendo la libre disposición de elegir cinco alternativas de respuesta para cada frase: Totalmente desacuerdo, en desacuerdo, Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, De acuerdo, Totalmente de acuerdo

#### 4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión del talento humano	- Selección de personal - Capacitación del personal - Evaluación de desempeño - Incentivo laboral	Un conjunto de políticas y prácticas necesarias para abordar aspectos de un puesto gerencial que involucran personas o recursos, incluido el reclutamiento, la selección, la capacitación, la recompensa y la evaluación Chiavenato (2002)
Habilidades laborales	- desempeño de tareas - Desempeño contextual - desempeño organizacional	las habilidades laborales de las enfermeras para determinar cuándo y cuándo una enfermera cumple con sus deberes. Funciones a nivel de trabajo, la competencia refleja comprensión, conocimiento y juicio y una gama de habilidades y atributos cognitivos, técnicos e interpersonales. y actitudes personales Victoria Martínez-Olivares et al (2015)

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

A continuación, a usted le presento el cuestionario, "Encuesta SERVQUAL para medir percepción del servicio recibido"

elaborado por Briseth Estefany Muñoz Merlo acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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 incluido.	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.

1. No cumple con el criterio =1
2. Bajo Nivel =2
3. Moderado nivel=3
4. Alto nivel=4

**Variable del instrumento:** gestión del talento humano

Objetivos de la Dimensión: Determinar qué relación existe entre Gestión del talento humano y habilidades laborales del personal de enfermería de un hospital, Lima-2023.

Dimensiones	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacitación del personal	1. La entidad emplea criterios adecuados para la evaluación del currículum vitae.	4	4	4	

	2. Las entrevistas de selección son desarrolladas de forma correcta que permite la elección del personal idóneo.	4	4	4	
	3. La entidad da la bienvenida al nuevo colaborador y da pase a la firma de contrato en la fecha establecida.	4	4	4	
	4. La entidad se esfuerza en integrar al nuevo colaborador en el equipo de trabajo.	4	4	4	
Selección del personal	5. La entidad cuenta con planes y programas de capacitación que fortalecen las capacidades del profesional.	4	4	4	
	6. La entidad considera que las capacitaciones es prioridad para la actualización de conocimientos del profesional.	4	4	4	
	7. El presupuesto asignado para las capacitaciones genera oportunidad de crecimiento y superación.	4	4	4	
	8. La entidad brinda capacitación individual y en equipo de trabajo	4	4	4	
Evaluación del personal	9. El método de evaluación de desempeño que emplea la entidad es el adecuado	4	4	4	
	10. Considera que la evaluación de desempeño del profesional está orientado a resultados.	4	4	4	
	11. La entidad emplea criterios de evaluación de desempeño efectivas y apropiadas.	4	4	4	
	12 La entidad cuenta con una comisión competente que se encarga de evaluar el desempeño de los profesionales	4	4	4	
Incentivo laboral	13. La entidad cuenta con políticas y planes de incentivos atractivos	4	4	4	
	14. La entidad brinda incentivos salariales (bonos) a los colaboradores que alcanzan las metas.	4	4	4	
	15. La entidad brinda incentivos emocionales (horarios flexibles, recreación, etc.) para promover el buen desempeño	4	4	4	
	16. Los incentivos brindados por la entidad generalmente son por méritos.	4	4	4	

**Variable del instrumento: Habilidades laborales**

Dimensiones	Ítems	claridad	coherencia	relevancia	Observación y recomendación
Desempeño de tarea	1. Tiene la suficiente capacidad para tomar decisiones en su área de trabajo	4	4	4	
	2. Posee la capacidad suficiente para organizar y planificar sus actividades laborales	4	4	4	
	3. Brinda soluciones creativas para enfrentar los problemas de su área de trabajo.	4	4	4	
	4. Cuenta con conocimientos técnicos suficientes para desarrollar con efectividad sus actividades laborales.	4	4	4	
	5. Logra alcanzar las metas propuestas en su área de trabajo	4	4	4	
Desempeño contextual	6. En la realización de sus labores se enfoca a obtener resultados óptimos	4	4	4	
	7. Tiene iniciativa para desarrollar actividades que están fuera de sus funciones	4	4	4	
	8. Se siente comprometido con la entidad donde labora	4	4	4	
	9. Se involucra y coopera cuando se realiza trabajos en equipo	4	4	4	
	10. Comparte sus conocimientos con sus compañeros de trabajo	4	4	4	
Desempeño organizacional	11. El trabajo que realiza es de calidad	4	4	4	
	12. El uso de los recursos laborales y el tiempo (jornada laboral), es eficiente	4	4	4	
	13. Considera que es responsable con sus labores asignados	4	4	4	
	14. La realización de sus labores se orienta en cumplir los objetivos organizacionales.	4	4	4	
	15. Mantiene constantemente un rendimiento laboral óptimo	4	4	4	

*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.*

1. No cumple con el criterio=1
2. Bajo Nivel=2
3. Moderado nivel=3
4. Alto nivel=4



Dr. Sebastian Sanchez Diaz  
N° DNI: 09834807  
Investigador Renacyt  
Código: P0079394

## **Anexo D: Consentimiento informado**

Título de la investigación: Gestión del talento humano y habilidades laborales del personal de enfermería de un hospital lima 2023

Investigador(a): Briseth Estefany Muñoz Merlo

Propósito del estudio:

Estamos invitando al personal de enfermería (a) a participar en la investigación titulada "Gestión del talento humano y habilidades laborales del personal de enfermería de un hospital lima Z2023", cuyo objetivo Determinar qué relación existe entre Gestión del talento humano y habilidades laborales del personal de enfermería de un hospital, Lima-2023.

Esta investigación es desarrollada por estudiantes posgrado, del programa de maestría en Gestión de los servicios de la Salud, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Este, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución (se reserva el nombre por el anonimato que exige la ética)

Describir el impacto del problema de la investigación: Gestión del talento humano y las habilidades profesionales, especialmente en organiza talleres, capacitaciones en desarrollo de su personal

### **Procedimiento**

participar personal de enfermería en esta investigación

(enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta donde se recogerá datos personales

y algunas preguntas sobre la investigación: "La entidad considera que las capacitaciones es prioridad para la actualización de conocimientos del profesional.

".

2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará mediante Fromm vía vital, por lo tanto, serán anónimas.

**Participación voluntaria** (principio de autonomía):

Su hijo puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a que su hijo haya aceptado participar puede dejar de participar sin ningún problema.

**Riesgo** (principio de No maleficencia):

La participación de su hijo en la investigación NO existirá riesgo o daño en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad a su hijo tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios** (principio de beneficencia):

Mencionar que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad** (principio de justicia):

Los datos recolectados de la investigación deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información recogida en la encuesta o entrevista a su hijo es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Kamov Felipe Sanchez angles, email: kafesa31@hotmail.com y Docente asesor Dr. Juan Méndez Vergaray al email: jmvevaluaciones@hotmail.com

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo que mi menor hijo participe en la investigación.

Nombre y apellidos: (con código para salvaguardar el anonimato)

Fecha y hora:

Anexo E: Asentimiento informado

**Título de la investigación:** Tamizaje de la ingesta de alimentos cariogénicos en la prevalencia de caries dental en escolares de primaria, Comas-2023

Investigador: Kamov Felipe Sanchez angles

### **Propósito del estudio**

Estamos invitando a su hijo (a) a participar en la investigación titulada “Tamizaje de la ingesta de alimentos cariogénicos en la prevalencia de caries dental en escolares de primaria, Comas-2023.”, cuyo objetivo es Determinar la influencia de la ingesta de alimentos cariogénicos en la prevalencia de la caries dental en escolares de primaria, Comas-2023.

Esta investigación es desarrollada por estudiantes posgrado, del programa de maestría en Gestión de los servicios de la Salud, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Este, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución (se reserva el nombre por el anonimato que exige la ética).

Describir el impacto del problema de la investigación.

Describir el impacto del problema de la investigación: la alta incidencia de la caries dental en escolares producto del consumo indiscriminado y sin control de alimentos altamente cariogénicos; además, de la falta de higiene dental y la falta de control odontológico en los niños.

### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerá datos personales y algunas preguntas sobre la investigación: “Tamizaje de la ingesta de alimentos cariogénicos en la prevalencia de caries dental en escolares de primaria, Comas-2023”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 60 minutos y se realizará en el ambiente ad hoc de la institución. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

### **Participación voluntaria** (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

### **Riesgo** (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios** (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Briseth Estefany Muñoz Merlo, email: [estefany\\_ladulce\\_13@hotmail.com](mailto:estefany_ladulce_13@hotmail.com) y Docente asesor Dr. Juan Méndez Vergaray al email: [jmvevaluaciones@hotmail.com](mailto:jmvevaluaciones@hotmail.com)

**Consentimiento**

Personal de enfermería investigación.

Nombre y apellidos: (con código para salvaguardar el anonimato)

Fecha y hora: