



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

Gestión del capital humano y capacidades laborales en el personal de  
enfermería de un hospital de Lima - 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

**AUTORA:**

Rojas Meza, Johana Flor ([orcid.org/0009-0003-3496-2216](https://orcid.org/0009-0003-3496-2216))

**ASESOR:**

Mtra. Becerra Castillo, Zoila Paola ([orcid.org/0000-0001-9533-5150](https://orcid.org/0000-0001-9533-5150))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad de las Prestaciones y Gestión del Riesgo en Salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2024

## **DEDICATORIA**

A mi hija Romina por ser el motivo, razón de superarme y de seguir adelante día a día.

A Dios por haberme otorgado la vida una familia maravillosa quienes han confiado en mí siempre, dándome ejemplo de superación, humildad y sacrificio, enseñándome a valorar todo lo que tengo.

A mis padres, hermanos y esposo por acompañarme, guiarme y su apoyo incondicional en cada paso que doy en la búsqueda de ser mejor persona y profesional.

A mi compañera de tesis, quien me hacía reaccionar cuando pensaba que no podía continuar.

Y, finalmente, a los que no creyeron en mí, con su actitud lograron que tomará más impulso.

## **AGRADECIMIENTO**

A todas los profesionales encuestadas en el hospital, compañeras, estadísticos por su tiempo, paciencia y sus enseñanzas para conducir esta investigación.

A los docentes y asesores por transmitir sus conocimientos de esa forma apoyan mi crecimiento profesional.

## DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

### **Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, ROJAS MEZA JOHANA FLOR estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión del capital humano y capacidades laborales en el personal de enfermería de un hospital de 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 citatextual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro gradoacadémico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, nicopiados.

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.

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
JOHANA FLOR ROJAS MEZA <b>DNI:</b> 42644208 <b>ORCID:</b> 0009-0003-3496-2216	Firmado electrónicamente por: JROJASMEZ el 04-01- 2024 21:33:47

Código documento Trilce: TRI – 0719631



## ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.1.1. Tipo de investigación	13
3.1.2. Diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población, muestra y muestreo	14
3.3.1. Población	14
3.3.2. Muestra	15
3.3.3. Muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimiento de recolección de datos	16

3.6. Métodos de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES	37
VII. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS	39
ANEXOS	48
Anexo 1: Matriz de consistencia	49
Anexo 2: Matriz de operacionalización	50
Anexo 3: Instrumentos	52
Anexo 4: Evaluación por Juicio de Expertos	56
Anexo 5: Consentimiento informado	73

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b> Gestión del capital humano en el personal de enfermería de un hospital de Lima	18
<b>Tabla 2.</b> Gestión del capital humano en la dimensión admisión del personal en el profesional de enfermería de un hospital de Lima	19
<b>Tabla 3.</b> Gestión del capital humano en la dimensión compensación del personal en el profesional de enfermería de un hospital de Lima	20
<b>Tabla 4.</b> Gestión del capital humano en la dimensión desarrollo del personal en el profesional de enfermería de un hospital de Lima	21
<b>Tabla 5.</b> Capacidades laborales en el personal de enfermería de un hospital de Lima	22
<b>Tabla 6.</b> Gestión del capital humano y capacidades laborales en el personal de enfermería de un hospital de Lima	23
<b>Tabla 7.</b> Gestión del capital humano en la dimensión admisión del personal y las capacidades laborales en el profesional de enfermería de un hospital de Lima	24
<b>Tabla 8.</b> Gestión del capital humano en la dimensión compensación del personal y las capacidades laborales en el profesional de enfermería de un hospital de Lima	25
<b>Tabla 9.</b> Gestión del capital humano en la dimensión desarrollo del personal y las capacidades laborales en el profesional de enfermería de un hospital de Lima	26

<b>Tabla 10.</b> Correlación entre la gestión del capital humano y capacidades laborales en el personal de enfermería de un hospital de Lima	27
<b>Tabla 11.</b> Correlación entre la dimensión admisión del personal y las capacidades laborales en el personal de enfermería de un hospital de Lima	28
<b>Tabla 12.</b> Correlación entre la dimensión compensación del personal y las capacidades laborales en el personal de enfermería de un hospital de Lima	29
<b>Tabla 13.</b> Correlación entre la dimensión desarrollo del personal y las capacidades laborales en el personal de enfermería de un hospital de Lima	30



## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1.</b> Gestión del capital humano en el personal de enfermería de un hospital de Lima	18
<b>Figura 2.</b> Gestión del capital humano en la dimensión admisión del personal en el profesional de enfermería de un hospital de Lima	19
<b>Figura 3.</b> Gestión del capital humano en la dimensión compensación del personal en el profesional de enfermería de un hospital de Lima	20
<b>Figura 4.</b> Gestión del capital humano en la dimensión desarrollo del personal en el profesional de enfermería de un hospital de Lima	21
<b>Figura 5.</b> Capacidades laborales en el personal de enfermería de un hospital de Lima	22

## RESUMEN

El presente estudio tuvo como finalidad determinar la relación entre la Gestión del capital humano y las capacidades laborales en el personal de enfermería de un hospital de Lima.

En cuanto a la metodología, se desarrolló un enfoque cuantitativo, de tipo básico, de diseño no experimental, correlacional y de corte transversal; en una muestra de 92 participantes. La técnica de recolección de datos fue la encuesta; los instrumentos el cuestionario para medir la Gestión del capital humano y las Capacidades laborales.

Se encontró en los resultados que el 67,4% del personal evidenciaron poca eficiencia en la gestión del capital humano. En lo que respecta a las capacidades laborales, el 71,7% del personal presentó capacidades de alto nivel. Se encontró que las dimensiones de admisión del personal, compensación del personal y desarrollo del personal, se relacionan con las capacidades laborales, donde el valor de significancia estadística alcanzada fue menor a 0,05 (0,005; 0,000; 0,001; respectivamente).

Se concluye determinando que existe relación estadística ( $p=0,005$ ), entre la gestión del capital humano y las capacidades laborales en el personal de enfermería de un hospital de Lima; asimismo, la correlación según Rho de Spearman fue positiva baja ( $\rho = 0,292$ ).

**Palabras clave:** Gestión, capital, capacidades, enfermería (*DeCS/MeSH*).

## ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the relationship between Human Capital Management and work capabilities in the nursing staff of a hospital in Lima.

Regarding the methodology, a quantitative approach was developed, of a basic type, with a non-experimental, correlational and cross-sectional design; in a sample of 92 participants. The data collection technique was the survey; The instruments are the questionnaire to measure human capital management and work capabilities.

The results found that 67.4% of the staff showed little efficiency in the management of human capital. Regarding work skills, 71.7% of the staff presented high-level skills. It was found that the dimensions of personnel admission, personnel compensation and personnel development are related to work capabilities, where the value of statistical significance achieved was less than 0.05 (0.005; 0.000; 0.001; respectively).

It is concluded by determining that there is a statistical relationship ( $p=0.005$ ) between human capital management and work capabilities in the nursing staff of a hospital in Lima; Likewise, the correlation according to Spearman's Rho was low positive ( $\rho = 0.292$ ).

**Keywords:** Management, capital, capabilities, nursing (*DeCS/MeSH*).

## I. INTRODUCCIÓN

La Organización Mundial de la Salud (OMS), en el año 2021, ha considerado que es de suma importancia que los colaboradores de las instituciones de salud, sepan con exactitud las actividades que deben realizar dentro de una organización; por lo que es relevante y fundamental gestionar correctamente el capital humano, todo ello con el propósito de optimizar y desarrollar, entre otras habilidades, destrezas y conocimientos, con él que se puedan alcanzar, resultados sumamente importantes en las instituciones de salud. Por lo tanto el manejo del recuso humano, implica ejercer la integridad biopsicosocial en las personas que reciben atención.

A nivel mundial, los países buscan ofrecer servicios de calidad optimizados y de alta calidad; los cuales se ven afectados en la medida que exista fuga de talentos en las instituciones; por lo la OPS, establece la importancia de mejorar la atención al usuario, y que para ello debe existir una excelente gestión del capital humano. Pero, por otro lado en países de bajos recursos económicos, los estándares de atención son bajos, por los que existe una alta dificultad de reclutar capital humano con las capacidades necesarias para ocupar puestos de trabajo (OPS, 2019),

El Ministerio de Salud Minsa (Minsa), en el 2019, hace mención que es importante reclutar personal calificado en los sectores de salud, donde el capital humano debe contar con las capacidades necesarias, para que se pueda cubrir con las necesidad de salud de la población; por ello el no contar personal con altos índices de habilidades que cumplan con funciones administrativas, perjudica significativamente el alcance de las finalidades establecidas en las instituciones de salud; por lo que el capital humano debe cumplir con las responsabilidades a un nivel de las exigencias que impartan en el mundo.

Por lo tanto se plantea el siguiente problema de investigación: ¿Cuál es la relación entre la Gestión del capital humano y las capacidades laborales en el personal de enfermería de un hospital de Lima? Seguidamente se describen los problemas específicos: (a) ¿Cuál es la relación entre la admisión del personal y las

capacidades laborales en el personal de enfermería de un hospital de Lima?; (b) ¿Cuál es la relación entre las compensaciones del personal y las capacidades laborales en el personal de enfermería de un hospital de Lima?; (c) ¿Cuál es la relación entre el desarrollo del personal y las capacidades laborales en el personal de enfermería de un hospital de Lima?

Por lo que el estudio genera las siguientes justificaciones; en cuanto a la relevancia teórica, en el presente prospecto, se discutirán, cuestionarán y reflexionarán, las teorías y conceptos relacionadas a manejo del recurso humano y al desarrollo de las capacidades funciones en el entorno laboral; con el propósito de cerrar la brecha de conocimiento, que existe frente a estas variables para así poder lograr erradicar el alto porcentaje de insatisfacción del personal de una institución de salud.

En la parte práctica, lo que el estudio pretende, en base a los resultados establecer un impacto directo y positivo en la atención al paciente, con eficiencia operativa, satisfacción del personal y la competitividad hospitalaria; identificando además deficiencias en las áreas de manejo del recurso humano. Por lo que se establecerán estrategias de mejora, mediante un filtro adecuado para identificar las capacidades laborales de los colaboradores de la institución de salud.

En lo que respecta a la justificación metodológica, el estudio busca su ejecución, utilizando técnicas de recolección de datos eficientes, con instrumentos que sean válidos y confiables para su aplicación; por lo que se utilizará el método científico para estructurar el estudio.

Asimismo, se establece el objetivo general que consiste en: Determinar la relación de la Gestión del capital humano y las capacidades laborales en el personal de enfermería de un hospital de Lima. Se plantean también lo objetivos específicos: (a) Determinar la relación de la admisión del personal y las capacidades laborales en el personal de enfermería de un hospital; (b) Determinar la relación de las compensaciones del personal y las capacidades laborales en el personal de

enfermería de un hospital?; (c) Determinar la relación del desarrollo del personal y las capacidades laborales en el personal de enfermería de un hospital.

Ante el problema presentado se plantea la hipótesis general: Existe relación entre la Gestión del capital humano y las capacidades laborales en el personal de enfermería de un hospital de Lima. Se plantean también la hipótesis específicos: (a) Existe relación entre la admisión en el personal y las capacidades laborales del personal de enfermería de un hospital; (b) Existe relación entre las compensaciones del personal y las capacidades laborales en el personal de enfermería de un hospital?; (c) Existe relación entre el desarrollo del personal y las capacidades laborales en el personal de enfermería de un hospital.

## II. MARCO TEÓRICO

Para una mejor presentación de la información se hacen presente los siguientes antecedentes, que respaldan a la investigación:

En un contexto nacional, se tiene a Altamirano (2022); cuyo propósito fue determinar la relación de la gestión del capital humano y las competencias laborales de una institución de salud. El estudio desarrolló una metodología de enfoque cuantitativo, no experimental, de alcance correlacional, de corte transversal; en una muestra de 132 participantes. Los resultados evidencian que 53,7% de participantes evidenció regular manejo del recurso humano; y el 56,8% evidenciaron competencias laborales eficientes. Se establece que existe relación entre la dimensión selección del personal y desarrollo del personal con las capacidades laborales ( $p= 0,000 < 0,05$ ). Se concluye estableciendo la asociación de la gestión del capital humano y las competencias laborales.

Asimismo, Solís (2022); desarrollo un estudio con la finalidad de determinar la relación de la gestión del talento humano y las competencias laborales del hospital Sub Regional de Andahuaylas. Se trabajó un enfoque cuantitativo, correlacional, y transversal. Donde 136 trabajadores constituyeron la muestra. Los resultados encontrados evidencian que el 51,5% presentó regular manejo del recurso humano y el 52,9% evidenció un regular competencias laborales. Se encontró relación entre admisión del personal, compensación laboral, desarrollo del personal, frente a las capacidades laborales ( $p=0,000$ ). Se constituye relación entre ambas variables ( $p = 0,000$ ).

Es así que, Bazán y Torres (2022), tuvieron como propósito de determinar la relación de la gestión del recurso humano y las competencias laborales del personal del Hospital Dos de Mayo". En base a un enfoque de estudio cuantitativo, no experimental, correlacional y transversal. Se conformó una muestra de 32 participantes. Los resultados encontrados evidencian que el 53,1% de participantes evidenciaron regular manejo del recurso humano y el 50% evidenció regular desempeño de sus competencias laborales. Por otra parte la dimensión de

selección de personal se relaciona con la capacidades laborales, donde el valor de correlación según  $Rho = 0,548$  y el valor de  $p = 0,001$ . Finalmente se determina que las variables se relacionan positivamente.

Por lo que, Ruiz (2022), tuvo como fin de determinar la relación de la gestión del recurso humano y las competencias laborales del personal de un hospital en Cusco. A través del enfoque cuantitativo, correlacional, de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 137 colaboradores. Los resultados evidencian que el 95,6% de participantes evidenciaron regular gestión del talento humano; y el 71,5% de participantes evidenció un regular nivel de competencia laborales. Se establece la relación entre las dimensiones de selección de personal, compensaciones laborales, y desarrollo laboral, con las competencias laborales, donde en valor estadístico de  $p$  fue menos a 0,05 ( $p=0,001$ ). Se estableció la relación de la variables estudiadas.

De tal manera que Tafur (2020), tuvo como finalidad determinar la relación de la gestión del recurso humano y las competencias laborales del personal de un hospital en Pimentel. Se desarrolló un estudio con enfoque cuantitativo, no experimental, correlacional y de corte transversal: La muestra estuvo conformada por 52 participantes. Los resultados evidencian que el 71,2% de participantes evidenciaron regular gestión del talento humano; y el 67,3% de participantes evidenció un regular nivel de competencia laborales. Por lo que se concluye estableciendo la relación entre las variables, donde el valor de  $p$  es igual a 0,000.

En un contexto internacional, se evidencia que Loja (2021); tuvo como propósito de establecer la asociación de la gestión del recurso humano y las competencias laborales del profesional de enfermería de un hospital de salud. Mediante un enfoque cuantitativo, no experimental, correlacional y de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 98 participantes. Los resultados evidencian que el 78,4% de participantes evidenciaron regular manejo de recurso humano; y el 56,7% de participantes evidenció un regular nivel de competencia laborales. Se concluye determinado la asociación entre las variables, donde  $p = 0,000$ .



Por lo que, Mamonte (2021); presentó su estudio, con el objetivo de Determinar la relación de la gestión del capital humano y las competencias laborales del personal de un hospital de salud del estado. La metodología fue de enfoque cuantitativo, no experimental, correlacional y de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 120 participantes. Los resultados encontrados evidencian que el 56,3% presentaron regular gestión del capital humano y el 42,3% presentó un nivel regular de capacidades laborales. Se concluye determinado la asociación entre las variables las variables estudiadas ( $p = 0,000$ ).

En ese sentido, Boris (2020), desarrollo un estudio, con el propósito de identificar la relación entre la gestión del talento humano y las competencias laborales del personal. Mediante un enfoque cuantitativo, no experimental, correlacional y de corte transversal. Con una muestra de 122 participantes. Los resultados evidencian que el 57,8% de participantes evidenciaron regular manejo de los recursos humanos; y el 75,4% de participantes evidenció un regular nivel de competencia laborales. Por lo que se concluye determinando la relación entre las variables, estableciendo un valor de relación de  $p = 0,000$ .

Así mismo Gámez (2019); con la finalidad de determinar la relación de la gestión del talento humano y las competencias laborales del personal de un hospital de salud. La metodología fue de enfoque cuantitativo, no experimental, correlacional y de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 60 participantes. Los resultados encontrados determinan que el 68,8% de participantes evidenciaron alto nivel de gestión del recurso humano; y el 53,4% de participantes evidenció un bajo nivel de competencia laborales Se concluye estableciendo que las variables gestión no se relacionan, donde el valor de  $p = 0,182$ ,  $>$  a 0,05.

Por lo que, López (2019); realizó un estudio, con el objetivo de determinar la asociación de la gestión del talento humano y las competencias laborales del personal de un hospital de salud del estado. A través de un enfoque cuantitativo, no experimental, correlacional y transversal. La muestra estuvo conformada por 84 participantes. Los resultados encontrados evidencian que el 70% presentó un nivel medio del manejo del recurso humano y el 54,6% presentó regulares capacidades

laborales. Se concluye estableciendo la relación entre las variables, donde el valor de  $p = 0,001$ .

Según Gary Becker, quien propuso la Teoría del Capital Humano, define que es un concepto desarrollado en la economía y la sociología que se centra en la idea de que la capacitación y desarrollo de habilidades de las personas, son esenciales para su éxito económico y el crecimiento económico de una sociedad en su conjunto. Fue desarrollada en la década de 1950 por economistas como Gary Becker y Theodore Schultz y ha tenido un impacto significativo en la comprensión de la relación entre la inversión en recursos humanos y el rendimiento económico (Barco y Quintero, 2019).

La Teoría del Capital Humano ofrece un enfoque valioso para comprender cómo las habilidades y la educación influyen en el rendimiento económico de las personas y las sociedades en general. Sin embargo, es importante tener en cuenta que no es el único factor que determina el éxito económico y que otros factores, como las condiciones macroeconómicas y las políticas gubernamentales, también desempeñan un papel importante (Pérez y Castillo, 2019). De tal manera que la teoría resulta ser una perspectiva fundamental para comprender cómo la inversión en educación y formación puede influir en el éxito económico de las personas y el desarrollo de las sociedades. Sin embargo, también es importante considerar sus limitaciones y cómo se relaciona con otros factores sociales y económicos en la realidad (Sandoval y Hernández, 2018).

Es por ello que Solís (2019), define a la variable del capital humano, aduciendo que se trata del enfoque estratégico y multidisciplinario para planificar, adquirir, desarrollar, motivar y retener los recursos humanos dentro una entidad organizacional; lo cual implica la coordinación de políticas, prácticas y estrategias diseñadas para optimizar el rendimiento, el compromiso y el bienestar de los colaboradores, con el propósito de alcanzar los objetivos y metas organizacionales de manera eficiente y efectiva.

Asimismo, se reconoce que los individuos en una organización son su recurso más valioso, y se busca contemplar un entorno laboral adecuado, donde se promueva el desarrollo personal y profesional de los empleados, al tiempo que se garantiza una alineación con los valores y objetivos de la organización. Además, la variable se apoya en el manejo de información y el análisis para tomar decisiones informadas y estratégicas en relación con el capital humano, contribuyendo así al éxito a largo plazo de la, mediante una constante dinámica (Quispe et al., 2019).

Las dimensiones de la primera variable, han sido propuestas por Solís (2019), que refiere que son tres las dimensiones, la primera se trata de la admisión del personal, la cual se refiere al proceso estratégico y sistemático mediante el cual una organización recluta y selecciona a nuevos candidatos para formar parte de su equipo de trabajo. Esta dimensión implica la planificación cuidadosa de las necesidades de personal, la identificación de perfiles y competencias requeridas, la difusión de oportunidades laborales, la evaluación de candidatos y la toma de decisiones orientadas a la incorporación de individuos que se ajusten a la cultura y objetivos de la organización (López et al., 2019).

La admisión del personal, no solo se centra en la identificación de habilidades técnicas y conocimientos, sino también en la evaluación de rasgos personales, valores, actitudes y motivaciones que se alineen con la visión y valores de la organización. Este proceso busca asegurar que las personas seleccionadas no solo sean capaces de realizar sus tareas de manera efectiva, sino que también se integren de manera positiva en el entorno laboral, contribuyendo al logro de los objetivos de la empresa (Valles et al., 2019)

La segunda dimensión, se denomina compensación del personal; se refiere al manejo de una estrategia práctica, que la institución implementa para recompensar financieramente a sus empleados por su contribución y desempeño en el lugar de trabajo (Borges et al., 2018). Esta dimensión abarca aspectos relacionados con la remuneración, los beneficios, las recompensas y los incentivos que se ofrecen a los trabajadores como parte de su paquete de compensación total (Millas et al., 2022).

En esta dimensión, se establecen políticas y sistemas de compensación que incluyen aspectos como salarios base, bonificaciones, comisiones, prestaciones médicas, planes de jubilación, programas de participación en utilidades, entre otros. El objetivo es atraer, retener y motivar a empleados talentosos, alineando los intereses y recompensar el desempeño excepcional del personal (Jara et al., 2018). La gestión de la compensación del personal busca equilibrar la equidad interna con la equidad externa. Además, se adapta a las necesidades cambiantes de los empleados, en relación con las estrategias de la empresa (Montilla et al., 2021).

La política pública, es un conjunto de objetivos, decisiones y acciones adoptadas por un gobierno para resolver problemas, que tanto el público como el propio gobierno consideran prioritarios en ese momento y la gestión del personal a través de las políticas de recursos humanos, permitiendo a la organización asegurarse de contar con un equipo de trabajo que le ayude a aumentar su productividad cada día y, por lo tanto, su competitividad en el mercado (Tamayo Sáenz, 2018).

Dentro, de la políticas relacionadas a la actividad laboral, encontramos al reglamento de Ley N° 29783, establecido bajo el decreto supremo, N° 005-2012-TR; La Ley 29783, el cual busca instaurar una cultura de prevención en el ámbito laboral peruano, reconociendo la importancia de la seguridad y la salud en el trabajo como un derecho fundamental de los trabajadores. Su implementación beneficia a los empleados, proporcionando un entorno laboral seguro, contribuyendo al desarrollo sostenible, reduciendo los costos asociados a accidentes y enfermedades ocupacionales (Robles, 2020).

La dimensión de desarrollo del personal, se refiere a la planificación y ejecución de programas y estrategias diseñadas para potenciar el crecimiento, la capacitación y el avance de los empleados dentro de una organización. Esta dimensión tiene como objetivo principal mejorar las habilidades, conocimientos y competencias de los trabajadores, así como promover su desarrollo profesional y personal a lo largo de su carrera en la empresa (Flores y Delgado, 2020).

En esta dimensión, se identifican las necesidades de desarrollo de cada empleado a través de la evaluación de desempeño, retroalimentación y metas individuales. Luego, se diseñan planes de desarrollo personalizados que pueden incluir capacitación, mentoring, coaching, asignación de proyectos especiales y otras oportunidades de aprendizaje. El enfoque es fortalecer las capacidades del personal para que puedan asumir roles más desafiantes y responsabilidades adicionales en el futuro (De la Calle et al., 2020).

Según López (2019), la teoría de las capacidades laborales, se define como un enfoque desarrollado en el ámbito de la gestión de recursos humanos y la educación, para entender y mejorar el desempeño de los trabajadores en el entorno laboral. Esta teoría se centra en identificar, desarrollar y evaluar las habilidades y conocimientos necesarios para llevar a cabo tareas específicas en un puesto de trabajo. Por la teoría se centra en la identificación, desarrollo y evaluación de las capacidades necesarios para tener éxito en el entorno laboral, para alinear mejor a sus empleados con los objetivos y requisitos del trabajo, en busca de mejorar su empleabilidad y desempeño en el mercado laboral (Torres, 2019).

Finalmente, la teoría de las capacidades laborales proporciona un marco conceptual y práctico para identificar, evaluar y desarrollar las habilidades y conocimientos necesarios para el desempeño efectivo en el ámbito laboral; formándose en herramienta de valor tanto para empleados que buscan mejorar sus habilidades, como para las organizaciones que buscan maximizar el desempeño y la productividad de su personal (Flores, et al; 2019).

Por lo que Ortiz et al (2018); refiere que las capacidades laborales son una parte esencial de la empleabilidad y el desarrollo profesional de una persona, ya que influyen en su capacidad para obtener y mantener un empleo, así como permitir el avance en su carrera y contribuir al éxito de su organización. Además, en un entorno laboral en constante evolución, la adquisición y mejora continua de estas capacidades son cruciales para mantenerse competitivo y adaptarse a los cambios en el mercado laboral.

De la misma manera Mora (2018), refiere que las capacidades laborales, se definen como un conjunto de conocimientos, aptitudes, destrezas, experiencias y cualidades personales que un individuo posee y que son relevantes y aplicables en el contexto de su empleo o profesión. Estas capacidades son fundamentales, ya que permiten cumplir con las actividades delegadas, de la menor manera. Tanto es así que Incluyen habilidades técnicas específicas relacionadas con el trabajo en cuestión como la comunicación, el trabajo en equipo, la resolución de problemas y la adaptabilidad (Mora, 2018).

De tal manera que Ortiz et al (2018), establece las siguientes como parte de las capacidades laborales; donde la primera dimensión se denomina motivación laboral en el contexto de las capacidades laborales, la cual se refiere a la influencia y el impulso que experimenta un empleado como resultado de sentirse inspirado, comprometido y satisfecho en su entorno de trabajo. Esta dimensión se relaciona directamente con la capacidad de un individuo para desempeñar sus tareas y responsabilidades con entusiasmo y dedicación (Torres, 2018).

La gestión de la motivación laboral implica la identificación de las necesidades y deseos individuales de los empleados, así como la implementación de estrategias y políticas, que fomenten un entorno en el que los colaboradores se sientan valorados, empoderados y conectados con los objetivos de la empresa. Una fuerza laboral motivada no solo tiende a ser más productiva, sino que también es más propensa a retenerse en la organización a largo plazo, lo que es positivo para colaborador y para la organización (Morante, 2019).

La segunda dimensión relacionada al desempeño laboral en el contexto de las capacidades laborales; se refiere a la evaluación sistemática y continua del rendimiento y la ejecución de un empleado en su puesto de trabajo, con el propósito de medir su eficacia, productividad y cumplimiento de los estándares y metas establecidos por la organización. Se consideran tanto las habilidades técnicas y funcionales específicas relacionadas con el trabajo, como las cualidades interpersonales, la actitud, la comunicación; influyen en la en el desarrollo del

colaborador para efectuar de manera adecuada las funciones que desempeña, contribuyendo así al éxito de la institución (González et al, 2020).

El desempeño laboral, implica el establecimiento de objetivos claros y medibles, como la retroalimentación regular por parte del supervisor o gerente, el reconocimiento de los logros y contribuciones del empleado. Además está vinculada a procesos de desarrollo y formación para fortalecer las cualidades de la persona. La evaluación del desempeño laboral es esencial para la toma de decisiones relacionadas con promociones, aumentos salariales, ascensos y oportunidades de desarrollo dentro de la organización. Además, contribuye a la motivación y el compromiso de los empleados al proporcionar una retroalimentación constructiva y un sentido de dirección en su crecimiento profesional (Celis, 2019).

En lo que respecta a la tercera dimensión, denominada competencias laborales, hace referencia a un conjunto específico y definido de habilidades, conocimientos y aptitudes que un individuo posee, y que son esenciales para llevar a cabo de manera efectiva las funciones y responsabilidades asociadas a un determinado puesto de trabajo en una organización. Estas competencias laborales abarcan también habilidades técnicas y funcionales, en la que se incluyen aspectos como habilidades interpersonales, la capacidad de resolución de problemas, liderazgo y otras habilidades relevantes para el desempeño laboral exitoso (Rosales, 2018).

La gestión de competencias laborales, implica la identificación y definición clara de las competencias requeridas para cada rol dentro de la organización. Posteriormente, elaboran procesos de selección, capacitación y evaluación; orientados a asegurar que los empleados cuenten con el perfil necesarias para el logro de los propósitos responsablemente de manera efectiva. Es fundamental para garantizar que los empleados sean capaces de realizar sus funciones de manera competente en la organización. Además, la gestión de competencias laborales permite adaptar la fuerza laboral a las cambiantes necesidades del mercado y promover el crecimiento y la innovación dentro de la empresa (Mori, 2020).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1. Tipo de investigación

Se efectuó un estudio de tipo básico, la cual tiene como principal ejercicio, introducir conocimientos teóricos, que fundamentaron la comprensión de fenómenos, leyes y principios dentro del campo de investigación (Hernández, et al; 2016).

##### 3.1.2. Diseño de investigación

El estudio se desarrolló mediante el enfoque cuantitativo, el mismo que permitió al investigador, utilizar el análisis estadístico para establecer, resultados manera objetiva y precisa, fáciles de explicar. No experimental, ya que las variables no fueron sometidas a ningún tipo de cambio, y se estudió en un enfoque natural. Por otro lado se realizó una investigación correlacional, el cual buscó establecer la relación de la variables. Con una secuencia de corte en el tiempo de tipo transversal, ya que el recojo de los datos se efectuó en un periodo determinado (Hernández, et al; 2018).

#### 3.2. Variables y operacionalización

**Variable 1:** Gestión del capital humano

**Definición conceptual:** La gestión del capital humano se refiere a un enfoque estratégico y sistemático utilizado por las organizaciones para administrar y maximizar el valor de su recurso humano (Quispe, 2019)

**Definición operacional:** Se refiere a las prácticas y procesos concretos implementados por una organización para reclutar, seleccionar, capacitar, motivar, evaluar y retener a su personal. La variable contempla el éxito en la gestión del capital humano y se evalúa mediante un cuestionario.

Los indicadores están establecidos en base a las dimensiones, las cuales se menciona a continuación: Admisión de personal (reclutamiento, selección de personal, diseño de cargos, técnicas de evaluación), compensación del persona



(remuneraciones, programas de incentivo), desarrollo personal (inducción laboral, capacitación, crecimiento personal, calidad de vida).

## **Variable 2:** Capacidades laborales

**Definición conceptual:** Las capacidades laborales se refieren a las habilidades, conocimientos, competencias y aptitudes que un individuo posee y que son relevantes para desempeñar eficazmente un trabajo o una tarea específica en un entorno laboral (Solis, 2022).

**Definición operacional:** Se relaciona con el desarrollo de cualidades de un individuo posee y que son evaluadas y medibles para determinar el nivel de competencia de un empleado o candidato en relación con las tareas y responsabilidades requeridas para un puesto de trabajo en particular.

Los indicadores han sido distribuidos por dimensiones: Motivación laboral (motivación interna, motivación externa), desempeño laboral (capacidad personal, capacidad laboral, desarrollo de valores), competencia laborales (orientación al logro, compromiso, habilidades).

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

#### **3.3.1. Población**

Se define como la unidad de análisis, las cuales poseen características similares o comunes (Abarza, 2020).

La conformación de la población estuvo por grupo de 120 profesionales de enfermería.

Para los criterios de inclusión, se tomarán en cuenta a todo aquel personal de enfermería que se encuentre dentro de sus capacidades físicas y mentales, para responder a la encuesta. No fueron incluidos en el estudio aquel personal, que se encuentre de vacaciones o que tengan algún permiso especial, a su vez será excluidos todos aquellos participantes que no firmen en consentimiento informado, negando su participación.

### 3.3.2. Muestra

Se conceptualiza como el subgrupo de una población, la misma que deriva de un estudio, con el cual se analizaron diferentes caracteres en su totalidad (Hernández, et al; 2018).

Para la muestra se realizó la aplicación de la siguiente formula:

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

Donde:

<b>n=</b>	MUESTRA	?
<b>N=</b>	POBLACIÓN	120
<b>Z=</b>	PORCENTAJE DE CONFIANZA: 95%	1.96
<b>p=</b>	VARIABILIDAD POSITIVA	0.5
<b>q=</b>	VARIABILIDAD NEGATIVA	0.5
<b>E=</b>	PORCENTAJE DE ERROR DE: 5%	0.05

$$n = \frac{(1.96)^2(120)(0.5)(0.5)}{[0,05^2(120 - 1)] + [1,96^2(0.5)(0.5)]}$$

$$n = \frac{115.25}{1.26}$$

$$n = 91,5 = 92$$

La muestra final fue de 92 participantes.

### 3.3.3. Muestreo

Fue el probabilístico aleatorio simple, en el que cada participante tuvo la opción de ser incluido en el estudio.

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

Es la encuesta la técnica, utilizada para el recojo de los datos, la misma que proporcionó información de vital importancia para el investigador.

Se utilizaron dos instrumentos para medir a las variables; el primero es un cuestionario, el cual comprende 17 preguntas, que han sido distribuidas en 3 dimensiones; el cual tiene como opciones de respuesta (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre); a su vez se determina la siguiente escala de medición de la variable: Deficiente (17 – 40), poco eficiente (41 – 62), eficiente (63 – 85).

El segundo instrumento, es el encargado de medir a la variable capacidades laborales; el cual contiene 18 interrogantes; a su vez se pueden distinguir 3 dimensiones; que se mencionan a continuación: Motivación laboral (5 ítems), desempeño laboral (7 ítems), competencias laborales (6 ítems); donde las opciones de respuesta equivalen de la siguiente manera: Nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4), siempre (5). Se determinó que el rango de medición de la variable es: Baja (18 – 42), media (43 – 66), alta (67 – 90).

La validación de los instrumentos, se efectuaron mediante el procedimiento de juicio de expertos, donde participaron tres profesionales expertos en el área, quienes emitieron sus respuestas correspondientes; para finalmente dar como resultado, que el instrumento correctamente aplicable a la población de estudio.

Para efectuar la confiabilidad, se utilizó, el estadístico de alfa de cronbach, el cual mediante a través de una prueba piloto, se pudo determinar la confiabilidad de las mismas; por lo el resultado correspondiente a los dos instrumentos, lográndose un resultado igual a 0,86 y 0,81; datos que determinan que los documentos reflejan una excelente confiabilidad para su aplicación.

### **3.5. Procedimiento de recolección de datos**

Previo a la recolección de datos, se solicitó el permiso respectivo a la institución de salud donde se realizó la investigación; para luego de recibir la aceptación de la misma, se procedió a la coordinación para la aplicación del instrumento de investigación, se procederá a realizar las coordinaciones respectivas para iniciar con el recojo de la información, mediante una encuesta virtual, para la cual se envió del link correspondiente, con el fin de que el participante responda a la encuesta. Para finalmente, almacenar los datos en una hoja de cálculo del programa Excel.

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

Mediante la realización de una de datos, las respuestas de los participantes fueron almacenados y ordenados, para luego ser codificadas en el programa Excel, para su posterior análisis dentro del programa estadístico SPSS.

Posterior al ordenamiento y clasificación de los datos, se procedió a la presentación de los resultados, mediante la estadística descriptiva, donde se presentaron tablas de frecuencia y porcentaje. En un segundo plano, para llegar a la comprobación de la hipótesis, se llegó a utilizar la prueba Rho de Spearman.

### **3.7. Aspectos éticos**

En el informe de Belmont, se resalta la utilización de los principios éticos en el campo de salud, las cuales se dan a conocer a continuación:

Para ello se aplicó el principio de autonomía, haciendo de conocimiento a los participantes los objetivos del estudio, asimismo se dejó en claro que tenía la opción de participar en el estudio, a través del consentimiento informado.

Para el principio de beneficencia, los resultados tienen un papel importante, por lo que se establecerán estrategias de mejora en la gestión en salud.

El principio de no maleficencia, se hace notar en la medida en que no se buscó causar ningún daño de la persona, con la participación en el estudio.

El principio de justicia, fue aplicado en base a que cada participante fue tratado con respeto, amabilidad, cordialidad; sin distinción de raza, costumbres o sexo.

## IV. RESULTADOS

### 4.1.Resultados

#### 4.1.1. Análisis descriptivo de resultados

Tabla 1.

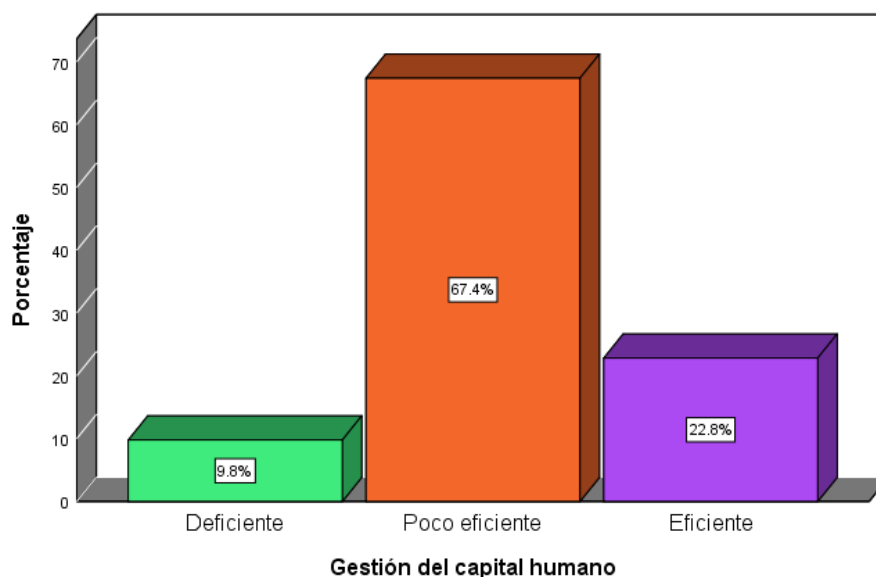
*Gestión del capital humano en el personal de enfermería*

<b>Gestión del capital humano</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Deficiente	9	9,8
Poco eficiente	62	67,4
Eficiente	21	22,8
<b>Total</b>	<b>92</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Elaboración propia del investigador

Figura 1.

*Gestión del capital humano en el personal de enfermería*



En cuanto a los resultados obtenidos se observa, que el 67,4% del personal evidencia poca eficiencia en la gestión del capital humano, el 22,8% evidencia que tiene una gestión eficiente y el 9,8% una gestión deficiente.

**Tabla 2.**

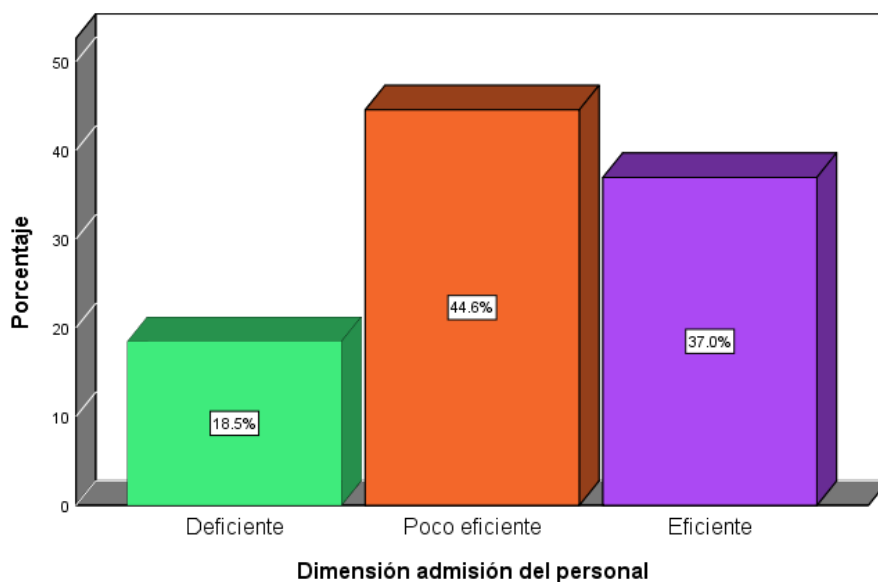
*Gestión del capital humano en la dimensión admisión del personal en el profesional de enfermería*

<b>Dimensión admisión del personal</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Deficiente	17	18,5
Poco eficiente	41	44,6
Eficiente	34	37,0
<b>Total</b>	<b>92</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Elaboración propia del investigador

**Figura 2.**

*Gestión del capital humano en la dimensión admisión del personal en el profesional de enfermería*



De acuerdo a los datos encontrados, se resuelve que el 44,6% del personal evidencia poca eficiencia en la gestión de la admisión del personal, el 37% evidencia que tiene una gestión eficiente y el 18,5% una gestión deficiente.

**Tabla 3.**

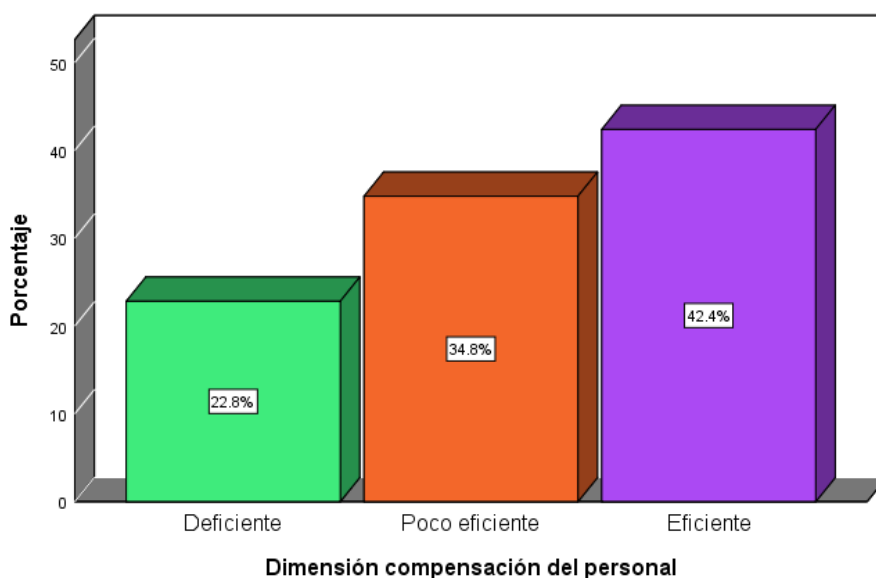
*Gestión del capital humano en la dimensión compensación del personal en el profesional de enfermería*

<b>Dimensión compensación del personal</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Deficiente	21	22,8
Poco eficiente	32	34,8
Eficiente	39	42,4
<b>Total</b>	<b>92</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Elaboración propia del investigador

**Figura 3.**

*Gestión del capital humano en la dimensión compensación del personal en el profesional de enfermería*



Respecto a los hallazgos encontrados, se demuestra que el 42,4% del personal evidencia eficiencia en la gestión de la compensación del personal, el 34,8% evidencia que tiene una gestión poco eficiente y el 22,8% una gestión deficiente.

**Tabla 4.**

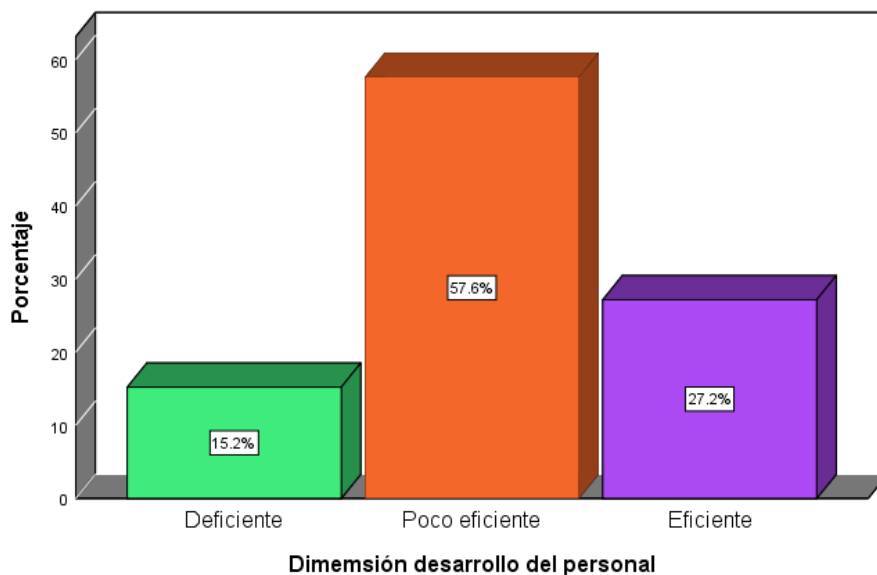
*Gestión del capital humano en la dimensión desarrollo del personal en el profesional de enfermería*

<b>Dimensión desarrollo del personal</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Deficiente	14	15,2
Poco eficiente	53	57,6
Eficiente	25	27,2
<b>Total</b>	<b>92</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Elaboración propia del investigador

**Figura 4.**

*Gestión del capital humano en la dimensión desarrollo del personal en el profesional de enfermería*



Se muestra que el 57,6% del personal evidencia poca eficiencia en la gestión del desarrollo del personal, el 27,2% evidencia que tiene una gestión eficiente y el 15,2% una gestión deficiente.



**Tabla 5.**

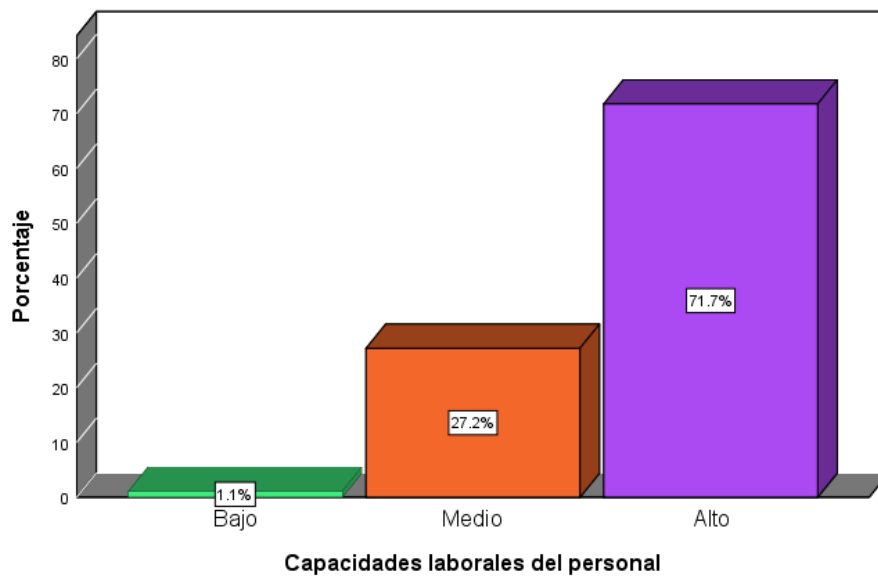
*Capacidades laborales en el personal de enfermería*

<b>Capacidades laborales</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Bajo	1	1,1
Medio	25	27,2
Alto	66	71,7
<b>Total</b>	<b>92</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Elaboración propia del investigador

**Figura 5.**

*Capacidades laborales en el personal de enfermería*



Los datos evidencian que el 71,7% del personal presenta capacidades de alto nivel, el 27,2% de nivel medio y el 1,1% de nivel bajo. Destacándose fortalezas notables dentro del desempeño de los profesionales, bajo un ambiente sostenible y optimo, en el cual se aprovechen las habilidades del profesional en favor del paciente.

#### 4.1.2. Análisis bivariado

**Tabla 6.**

*Gestión del capital humano y capacidades laborales en el personal de enfermería*

Capacidades laborales	Gestión del capital humano						Total	
	Deficiente		Poco eficiente		Eficiente		N	%
	N	%	N	%	N	%		
Bajo	1	1,1	0	0,0	0	0,0	1	1,1
Medio	3	3,3	21	22,8	1	1,1	25	27,2
Alto	5	5,4	41	44,6	20	21,7	66	71,7
Total	9	9,8	62	67,4	21	22,8	92	100,0

Fuente: Elaboración propia del investigador

En la tabla 6, que el 67,4% de participantes presentaron poca eficiencia en la gestión del capital humano, lo cual refleja un débil manejo del talento humano; asimismo el 44,6% de participantes evidenciaron capacidades laborales de nivel alto, lo cual indica que pese a las habilidades que manejan los profesionales, existe una deficiencia en la gestión del personal.

**Tabla 7.***Admisión del personal y capacidades laborales en el profesional de enfermería*

Capacidades laborales	Dimensión admisión del personal						Total	
	Deficiente		Poco eficiente		Eficiente			
	N	%	N	%	N	%	N	%
Bajo	1	1,1	0	0,0	0	0,0	1	1,1
Medio	9	9,8	10	10,9	6	6,5	25	27,2
Alto	7	7,6	31	33,7	28	30,4	66	71,7
Total	17	18,5	41	44,6	34	37,0	92	100,0

Fuente: Elaboración propia del investigador

En la tabla 7, se observa que el 44,6% de participantes presentaron poca eficiencia en la gestión del capital humano; asimismo el 33,7% de participantes evidenciaron capacidades laborales de nivel alto.

**Tabla 8.**

*Compensación del personal y capacidades laborales en el profesional de enfermería*

Capacidades laborales	Dimensión compensación del personal						Total	
	Deficiente		Poco eficiente		Eficiente			
	N	%	N	%	N	%	N	%
Bajo	1	1,1	0	0,0	0	0,0	1	1,1
Medio	8	8,7	15	16,3	2	2,2	25	27,2
Alto	12	13,0	17	18,5	37	40,2	66	71,7
Total	21	22,8	32	34,8	39	42,4	92	100,0

Fuente: Elaboración propia del investigador

Se demuestra que el 42,4% de participantes presentaron eficiencia en la gestión del capital humano; asimismo el 40,2% de participantes evidenciaron capacidades laborales de nivel alto.

**Tabla 9.***Desarrollo del personal y capacidades laborales en el profesional de enfermería*

Capacidades laborales	Dimensión desarrollo del personal						Total	
	Deficiente		Poco eficiente		Eficiente		N	%
	N	%	N	%	N	%		
Bajo	1	1,1	0	0,0	0	0,0	1	1,1
Medio	7	7,6	16	17,4	2	2,2	25	27,2
Alto	6	6,5	37	40,2	23	25,0	66	71,7
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>15,2</b>	<b>53</b>	<b>57,6</b>	<b>25</b>	<b>27,2</b>	<b>92</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Elaboración propia del investigador

En la tabla 9, se observa que el 57,6% de participantes presentaron poca eficiencia en la gestión del capital humano; asimismo el 40,2% de participantes evidenciaron capacidades laborales de nivel alto.

### 4.1.3. Contrastación de la hipótesis

#### Prueba de hipótesis general

**Tabla 10.**

*Gestión del capital humano y capacidades laborales en el personal de enfermería*

			<b>Gestión del capital humano</b>	<b>Capacidades laborales</b>
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Gestión del capital humano</b>	Coeficiente de correlación	1.000	0.292**
		Sig. (bilateral)		0.005
	N	92	92	
	<b>Capacidades laborales</b>	Coeficiente de correlación	0.292**	1.000
Sig. (bilateral)		0.005		
N		92	92	

La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 10, se demuestra una relación significativa ( $p=0,000$ ); asimismo se obtuvo una correlación positiva baja ( $rho=0,292$ ), por lo que identifica relación entre ambas variables.

## Prueba de hipótesis específicas 1

**Tabla 11.**

*Admisión del personal y las capacidades laborales en el personal de enfermería*

			<b>Admisión del personal</b>	<b>Capacidades laborales</b>
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Admisión del personal</b>	Coefficiente de correlación	1.000	0.288**
		Sig. (bilateral)		0.005
		N	92	92
	<b>Capacidades laborales</b>	Coefficiente de correlación	0.288**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.005	
		N	92	92

La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 11, se presenta una relación significativa ( $p=0,005$ ); asimismo se obtuvo una correlación positiva baja ( $rho=0,288$ ), por lo que establece relación positiva en ambas variables.

## Prueba de hipótesis específicas 2

**Tabla 12.**

*Compensación del personal y las capacidades laborales en el personal de enfermería*

			<b>Compensación del personal</b>	<b>Capacidades laborales</b>
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Compensación del personal</b>	Coeficiente de correlación	1.000	0.396**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	92	92
	<b>Capacidades laborales</b>	Coeficiente de correlación	0.396**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	92	92

La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 12, se demuestra una relación estadísticamente significativa ( $p=0,000$ ); asimismo se obtuvo una correlación positiva baja ( $rho=0,396$ ), por lo que identifica relación positiva.



### Prueba de hipótesis específicas 3

**Tabla 13.**

*Desarrollo del personal y las capacidades laborales en el personal de enfermería*

			<b>Desarrollo del personal</b>	<b>Capacidades laborales</b>
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Desarrollo del personal</b>	Coeficiente de correlación	1.000	0.348**
		Sig. (bilateral)		0.001
	N		92	92
	<b>Capacidades laborales</b>	Coeficiente de correlación	0.348**	1.000
Sig. (bilateral)		0.001		
N		92	92	

La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 13, se puede observar una relación estadísticamente significativa ( $p=0,001$ ); asimismo se obtuvo una correlación de nivel positivo bajo ( $rho=0,348$ ), por lo que estable relación entre las variables.

## V. DISCUSIÓN

Es necesario, explicar que en base a los resultados obtenidos, en cuanto a la problemática actual, se ha podido identificar la falta de estrategias positivas para la retención del personal, lo que ha llevado a una constante pérdida de profesionales experimentados, implicando costos adicionales en la formación de nuevos profesionales, afectando a demás la continuidad y cohesión en la atención al paciente; añadido a lo antes mencionado se ha podido identificar la falta de desarrollo profesional, la cual conduce pérdida de habilidades, impactando indudablemente en la atención al público.

Ante tal situación, se propuso establecer la asociación de la de los recursos humanos y las capacidades laborales; a través de la aplicación de instrumentos que fueron validados y sometidos a confiabilidad, pues tras un proceso de análisis se obtuvieron resultaron favorables para utilización.

Para la obtención y análisis de los resultados, se utilizó la estadística descriptiva, a través de tablas y gráficos de frecuencia y porcentaje; para luego contrastar la hipótesis mediante la prueba estadística de Rho de Spearman, el cual nos permitió evidencian el nivel relación que presentan las variables.

En cuanto a los resultados descriptivos, se obtuvo que el 67,4% del personal evidencia poca eficiencia en el manejo del recurso humano, lo cual evidencia la falta de gestión para la retención del personal, la falta de capacitación continua, que permita el desarrollo de habilidades del profesional, escasez de personal, rotación elevada del personal; indicadores que impactan negativamente en el paciente.

Por lo que Bazán y Torres (2022); evidenciaron datos similares, donde el 53,1% de participantes evidenciaron una regular gestión del talento humano; lo cual refleja un buen plan de selección de personal, eficientes técnicas de evaluación, remuneraciones acorde al mercado laboral, capacitación constante, espacio de crecimiento personal, y una total mejora de la calidad de vida

De igual manera Ruiz (2022); encontró datos relevantes y semejantes, donde el 95,6% de participantes evidenciaron regular gestión del talento humano;

enfocándose así, en desarrollar mejoras en el reclutamiento de profesionales para un puesto específico, correcta selección de personal, mejores técnicas de evaluación, mejoras salariales, programas de capacitación y desarrollo personal.

En la misma línea, Tafur (2020), evidenció en su estudio que el 71,2% de participantes evidenciaron regular gestión del recurso humano; dando a conocer así la importancia de importantes indicadores como, la mejora para la selección de personal, el diseño de técnicas de evaluación, un mejor programa de remuneración, inducción laboral, capacitación y crecimiento personal.

Es por ello que García (2021); aduce que el manejo del recurso humano, se trata como una disciplina, en la que se busca alcanzar el logro de metas y fines definidos, necesitando una estructura y la coordinación de colaboradores, que mantengan el compromiso de alcanzar las metas planteadas, en base al crecimiento, productividad y competitividad de los profesionales. Por otra parte, se establece que el manejo del recurso humano, consiste en la integración y el desarrollo de funciones en base a competencias, con propósito de lograr cumplirse con los objetivos de la institución de salud.

En los que respecta a las capacidades laborales, los resultados evidenciaron que el 71,7% del personal presentó capacidades de alto nivel; donde se identificó un manejo de habilidades para el desempeño en el trabajo, enfocados en el desarrollo amplio del liderazgo, la innovación continua y entorno laboral saludable, mejoras en el crecimiento profesional; consolidando así el alto rendimiento de los profesionales para futuros desafíos.

Por lo que Campos y Torres (2021); refieren que las capacidades laborales, son el resultado de la gestión de las responsabilidades, basados en las competencias de apoyo y ayuda para cumplir con las funciones, en base a la confianza, eficiencia y compromiso a la profesión; es así que se debe tener una capacidad de gestión para la atracción y retención de personal, con el objeto de dar mejora con eficacia y eficiencia de las funciones que realizan los profesionales, para mejorar la atención a los pacientes o público en general.

De acuerdo a la relación de la gestión del capital humano y las capacidades laborales, se logró encontrar la asociación entre las variables, donde el valor de relación fue es de  $p = 0,005$ .

Los resultados de Loja (2021); son similares al estudio, ya que encontró relación en gestión del recurso humano y las capacidades laborales. Los hallazgos dan a conocer que las variables mantienen una tendencia a relacionarse, es decir cuanto más efectiva sea la gestión, mayor será el desarrollo de competencias laborales.

Asimismo, Mamonte (2021); coincide con los datos encontrados, estableciendo relación de la gestión del capital humano y las competencias laborales; reflejándose una asociación de manera lineal las competencias laborales serán desarrolladas en un mayor nivel.

En la misma línea, Boris (2020), coincide con la investigación, evidenciando que la gestión del recurso humano y las capacidades laborales, mantienen una relación directa.

Por otra parte, los hallazgos de Gámez (2019); no coinciden con los hallazgos del estudio, estableciendo que la gestión del recurso humano y las competencias laborales no se relacionan; por el cual el manejo es deficiente en ambas variables.

De acuerdo a los hallazgos, se establece que el manejo del recurso humano en entornos hospitalarios, desempeña un papel crucial en el éxito y la eficacia en las entidades de salud. En este contexto, la relación encontrada, determina que es fundamental para la salud garantizar la calidad de la atención. De tal manera que una gestión efectiva no solo se centra en el reclutamiento y desarrollo, sino también en la motivación, la comunicación y la resolución de conflictos. Cuando se aborda de manera integral, este enfoque contribuye al éxito global de la institución hospitalaria y al bienestar de los pacientes.

Es por ello que Quispe (2022), refiere que la relación entre ambas variables es bidireccional; es decir una gestión del capital humano centrada en el bienestar y el desarrollo del personal de enfermería no solo nutre las capacidades técnicas y clínicas, sino que también fortalece las habilidades interpersonales y la capacidad de adaptación, donde un equipo bien gestionado, motivado y capacitado, responde

eficientemente a las demandas clínicas en un ambiente hospitalario positivo y orientado al paciente.

En cuanto a la relación de la dimensión admisión del personal y las capacidades laborales, se logró encontrar que existe relación estadísticamente significativa, donde el valor de  $p$  alcanzado fue igual a 0,005.

Por lo tanto, los hallazgos de Altamirano (2022); son semejantes al estudio, por lo que se establece que existe relación entre la dimensión selección del personal y desarrollo del personal con las capacidades laborales; reflejándose así, que si el nivel de gestión del capital humano en cuanto a la selección del personal es bueno, también se manejarán competencias laborales eficientes en el personal.

Asimismo, Solís (2022); sostiene que se estableció relación de la dimensión admisión del personal y las capacidades laborales, lo cual indica una relación estadísticamente significativa; es por ello que a cuanto más alto sea el nivel de gestión en la admisión del personal, más favorable será el desarrollo de competencias laborales dentro de la organización.

Por lo que, Ruiz (2022), también coincide con el estudio, estableciendo la relación de la selección de personal y las competencias laborales. Por lo que, cuanto mayor sea el nivel de gestión en cuanto a la selección del personal, mayor será la aplicación al desarrollo de competencias laborales.

Sandoval (2021), menciona que el proceso de asociación de la admisión del personal y las competencias laborales, no se limita simplemente a la selección de nuevos miembros del equipo, sino que establece los cimientos de la atención en salud; por lo que una adecuada selección de profesionales de enfermería durante la fase de admisión no solo garantiza habilidades técnicas sólidas, sino que también sienta las bases para habilidades interpersonales cruciales en el entorno hospitalario.

De acuerdo a los hallazgos, se refleja que una admisión efectiva contribuye directamente al despliegue exitoso de las capacidades laborales, ya que establece expectativas claras, evalúa competencias y facilita la integración efectiva del personal en la cultura organizacional. En consecuencia, una gestión de la admisión centrada en el desarrollo continuo y la alineación con los objetivos institucionales es esencial para optimizar el rendimiento del personal de enfermería.

De acuerdo a la relación de la compensación del personal y las capacidades laborales, se pudo encontrar que existe relación estadísticamente significativa en el planteamiento, por lo que el valor de p alcanzando fue de  $p=0,000$ .

Resulta ser que los resultados de Solís (2022); son semejantes al estudio, ya que se encontró que existe relación entre las dimensión compensación laboral y las capacidades laborales; donde se refleja que mientras mayor sea el nivel de gestión sobre la compensación del personal, mayor eficiente será el desarrollo de competencias laborales.

Asimismo, Ruiz (2022), establecen que se encontró relación de las compensaciones laborales y las competencias laborales; es decir que si el nivel de gestión en la compensación del personal, es mucho más efectiva; mayor favorable será la gestión de competencias laborales dentro del entorno de trabajo.

Por lo tanto, Millas (2021); da a conocer que la compensación, no solo se traduce en la retribución financiera, sino que también impacta directamente en la motivación, retención y desempeño del personal, influyendo así en sus habilidades y dedicación; necesitándose de la inclusión de salarios competitivos, beneficios atractivos y oportunidades de desarrollo profesional, contribuyendo así a la retención de talento humano.

En base a los resultados del estudio, el juicio crítico de valor, establece que la dimensión de compensación del personal en entornos hospitalarios va más allá de la retribución financiera; es un componente clave que afecta la calidad de las capacidades del personal.

De acuerdo con la relación del desarrollo del personal y las capacidades laborales, se estableció que existe relación estadística, con un valor estadístico de  $p = 0,001$ .

Es por que los resultados de Altamirano (2022); dan a conocer que son semejantes al estudio, ya que se estableció que la relación del desarrollo del personal con las capacidades laborales; dándose a conocer el autor que si mayor es el nivel de gestión en el desarrollo del personal, más efectivas serán el desarrollo de competencias laborales.

De igual forma los resultados de Solís (2022); reflejan que existe relación entre las dimensiones desarrollo del personal y las capacidades laborales; es decir que la relación se interpreta, que a mayor nivel de gestión se tenga sobre el desarrollo del personal, mayor manejo se tendrá sobre las capacidades laborales

De igual manera los hallazgos de Ruiz (2022), establecen que existe relación entre las dimensiones desarrollo laboral y las competencias laborales; por lo tanto mientras mayor manejo se tenga en la gestión del desarrollo del personal, más efectiva será el desarrollo de las capacidades laborales del personal.

Montilla (2020); por su parte estima que la relación entre el desarrollo laboral y las competencias laborales, radica en que se debe invertir en el crecimiento continuo y la evolución profesional, para enfatizar el desarrollo del personal, abarcando la mejora de las habilidades interpersonales y la resiliencia emocional, lo cual repercute en la atención al paciente.

Los hallazgos permiten ejercer un análisis, donde se logra identificar que la relación, es fundamental para la atención en salud; donde se debe mantener un enfoque un enfoque integral en la educación continua, desarrollando habilidades técnicas y clínicas, que resulten ser más competentes para el profesional.

## VI. CONCLUSIONES

**Primero:** Se determinó que existe relación entre la gestión del capital humano y las capacidades laborales; con un  $\rho=0.292$ , lo que refleja una correlación positiva baja, lo cual significa una relación lineal, dado el resultado se evidencia que la gestión del talento humano no está siendo favorable, para el fortalecimiento y desarrollo de las capacidades laborales.

**Segundo:** Se determinó la relación de la admisión del personal y las capacidades laborales, se encontró una correlación positiva muy baja de  $Rho = 0,288$ ; afirmando que existe una relación lineal, reflejando un inefectivo manejo de la gestión en la admisión del personal, lo que impide un desempeño de las funciones laborales.

**Tercero:** Se determinó relación de la compensación del personal y las capacidades laborales; con una correlación positiva baja de  $\rho = 0,396$ ; reflejándose una relación directa, lo que significa que se necesita de un mejor manejo de presupuesto, para ofrecer mejores salarios, beneficios atractivos y oportunidades de desarrollo profesional, contribuyendo a la excelencia en la atención del personal de enfermería.

**Cuarto:** Se encontró relación del desarrollo del personal y las capacidades laborales, con una correlación positiva baja de  $\rho = 0,348$ ; evidenciando una relación directa; reflejando que la falta de programas de desarrollo y la escasa inversión en formación continua, limitan el potencial de los profesionales para enfrentar desafíos en momentos críticos.



## VII. RECOMENDACIONES

**Primero:** Se recomienda al director general, la implementación de mejoras en el personal a través de programas y capacitaciones que mejoren la manejo del recurso humano, en la que se enfatice un análisis efectiva sobre el reclutamiento del profesional, además de que permitan el análisis sobre la participación y el análisis de los resultados, proporcionando información detallada sobre las áreas de mejora y éxito en los profesionales de enfermería.

**Segundo:** Se recomienda al area de R.R.H.H, gestionar un programa de mejora para la selección de profesionales que cumplan en perfil requerido, abordando aspectos como la empatía y la capacidad de trabajo en equipo; además de desarrollar entrevistas estructuradas enfocadas en la evaluación de cualidades, en la que se permitan evaluar situaciones prácticas relacionados al desarrollo de las capacidades laborales.

**Tercero:** Se recomienda a las jefaturas de enfermería, aplicar una estrategia de selección de personal, enfocada en la búsqueda de talentos, fomentando el logro de objetivos, en base al compromiso institucional, sobre un régimen de compensaciones adecuadas, el cual debe impactar positivamente el fortalecimiento de las capacidades laborales; logrando mejores oportunidades de desarrollo profesional, reconocimiento público y programas de bienestar que promuevan el cuidado de la salud del personal.

**Cuarto:** Se recomienda al personal de enfermería, generar estrategias de mejora en la participación y desarrollo de las habilidades, que mejoren el entorno laboral, mediante el desarrollo de la comunicación asertiva, mejorando la calidad de la atención; bajo la participación continua de profesional, explotando sus habilidades técnicas, reforzando las capacidades individuales e interpersonales; las cuales se consideran esenciales para el éxito del equipo.

## REFERENCIAS

- Altamirano, M. (2022). *Gestión del talento humano y competencias laboral es del profesional de enfermería de un Hospital de Lima*. [Tesis de Maestría], Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/96884>
- Arop, F., Owan, V., & Madukwe, E. (2019). Human Resource Management and Teachers' Job Performance in Secondary Schools in Akamkpa Local Government Area of Cross River State, Nigeria. *International Journal of Social Sciences and Management Research*, 5(2), 27-34.
- Almaaitah, M., Alsafadi, Y., Altahat, S., & Yousfi, A. (2020). The effect of talent management on organizational performance improvement: The mediating role of organizational commitment. *Management Science Letters*, 10(12), 2937-2944.
- Barco, G., & Quintero, J. (2019). La formación en la teoría del capital humano: una crítica sobre el problema de agregación. *Revista Análisis Económico*, 35(88), págs. 239 - 265. <https://www.redalyc.org/journal/413/41364527011/html/>
- Bazan, C., & Torres, D. (2022). *Gestión del talento humano y las competencias laborales del personal del Hospital Dos de Mayo*. [Tesis de Maestría], Universidad Nacional del Callao.
- Barriga, V. M., & Cortez, C. C. (2021). Percepción del liderazgo transformacional y gestión del talento humano en el personal administrativo de una Universidad Privada de Lima. *Revista Tecno Humanismo*, 1(9), 34-51.

- Bendezú, P. K. (2019). Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada. *Revista Investigación Valdizana*, 14(1), 22-28.
- Borges, C., Balmaseda, M., & Monzón, J. (2018). Gestión y planificación del capital humano en el sector de la salud pública. *Revista de Medicina Isla de la Juventud*, 17(2), págs. 1 - 21.  
<https://doi.org/https://remij.sld.cu/index.php/remij/article/view/159>
- De la Calle , M., García, F., & Alonso, A. (2020). Análisis de la gestión del talento en función de sus dimensiones y procesos. Un estudio de casos. *Revista Cuadernos de Administración*, 33(4), págs. 1 - 12.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.11144/Javeriana.cao33.agtfdp>
- Flores, C., & Delgado, J. (2020). Gestión por resultados para mejorar la calidad de atención en las entidades públicas. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), págs. 1226 - 1240.  
[https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.150](https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.150)
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2016). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2018). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Jara, A., Alberca, N., Asmat, N., & Medina, J. (2018). Gestión del talento humano como 79 factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral.

*Revista Venezolana de Gerencia*, 23(8), págs. 1 - 10.  
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29058775014/29058775014.pdf>

López, D., Ramírez, R., Espinola, C., Ruíz, G., & Hugueth, A. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Rev. Inf. tecnol*, 30(6), págs. 167 - 176. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>

López, X. (2019). *Gestión del talento humano y competencias laborales del personal del Hospital Sagrado Corazón de Jesús provincia de los Ríos Ecuador*. [Tesis de Maestría], Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/58030>

Mamonte, X. (2020). *Gestión del talento humano y competencias laborales del personal del Hospital Sagrado Corazón de Jesús provincia de los Ríos Ecuador*. [Tesis de Maestría], Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/58030>

Millas, A., Torres, D., Marín, D., & Baquero, C. (2022). Aplicación de las prácticas en gestión humana en las clínicas de Villavicencio, Colombia. *Rev. Económicas CUC*, 43(2), págs. 53 - 72. <https://doi.org/https://doi.org/10.17981/econcuc.43.2.2022.Org.6>

Montilla, L., Sánchez, K., & Delgado, J. (2021). Gestión de la compensación profesional y desempeño laboral en unidades administrativas de salud, distrito de Tarapoto. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(2), págs. 1679 - 1700. [https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i2.376](https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i2.376)

Pérez, D., & Castillo, J. (2019). Capital humano, teorías y métodos: importancia de la variable salud. *Revista Economía, sociedad y territorio*, 16(52), págs. 651 - 673. [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-84212016000300651](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-84212016000300651)

Quispe, A. (2019). *Gestión del talento humano y la competencia laboral del personal de enfermería de Cuidados Intensivos del Hospital San Bartolomé*. [Tesis de Maestría], Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/40908>

Quispe, P., Ruff, E., Pérez, A., & Ruiz, T. (2019). Fundamentos de la gestión del Capital Humano en entidades hospitalarias. *Rev Cubana Invest Bioméd.*, 37(2), págs. 39 - 45. <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=87259>

Ruiz, L. (2022). *Gestión del talento humano y las competencias laborales del personal de salud de la Maternidad de María, Chimbote*. [Tesis de Maestría], Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/85348>

Rodríguez, R. y Rosenstiehl, J. (2018). Gestión de Operaciones y Talento Humano: Un modelo de elección discreta. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas*. Universidad de Nariño. Vol. XIX No. 2, (Pp92112). Recuperado en: <http://dx.doi.org/10.22267/rtend.181902.99>

Sandoval, J., & Hernández, G. (2018). Crítica a la teoría del capital humano, educación y desarrollo socioeconómico. *Revista Ensayos Pedagógicos*, 13(2), págs. 137 - 160.

<https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/ensayospedagogicos/article/view/11329/14494>

Solis, A. (2022). *Gestión del talento humano y competencia laboral del personal de enfermería del Hospital Sub Regional de Andahuaylas*. [Tesis de Maestría], Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/84048>

Tafur, J. (2020). *Gestión del talento humano y competencias laborales del personal de enfermería en un hospital de Pimentel*. [Tesis de Maestría], Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/47226>

Ta'an, WF, Alhurani J, Alhalal E, Al-Dwaikat TN, Al-Faouri I. (2020). Nursing Empowerment: How Job Performance Is Affected by a Structurally Empowered Work Environment. *J Nurs Adm.* 2020 Dec;50(12):635-641. doi: 10.1097/NNA.0000000000000951. PMID: 33181600.

Timica, E. (2019). Inside the VA: How Workplace Training Evaluation Impacts Employee Performance. ProQuest LLC. Obtenido de <https://eric.ed.gov/?q=nurse+job+performance&id=ED577487>

Souza, G. J., Richi F. G., Borges, T. W., Cassanho A., & Tedeschi, L. (2021). Gestão do trabalho de equipes da saúde da família. *PESQUISA*, 25(1). doi: <https://doi.org/10.1590/2177-9465-EAN-2020-0093>

Valles, P., Armijos, F., Bermúdez, A., & Mora, N. (2019). Gestión de administración de los Recursos Humanos. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(4), págs. 163

- 170. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202019000400163](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400163)

Vilas, M. (2020). Capacitación y evaluación del desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa del Hospital San Juan de Lurigancho, Lima. [Tesis de Maestría]. Universidad Cesar Vallejo.

Loja (2021); Gestión del talento humano y las competencias laborales del personal de un hospital de salud. [Tesis de Maestría], Universidad Técnica de Ambato.

Gutiérrez (2021); Gestión del capital humano y las competencias laborales del personal de un hospital de salud del estado. [Tesis de Maestría], Universidad Cesar Vallejo.

Boris (2020), desarrollo un estudio, cuyo objetivo fue determinar la relación entre la gestión del talento humano y las competencias laborales del personal en un Centro de Salud. [Tesis de Maestría], Universidad del Valle.

Apolo K, Álvarez J, Vicuña W. (2020). Gestión estratégica del talento humano y desempeño laboral en el Hospital General Machala. *Revista Ciencia Creativa*. [Internet]; 29 (74): 25 - 44. Disponible en: <https://cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/419/569>

Mamonte, X. Gestión del talento humano y competencias laborales del personal de enfermería de un hospital de la provincia de Ambato. [Tesis de Maestría]. Universidad de Ambato.

López, X. (2019). Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal enfermería del Hospital Sagrado Corazón de Jesús provincia de los Ríos Ecuador. [Tesis de Maestría]. Universidad de Loja.

Bazán, C; Torres, D. (2022). Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Dos de Mayo. [Tesis de Maestría]. Universidad Norbert Wiener.

Núñez M. Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Daniel Alcides Carrión. [Tesis de Maestría]. Perú: Universidad César Vallejo, 2019. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.13053/9503>

Castro K, Delgado J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral: Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo. Ciencia Latina [Internet]. 2020; 4(2): 684 - 703. Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/107>

Barboza D. Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal asistencial de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho, Lima. [Tesis de Maestría]. Perú: Universidad César Vallejo, 2019. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/39583>

Condezo N (2019). Gestión de talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de la micro red la Oroya, Junín. [Tesis de Maestría]. Perú: Universidad Nacional de Huancavelica, 2019. Disponible en: <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/2887>



- Pardo, L., & Montoya, C. (2019). *Gestión y Cooperación de la Pequeña y Mediana empresa*. Medellín, Colombia: Universidad Cooperativa de Colombia.
- Parrá, J., & Muller, C. (2018). *9 claves para una gestión humana estratégica*. España: LID Editorial.
- Robalino L. (2022) *Gestión del talento humano y desempeño laboral de la cooperativa de ahorro y crédito Fernando Daquilema, Cantón La Libertad*. [Tesis de Maestría]. Universidad Estatal Península de Santa Elena.
- Suarez S. (2022) *Gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, Amazonas*. [Tesis de Maestría]. Universidad Cesar Vallejo.
- Merino A. (2021) *Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la Gerencia Administrativa del Ministerio Público Amazonas, 2021* [Tesis de Maestría Universidad Cesar Vallejo] Repositorio Universidad Cesar Vallejo.
- Eliyan et al. (2019). *Arbeitszufriedenheit und organisatorisches Engagement wirken sich bei der transformationalen Führung auf die Leistung der Mitarbeiter aus*. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144150. <https://doi.org/10.1016/J.IEDEEN.2019.05.001>
- Cappelli, P., & Keller, J. (2017). *Talent Management: Conceptuele benaderingen en praktische uitdagingen*. *Annual Review of Organizational Psychology and 36*

Organizational Behavior, 1, 305–331.

<https://doi.org/10.1146/ANNUREVORGPSYCH-031413-091314>

Álvarez C. (2022) Gestión del talento humano y desempeño laboral en una Municipalidad de Lima, 2022. [Tesis de Maestría]. Universidad Cesar Vallejo

Barriga, V. M., & Cortez, C. C. (2021). Percepción del liderazgo transformacional y gestión del talento humano en el personal administrativo de una Universidad Privada de Lima. *Revista Tecno Humanismo*, 1(9), 34-51.

## **ANEXOS**

### Anexo 1: Matriz de consistencia

Gestión del capital humano y capacidades laborales del personal de enfermería de un hospital de Lima - 2023											
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	Variable I	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición					
¿Cuál es la relación entre la Gestión del capital humano y las capacidades laborales en el personal de enfermería de un hospital de Lima?	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar la relación entre la Gestión del capital humano y las capacidades laborales en el personal de enfermería de un hospital de Lima.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> (a) Determinar la relación entre la admisión del personal y las capacidades laborales en el personal de enfermería de un hospital de Lima. (b) Determinar la relación entre las compensaciones del personal y las capacidades laborales en el personal de enfermería de un hospital de Lima. (c) Determinar la relación entre el desarrollo del personal y las capacidades laborales en el personal de enfermería de un hospital de Lima.</p>	<p><b>Hi:</b> Existe relación entre la Gestión del capital humano y las capacidades laborales en el personal de enfermería de un hospital de Lima.</p> <p><b>Ho:</b> No existe relación entre la Gestión del capital humano y las capacidades laborales en el personal de enfermería de un hospital de Lima</p>	Gestión del capital humano	Admisión del personal	Reclutamiento	<p><b>Escala:</b> Ordinal</p> <p><b>Tipo likert:</b> Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)</p>					
					Selección de personal						
					Diseño de cargos						
					Técnicas de evaluación						
				Compensación del personal	Remuneraciones						
					Programas de incentivo						
				Desarrollo del personal	Inducción laboral						
			Capacitación								
			Crecimiento personal								
			Variable II	Dimensiones	Indicadores		Escala de Medición	Calidad de vida	<p><b>Escala:</b> Ordinal</p> <p><b>Tipo likert:</b> Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)</p>		
										Motivación laboral	Motivación interna
											Motivación externa
										Desempeño laboral	Capacidad personal
											Capacidad laboral
Desarrollo de valores											
Competencias laborales	Orientación al logro										
	Compromiso										
Habilidades											

## Anexo 2: Matriz de operacionalización

Gestión del capital humano y capacidades laborales del personal de enfermería de un hospital de Lima - 2023							
Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Método
Gestión del capital humano	La gestión del capital humano se refiere a un enfoque estratégico y sistemático utilizado por las organizaciones para administrar y maximizar el valor de su recurso humano (Quispe, 2020).	Se refiere a las prácticas y procesos concretos implementados por una organización para reclutar, seleccionar, capacitar, motivar, evaluar y retener a su personal. La variable contempla el éxito en la gestión del capital humano se evalúa mediante dimensiones como la admisión del personal, las compensaciones del personal y el desarrollo del personal.	Admisión del personal	Reclutamiento	1, 2, 3, 4, 5	<b>Escala:</b> Ordinal	Enfoque: Cuantitativo Nivel: Correlacional Tipo de Investigación: Básica Diseño: No experimental-transversal  Población: 120 participantes.  Muestra: 92 participantes.  Instrumento: Cuestionario de gestión del capital humano.
				Selección de personal			
				Diseño de cargos			
				Técnicas de evaluación			
			Compensación del personal	Remuneraciones	6, 7, 8, 9		
				Programas de incentivo			
			Desarrollo del personal	Inducción laboral	10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17		
				Capacitación			
				Crecimiento personal			
				Calidad de vida			

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Método
Capacidades laborales	Las capacidades laborales se refieren a las habilidades, conocimientos, competencias y aptitudes que un individuo posee y que son relevantes para desempeñar eficazmente un trabajo o una tarea específica en un entorno laboral (Solís, 2020).	Se refiere al desarrollo de competencias de un individuo posee y que son evaluadas y medibles para determinar el nivel de competencia de un empleado o candidato en relación con las tareas y responsabilidades requeridas para un puesto de trabajo en particular.	Motivación laboral	Motivación interna	1, 2, 3, 4, 5	<b>Escala:</b> Ordinal	Enfoque: Cuantitativo Nivel: Correlacional Tipo de Investigación: Básica Diseño: No experimental-transversal  Población: 120 participantes.  Muestra: 92 participantes.  Instrumento: Cuestionario de capacidades laborales.
				Motivación externa			
			Desempeño laboral	Capacidad personal	6, 7, 8, 9, 10, 11, 12		
				Capacidad laboral			
				Desarrollo de valores			
			Competencias laborales	Orientación al logro	13, 14, 15, 16, 17, 18		
				Compromiso			
				Habilidades			

### Anexo 3: Instrumentos

#### Cuestionario 1: Gestión del capital humano

**Indicaciones:** Estimado participante a continuación, se le hace presente una serie de preguntas, indique su respuesta a cada una de ellas, con la alternativa según crea conveniente, recuerde que no hay respuestas correctas, ni incorrectas.

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

	Dimensiones / Ítems	Escala de respuestas				
	<b>Dimensión 1: Admisión del personal</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>1</b>	La institución crea el perfil profesional adecuado para la plaza donde se da una vacante.					
<b>2</b>	La institución, publica la plaza creada a través de medios virtuales y electrónicos de manera correcta y oportuna.					
<b>3</b>	La institución cumple con los cronogramas establecidos en la convocatoria de plazas					
<b>4</b>	La institución cuenta con perfiles profesionales actualizados para cubrir las plazas laborales					
<b>5</b>	Las técnicas empleadas para la selección de personal son las adecuadas.					
	<b>Dimensión 2: Compensación del personal</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>6</b>	La institución cumple con el pago oportuno de la remuneración según contrato o ley establecida.					
<b>7</b>	La institución otorga beneficios al colaborador tales como, vacaciones, aguinaldo, ascensos, subsidio familiar, entre otras compensaciones.					
<b>8</b>	La institución promueve el reconocimiento del trabajador cuando realizan una labor destacable.					
<b>9</b>	La institución cumple con otorgar ambientes de trabajo adecuados para desarrollar las funciones laborales.					

	<b>Dimensión 3: Desarrollo del personal</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>10</b>	La institución ofrece un programa de inducción para cubrir el puesto de trabajo.					
<b>11</b>	La institución cuenta con un programa de capacitación y actualización para los colaboradores para elevar sus estándares de atención.					
<b>12</b>	La institución fomenta la capacitación y superación del personal.					
<b>13</b>	La institución cumple con hacer entrevistas para analizar problemas que son solucionables mediante entrenamiento, reuniones en equipos de trabajo, evaluación de resultados y modificación de rutinas de trabajo.					
<b>14</b>	La institución desarrolla una orientación sistémica a través de las interacciones de las diversas partes de la organización, de las relaciones laborales entre las personas, la estructura y los procesos organizacionales.					
<b>15</b>	La institución cuenta con un plan de salud laboral para la proteger al colaborador, de riesgos laborales inherentes al cargo y el ambiente donde labora.					
<b>16</b>	La institución promueve la calidad de vida del colaborador en el entorno laboral mediante la creación de un clima laboral positivo.					
<b>17</b>	La institución evalúa el desempeño que realiza el personal, con criterios de mejora continua.					



## Cuestionario 2: Capacidades laborales

**Indicaciones:** A continuación encontrará una serie de preguntas con alternativa de respuesta múltiple, marque la que usted crea conveniente según lo que corresponda.


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

	Dimensiones / Ítems	Escala de respuestas				
	<b>Dimensión 1: Motivación laboral</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>1</b>	Considera que sus habilidades dentro del ámbito profesional cubren las expectativas del puesto de trabajo.					
<b>2</b>	Se siente satisfecho con las actividades laborales asignadas.					
<b>3</b>	Siente que su labor contribuye al desarrollo de la institución.					
<b>4</b>	Cree que la remuneración que recibe es suficiente por la labor que desarrolla.					
<b>5</b>	Siente que el trabajo que realiza es reconocido por la institución de salud.					
	<b>Dimensión 2: Desempeño laboral</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>6</b>	Cree que posee las capacidades para desempeñarse con eficacia dentro de su labor profesional.					
<b>7</b>	La evaluación del desempeño me permite realizar mejoras constantes en mi centro laboral.					
<b>8</b>	Creo adecuado y pertinente los programas de capacitación y actualización que me facilita mi centro laboral para desempeñarme de manera eficiente.					
<b>9</b>	Cree que tiene la facilidad necesaria para desempeñarme o trabajar en equipo.					
<b>10</b>	Cree tener la habilidad para solucionar problemas, aportar ideas para que el equipo de trabajo salga adelante.					

11	Considero que soy responsable frente a las obligaciones que tiene para desarrollar sus funciones.					
12	Participa activamente de las actividades, reuniones de trabajo con el objetivo de contribuir a la mejora del clima laboral.					
	<b>Dimensión 3: Competencias laborales</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
13	Considero que tengo las habilidades suficientes para cumplir con las funciones que me asignas en mi centro laboral.					
14	Considero que tengo todas las destrezas adecuadas para cumplir con las funciones asignadas en mi centro laboral.					
15	Considero que tengo las aptitudes para desempeñar las funciones que me asignan en mi centro laboral.					
16	Tengo las habilidades sociales pertinentes para cumplir mis labores en un ambiente de buen clima institucional.					
17	Cumplo con los objetivos de asignados optimizando los recursos de la institución.					
18	Cree que es capaz de dar más allá de un buen servicio a los usuarios que acuden a la institución salud.					

## Anexo 4: Evaluación por Juicio de Expertos

### Validez de los instrumentos

  
ESCUELA DE POSTGRADO

**CARTA DE PRESENTACIÓN**

Señora: Mg Patricia Guadalupe Álvarez Rossi

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Gestión de los Servicios de Salud de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo III - 2023, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.


El nombre las variables es: Gestión del capital humano y Capacidades laborales, siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Formato de Validación.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,	Mg. Johana Flor Rojas Meza
Procedencia:	Administración
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Institución de salud neurológica

  
**JOHANA FLOR ROJAS MEZA**  
D.N.I 42644208

**Evaluación por juicio de expertos**

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar los instrumentos para medir las Variables Gestión del capital humano y Capacidades laborales. 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 conocimientos. Agradecemos su valiosa colaboración.

**1. Datos generales del juez:**

Nombre del juez:	Mg Patricia Guadalupe Álvarez Rossi
Grado profesional:	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> ) Doctor ( )
Área de formación académica:	Clinica ( <input checked="" type="checkbox"/> ) Social ( ) Educativa ( ) Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Educación
Institución donde labora:	Instituto nacional de salud del niño san Borja
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 año ( ) Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )
Experiencia en Investigación (si corresponde)	Tesis de Pregrado y Posgrado

**2. Propósito de la evaluación:**

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

**3. Datos de la escala:**

Nombre de la Prueba:	Instrumento para medir la variable Capacidades laborales
Autor:	Rojas Meza, Johana Flor.
Procedencia:	Cuestionario adaptado
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Institución de salud neurológica

**Variable 1: Gestión del capital humano:**

**Dimensiones del instrumento:**

- **Primera dimensión:** Admisión del personal
- **Objetivos de la Dimensión:** Analizar la admisión del personal de enfermería de un hospital de neurología, Lima 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reclutamiento interno	1. La institución crea el perfil profesional adecuado para la plaza donde se da una vacante.	✓	✓	✓	
	2. La institución, publica la plaza creada a través de medios virtuales y electrónicos de manera correcta y oportuna.	✓	✓	✓	
Reclutamiento externo	3. La institución cumple con los cronogramas establecidos en la convocatoria de plazas.	✓	✓	✓	
Diseño de cargos	4. La institución cuenta con perfiles profesionales actualizados para cubrir las plazas laborales.	✓	✓	✓	
Técnicas de evaluación	5. Las técnicas empleadas para la selección de personal son las adecuadas.	✓	✓		

- **Segunda dimensión:** Compensación del personal
- **Objetivos de la Dimensión:** Analizar la compensación del personal de enfermería de un hospital de neurología, Lima 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sistema de remuneraciones	6. La institución cumple con el pago oportuno de la remuneración según contrato o ley establecida.	✓	✓		
	7. La institución otorga beneficios al colaborador tales como, vacaciones, aguinaldo, ascensos, subsidio familiar, entre otras compensaciones.	✓	✓		
Gestión de incentivos y beneficios	8. La institución promueve el reconocimiento del trabajador cuando realizan una labor destacable.	✓	✓		
	9. La institución cumple con otorgar ambientes de trabajo adecuados para desarrollar las funciones laborales.	✓	✓		

- Tercera dimensión: Desarrollo del personal
- Objetivos de la Dimensión: Analizar el desarrollo del personal de enfermería de un hospital de neurología, Lima 2023

	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Inducción laboral	10. La institución ofrece un programa de inducción para cubrir el puesto de trabajo.	✓	✓		
Capacitación laboral	11. La institución cuenta con un programa de capacitación y actualización para los colaboradores para elevar sus estándares de atención.	✓	✓		
Crecimiento del personal en la organización	12. La institución fomenta la capacitación y superación del personal.	✓	✓		
	13. La institución cumple con hacer entrevistas para analizar problemas que son solucionables mediante entrenamiento, reuniones en equipos de trabajo, evaluación de resultados y modificación de rutinas de trabajo.	✓	✓		
	14. La institución desarrolla una orientación sistémica a través de las interacciones de las diversas partes de la organización, de	✓	✓		

	las relaciones laborales entre las personas, la estructura y los procesos organizacionales.	✓	✓		
Calidad de vida laboral	15. La institución cuenta con un plan de salud laboral para la protección al colaborador, de riesgos laborales inherentes al cargo y el ambiente donde labora.	✓	✓		
	16. La institución promueve la calidad de vida del colaborador en el entorno laboral mediante la creación de un clima laboral positivo.	✓	✓		
	17. La institución evalúa el desempeño que Realiza el personal, con criterios de mejora continua.	✓	✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [  ] Aplicable después de corregir [  ] No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador:

M<sup>g</sup> Patricia Guadalupe Alvarez Rosari

Especialidad del validador:

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

19 de octubre del 2023.

  
 M<sup>g</sup> Patricia Guadalupe Alvarez Rosari  
 CIP 73992 IRE 20351-02464  
 Enfermera Especialista en Cuidado Intensivo

Firma del Experto validador

**Variable 2: Capacidades laborales**

**Dimensiones del instrumento:**

- **Primera dimensión:** Motivación laboral
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir la motivación laboral del personal de enfermería de un hospital de neurología, Lima 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Motivación interna	1. Considera que sus habilidades dentro del ámbito profesional cubren las expectativas del puesto de trabajo.	✓	✓		
	2. Se siente satisfecho con las actividades laborales asignadas.	✓	✓		
	3. Siente que su labor contribuye al desarrollo de la institución.	✓	✓		
Motivación externa	4. Cree que la remuneración que recibe es suficiente por la labor que desarrolla.	✓	✓		
	5. Siente que el trabajo que realiza es reconocido por la institución de salud.	✓	✓		

- **Segunda dimensión:** Desempeño laboral
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir el desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital de neurología, Lima 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacidades personales	6. Cree que posee las capacidades para desempeñarse con eficacia dentro de su labor profesional.	✓	✓		
	7. La evaluación del desempeño me permite realizar mejoras constantes en mi centro laboral.	✓	✓		
	8. Creo adecuado y pertinente los programas de capacitación y actualización que me facilita mi centro laboral para desempeñarme de manera eficiente.	✓	✓		
Capacidad laboral	9. Cree que tiene la facilidad necesaria para desempeñarme o trabajar en equipo.	✓	✓		
	10. Cree tener a habilidad para solucionar problemas, aportar ideas para que el equipo de trabajo salga adelante.	✓	✓		
Desarrollo valores	11. Considero que soy responsable frente a las obligaciones que tiene para desarrollar sus funciones.	✓	✓		
	12. Participo activamente de las actividades, reuniones de trabajo con el objetivo de contribuir a la mejora del clima laboral.	✓	✓		

- Tercera dimensión: Competencias laborales
- Objetivos de la Dimensión: Medir las competencias del personal de enfermería de un hospital de neurología, Lima 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Orientación al logro	13. Considero que tengo las habilidades suficientes para cumplir con las funciones que me asignan en mi centro laboral.	✓	✓		
	14. Considero que tengo todas las destrezas adecuadas para cumplir con las funciones asignadas en mi centro laboral.	✓	✓		
Compromiso laboral	15. Considero que tengo las aptitudes para desempeñar las funciones que me asignan en mi centro laboral.	✓	✓		
Habilidades	16. Tengo las habilidades sociales pertinentes para cumplir mis labores en un ambiente de buen clima institucional.	✓	✓		
	17. Cumpló con los objetivos asignados optimizando los recursos de la institución.	✓	✓		
	18. Cree que es capaz de dar más allá de un buen servicio a los usuarios que acuden a la institución salud.	✓	✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [✓] / Aplicable después de corregir [ ] / No aplicable [ ]

Mg Patricia Guadalupe Alvaros Rossi

Apellidos y nombres del juez validador:

Especialidad del validador:

19 de Octubre del 2023.

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto validador

  
 Mg Patricia Guadalupe Alvaros Rossi  
 CIP 77902 INE 2023-12464  
 Enfermera Especialista en Cuidados Intensivos



### CARTA DE PRESENTACIÓN

Señora: Mg Melinda Soto Blas.

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Gestión de los Servicios de Salud de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo III - 2023, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El nombre las variables es: Gestión del capital humano y Capacidades laborales, siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Formato de Validación.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



JOHANA FLOR ROJAS MEZA  
D.N.I 42644208

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar los instrumentos para medir las Variables Gestión del capital humano y Capacidades laborales. 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 conocimientos. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Mg Melinda Soto Blas.
Grado profesional:	Maestría (✓) Doctor ( )
Área de formación académica:	Clinica ( ) Social ( )
	Educativa ( ) Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Asistencial y administración
Institución donde labora:	Centro Materno Infantil "Laura Rodríguez Dulanto Duski"
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( )
Experiencia en Investigación (si corresponde)	Tesis de Pregrado y Posgrado

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Instrumento para medir la variable Capacidades laborales
Autor:	Rojas Meza, Johana Flor.
Procedencia:	Cuestionario adaptado
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Institución de salud neurológica



**Variable 1: Gestión del capital humano:**

**Dimensiones del instrumento:**

- Primera dimensión: Admisión del personal
- Objetivos de la Dimensión: Analizar la admisión del personal de enfermería de un hospital de neurología, Lima 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reclutamiento interno	1. La institución crea el perfil profesional adecuado para la plaza donde se da una vacante.	✓	✓	✓	
	2. La institución, publica la plaza creada a través de medios virtuales y electrónicos de manera correcta y oportuna.	✓	✓	✓	
Reclutamiento externo	3. La institución cumple con los cronogramas establecidos en la convocatoria de plazas.	✓	✓	✓	
Diseño de cargos	4. La institución cuenta con perfiles profesionales actualizados para cubrir las plazas laborales.	✓	✓	✓	
Técnicas de evaluación	5. Las técnicas empleadas para la selección de personal son las adecuadas.	✓	✓	✓	

- Segunda dimensión: Compensación del personal
- Objetivos de la Dimensión: Analizar la compensación del personal de enfermería de un hospital de neurología, Lima 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sistema de remuneraciones	6. La institución cumple con el pago oportuno de la remuneración según contrato o ley establecida.	✓	✓	✓	
	7. La institución otorga beneficios al colaborador tales como, vacaciones, aguinaldo, ascensos, subsidio familiar, entre otras compensaciones.	✓	✓	✓	
Gestión de incentivos y beneficios	8. La institución promueve el reconocimiento del trabajador cuando realizan una labor destacable.	✓	✓	✓	
	9. La institución cumple con otorgar ambientes de trabajo adecuados para desarrollar las funciones laborales.	✓	✓	✓	

- Tercera dimensión: Desarrollo del personal
- Objetivos de la Dimensión: Analizar el desarrollo del personal de enfermería de un hospital de neurología, Lima 2023

	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Inducción laboral	10. La institución ofrece un programa de inducción para cubrir el puesto de trabajo	✓	✓	✓	
Capacitación laboral	11. La institución cuenta con un programa de capacitación y actualización para los colaboradores para elevar sus estándares de atención.	✓	✓	✓	
Crecimiento del personal en la organización	12. La institución fomenta la capacitación y superación del personal.	✓	✓	✓	
	13. La institución cumple con hacer entrevistas para analizar problemas que son solucionables mediante entrenamiento, reuniones en equipos de trabajo, evaluación de resultados y modificación de rutinas de trabajo.	✓	✓	✓	
	14. La institución desarrolla una orientación sistémica a través de las interacciones de las diversas partes de la organización, de	✓	✓	✓	

  
 Mg. Melinda E. Soto Blas  
 Psicóloga  
 C.E.P. 78537

	las relaciones laborales entre las personas, la estructura y los procesos organizacionales.				
	15. La institución cuenta con un plan de salud laboral para la proteger al colaborador, de riesgos laborales inherentes al cargo y el ambiente donde labora.	✓	✓	✓	
Calidad de vida laboral	16. La institución promueve la calidad de vida del colaborador en el entorno laboral mediante la creación de un clima laboral positivo.	✓	✓	✓	
	17. La institución evalúa el desempeño que Realiza el personal, con criterios de mejora continua.	✓	✓	✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [✓] Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Soto Blas Melinda

Especialidad del validador:

21 de Agosto del 2023.

\*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
 \*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
 \*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
 Mg. Melinda E. Soto Blas  
 Psicóloga  
 C.E.P. 78537

Firma del Experto validador

**Variable 2: Capacidades laborales**

**Dimensiones del instrumento:**

- **Primera dimensión:** Motivación laboral
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir la motivación laboral del personal de enfermería de un hospital de neurología, Lima 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Motivación interna	1. Considera que sus habilidades dentro del ámbito profesional cubren las expectativas del puesto de trabajo.	✓	✓	✓	
	2. Se siente satisfecho con las actividades laborales asignadas.	✓	✓	✓	
	3. Siente que su labor contribuye al desarrollo de la institución.	✓	✓	✓	
Motivación externa	4. Cree que la remuneración que recibe es suficiente por la labor que desarrolla.	✓	✓	✓	
	5. Siente que el trabajo que realiza es reconocido por la institución de salud.	✓	✓	✓	

- **Segunda dimensión:** Desempeño laboral
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir el desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital de neurología, Lima 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacidades personales	6. Cree que posee las capacidades para desempeñarse con eficacia dentro de su labor profesional.	✓	✓	✓	
	7. La evaluación del desempeño me permite realizar mejoras constantes en mi centro laboral.	✓	✓	✓	
	8. Creo adecuado y pertinente los programas de capacitación y actualización que me facilita mi centro laboral para desempeñarme de manera eficiente.	✓	✓	✓	
Capacidad laboral	9. Cree que tiene la facilidad necesaria para desempeñarme o trabajar en equipo.	✓	✓	✓	
	10. Cree tener a habilidad para solucionar problemas, aportar ideas para que el equipo de trabajo salga adelante.	✓	✓	✓	
Desarrollo valores	11. Considero que soy responsable frente a las obligaciones que tiene para desarrollar sus funciones.	✓	✓	✓	
	12. Participa activamente de las actividades, reuniones de trabajo con el objetivo de contribuir a la mejora del clima laboral.	✓	✓	✓	

- Tercera dimensión: Competencias laborales
- Objetivos de la Dimensión: Medir las competencias del personal de enfermería de un hospital de neurología, Lima 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Orientación al logro	13. Considero que tengo las habilidades suficientes para cumplir con las funciones que me asignan en mi centro laboral.	✓	✓	✓	
	14. Considero que tengo todas las destrezas adecuadas para cumplir con las funciones asignadas en mi centro laboral.	✓	✓	✓	
Compromiso laboral	15. Considero que tengo las aptitudes para desempeñar las funciones que me asignan en mi centro laboral.	✓	✓	✓	
Habilidades	16. Tengo las habilidades sociales pertinentes para cumplir mis labores en un ambiente de buen clima institucional.	✓	✓	✓	
	17. Cumpro con los objetivos asignados optimizando los recursos de la institución.	✓	✓	✓	
	18. Cree que es capaz de dar más allá de un buen servicio a los usuarios que acuden a la institución salud.	✓	✓	✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ ] Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

  
 Mg. Melinda E. Soto Blas  
 ENFERMERA  
 C.E.R. 78857

Apellidos y nombres del juez validador: *Soto Blas Melinda E.*  
 Especialidad del validador:

21 de 10 del 2023.

  
 Mg. Melinda E. Soto Blas  
 ENFERMERA  
 C.E.R. 78857

Firma del Experto validador

\*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
 \*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
 \*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

**CARTA DE PRESENTACIÓN**

Señora: Mg Julia Guadalupe Arias Cuya

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Gestión de los Servicios de Salud de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo III - 2023, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El nombre las variables es: Gestión del capital humano y Capacidades laborales, siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Formato de Validación.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.


  
 Mg Julia Guadalupe Arias Cuya
   
 C.P. 22 100 - 100 100

MINISTERIO DE SALUD
   
 INSTITUTO NACIONAL DE CIENCIAS NEUROLÓGICAS
   

  
 LIC. Esp. Johana Flor Rojas Meza
   
 C.P. 22 100 - 100 100
   
**JOHANA FLOR ROJAS MEZA**
  
 D.N.I 42644208

**Evaluación por juicio de expertos**

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar los instrumentos para medir las Variables Gestión del capital humano y Capacidades laborales. 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 conocimientos. Agradecemos su valiosa colaboración.

**1. Datos generales del juez:**

Nombre del juez:	Mg Julia Guadalupe Arias Cuya
Grado profesional:	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> ) Doctor ( )
Área de formación académica:	Clinica ( ) Social ( ) Educativa ( ) Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Asistencial y administración
Institución donde labora:	Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 año ( ) Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )
Experiencia en Investigación (si corresponde)	Tesis de Pregrado y Posgrado

**2. Propósito de la evaluación:**

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

**3. Datos de la escala:**

Nombre de la Prueba:	Instrumento para medir la variable Capacidades laborales
Autor:	Rojas Meza, Johana Flor.
Procedencia:	Cuestionario adaptado
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Institución de salud neurológica

**Variable 1: Gestión del capital humano:**

**Dimensiones del instrumento:**

- **Primera dimensión:** Admisión del personal
- **Objetivos de la Dimensión:** Analizar la admisión del personal de enfermería de un hospital de neurología, Lima 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reclutamiento interno	1. La institución crea el perfil profesional adecuado para la plaza donde se da una vacante.	4	4	4	
	2. La institución, publica la plaza creada a través de medios virtuales y electrónicos de manera correcta y oportuna.	3	3	3	
Reclutamiento externo	3. La institución cumple con los cronogramas establecidos en la convocatoria de plazas.	3	3	3	
Diseño de cargos	4. La institución cuenta con perfiles profesionales actualizados para cubrir las plazas laborales.	4	4	4	
Técnicas de evaluación	5. Las técnicas empleadas para la selección de personal son las adecuadas.	4	4	3	

- **Segunda dimensión:** Compensación del personal
- **Objetivos de la Dimensión:** Analizar la compensación del personal de enfermería de un hospital de neurología, Lima 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sistema de remuneraciones	6. La institución cumple con el pago oportuno de la remuneración según contrato o ley establecida.	4	4	4	
	7. La institución otorga beneficios al colaborador tales como, vacaciones, aguinaldo, ascensos, subsidio familiar, entre otras compensaciones.	4	4	4	
Gestión de incentivos y beneficios	8. La institución promueve el reconocimiento del trabajador cuando realizan una labor destacable.	4	4	4	
	9. La institución cumple con otorgar ambientes de trabajo adecuados para desarrollar las funciones laborales.	4	4	4	

MINISTERIO DE SALUD  
 INSTITUCIÓN DE SALUD NEUROLOGÍA  
 DR. JUAN ANTONIO  
 CIP Nº 22194 - 111 TMB  
 Encargado de la Evaluación

- Tercera dimensión: Desarrollo del personal
- Objetivos de la Dimensión: Analizar el desarrollo del personal de enfermería de un hospital de neurología, Lima 2023

	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Inducción laboral	10. La institución ofrece un programa de inducción para cubrir el puesto de trabajo.	4	4	4	
Capacitación laboral	11. La institución cuenta con un programa de capacitación y actualización para los colaboradores para elevar sus estándares de atención.	4	4	4	
Crecimiento del personal en la organización	12. La institución fomenta la capacitación y superación del personal.	4	4	4	
	13. La institución cumple con hacer entrevistas para analizar problemas que son solucionables mediante entrenamiento, reuniones en equipos de trabajo, evaluación de resultados y modificación de rutinas de trabajo.	4	4	4	
	14. La institución desarrolla una orientación sistémica a través de las interacciones de las diversas partes de la organización, de				

MINISTERIO DE SALUD  
INSTITUTO NACIONAL DE ENFERMERÍA Y ODONTOLÓGICAS  
Luz María Rojas Cordero  
C.O.P.N. 22394 - 81171006  
COORDINADORA GENERAL

	las relaciones laborales entre las personas, la estructura y los procesos organizacionales.	4	4	4	
Calidad de vida laboral	15. La institución cuenta con un plan de salud laboral para la protección al colaborador, de riesgos laborales inherentes al cargo y el ambiente donde labora.	4	4	4	
	16. La institución promueve la calidad de vida del colaborador en el entorno laboral mediante la creación de un clima laboral positivo.	4	4	4	
	17. La institución evalúa el desempeño que Realiza el personal, con criterios de mejora continua.	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: *Arias Cuya Julio G.*

Especialidad del validador:

*26* de *10* del 2023.

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

MINISTERIO DE SALUD  
INSTITUTO NACIONAL DE ENFERMERÍA Y ODONTOLÓGICAS  
*[Firma]*  
Luz María Rojas Cordero  
C.O.P.N. 22394 - 81171006  
COORDINADORA GENERAL

Firma del Experto validador

**Variable 2: Capacidades laborales**

**Dimensiones del instrumento:**

- **Primera dimensión:** Motivación laboral
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir la motivación laboral del personal de enfermería de un hospital de neurología, Lima 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Motivación interna	1. Considera que sus habilidades dentro del ámbito profesional cubren las expectativas del puesto de trabajo.	4	4	4	
	2. Se siente satisfecho con las actividades laborales asignadas.	3	4	4	
	3. Siente que su labor contribuye al desarrollo de la institución.	3	4	4	
Motivación externa	4. Cree que la remuneración que recibe es suficiente por la labor que desarrolla.	4	4	4	
	5. Siente que el trabajo que realiza es reconocido por la institución de salud.	3	4	4	

MINISTERIO DE SALUD  
INSTITUTO NACIONAL DE ENFERMERÍA Y ODONTOLÓGICAS  
*[Firma]*  
DIRECCIÓN GENERAL DE INVESTIGACIÓN EN ENFERMERÍA Y ODONTOLÓGICAS

- **Segunda dimensión:** Desempeño laboral
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir el desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital de neurología, Lima 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacidades personales	6. Cree que posee las capacidades para desempeñarse con eficacia dentro de su labor profesional.	3	4	4	
	7. La evaluación del desempeño me permite realizar mejoras constantes en mi centro laboral.	4	4	4	
	8. Creo adecuado y pertinente los programas de capacitación y actualización que me facilita mi centro laboral para desempeñarme de manera eficiente.	3	4	4	
Capacidad laboral	9. Cree que tiene la facilidad necesaria para desempeñarme o trabajar en equipo.	4	4	4	
	10. Cree tener a habilidad para solucionar problemas, aportar ideas para que el equipo de trabajo salga adelante.	4	4	4	
Desarrollo valores	11. Considero que soy responsable frente a las obligaciones que tiene para desarrollar sus funciones.	4	4	4	
	12. Participo activamente de las actividades, reuniones de trabajo con el objetivo de contribuir a la mejora del clima laboral.	4	4	4	

MINISTERIO DE SALUD  
INSTITUTO NACIONAL DE ENFERMERÍA Y ODONTOLÓGICAS  
*[Firma]*  
DIRECCIÓN GENERAL DE INVESTIGACIÓN EN ENFERMERÍA Y ODONTOLÓGICAS



- Tercera dimensión: Competencias laborales
- Objetivos de la Dimensión: Medir las competencias del personal de enfermería de un hospital de neurología, Lima 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Orientación al logro	13. Considero que tengo las habilidades suficientes para cumplir con las funciones que me asignan en mi centro laboral.	4	4	4	
	14. Considero que tengo todas las destrezas adecuadas para cumplir con las funciones asignadas en mi centro laboral.	4	4	4	
Compromiso laboral	15. Considero que tengo las aptitudes para desempeñar las funciones que me asignan en mi centro laboral.	4	4	4	
Habilidades	16. Tengo las habilidades sociales pertinentes para cumplir mis labores en un ambiente de buen clima institucional.	4	4	4	
	17. Cumpló con los objetivos asignados optimizando los recursos de la institución.	4	4	4	
	18. Creo que es capaz de dar más allá de un buen servicio a los usuarios que acuden a la institución salud.	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Anas Cuyo Julio G.  
Especialidad del validador:

26 de ...10... del 2023.

\*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
\*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
\*Claridad: Si entiendo sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dio suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

MINISTERIO DE SALUD  
INSTITUTO NACIONAL DE CIENCIAS NEUROLÓGICAS  
Julio G. Anas Cuyo  
LIC. JULIO ANAS CUYO

Firma del Experto validador

# Confiabilidad de los instrumentos

## Confiabilidad del instrumento "Gestión del capital humano"

Encuestados	PREGUNTAS O ITEMS																	Total Filas
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	
1	4	3	2	3	2	3	3	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	56
2	3	4	4	3	4	3	2	3	4	4	4	4	2	2	3	3	4	56
3	2	5	2	3	2	3	2	4	3	5	5	5	3	3	3	2	5	57
4	4	3	3	3	3	2	3	3	2	4	3	3	2	5	3	5	5	56
5	2	4	2	3	4	3	2	3	3	4	4	4	3	5	4	3	4	57
6	2	5	2	4	4	4	2	4	3	2	5	4	2	3	3	2	5	56
7	4	4	3	4	3	4	3	4	2	4	4	3	2	4	4	2	5	59
8	2	5	2	2	4	2	2	4	3	4	5	4	2	4	5	5	4	59
9	2	3	3	5	3	3	3	4	2	4	5	3	4	5	3	2	4	58
10	4	5	4	5	2	4	2	4	5	2	5	3	2	2	4	2	4	59
11	3	3	2	4	3	4	4	4	3	4	3	2	3	4	3	4	4	57
12	2	4	3	2	3	5	3	3	5	5	4	3	2	4	3	3	4	58
13	2	4	3	4	3	4	2	4	3	3	4	3	4	4	2	3	3	55
14	4	5	2	4	4	4	3	4	5	5	5	2	2	2	3	2	3	59
15	2	2	3	4	3	4	2	4	4	4	4	3	2	4	2	4	3	54
16	3	5	3	4	3	3	3	3	3	3	5	4	3	3	3	3	3	57
17	2	5	2	3	3	4	3	3	3	5	5	2	4	4	4	2	4	58
18	4	5	3	2	3	4	3	4	5	4	5	3	2	4	2	2	4	59
19	3	4	2	4	2	4	3	4	3	5	4	4	2	3	3	2	4	56
20	3	2	3	4	3	4	3	4	3	5	4	3	2	3	4	3	4	57
																	varianza del puntaje total	2.134210526
Varianza x ítem	0.765789474	1.052632	0.45	0.789474	0.471053	0.576316	0.344737	0.239474	0.989474	0.842105	0.536842	0.694737	0.673684	0.884211	0.618421	1.042105	0.421052632	11.39210526
Σ VARIANZA																		

<b>K</b>	<b>17</b>	nº de preguntas o ítems
<b>k-1</b>	<b>16</b>	nº de preguntas o ítems - 1
<b>Σ σ<sub>i</sub><sup>2</sup></b>	<b>2.134</b>	suma de varianzas x ítem
<b>σ<sub>x</sub><sup>2</sup></b>	<b>11.392</b>	varianza del puntaje total

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

**ALFA CROMBACH 0.86345**

RANGO	CONFIABILIDAD
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

Instrumento tiene excelente confiabilidad

**Confiabilidad del Instrumento " Capacidades laborales"**

Encuestados	PREGUNTAS O ITEMS																		Total Filas
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P15	P16	P17	P18		
1	4	3	2	3	2	3	3	3	4	4	3	2	2	4	3	3	4	52	
2	3	4	4	3	4	3	2	3	4	4	4	2	2	3	4	4	4	57	
3	2	5	2	3	2	3	2	4	3	5	5	2	3	3	3	5	5	57	
4	3	3	4	3	3	2	3	3	4	4	3	3	2	5	2	3	5	55	
5	3	4	4	3	2	3	2	3	3	4	4	3	2	5	3	4	4	56	
6	2	5	2	4	2	4	2	4	3	2	5	4	3	3	4	5	5	59	
7	2	4	3	4	3	4	3	4	2	4	4	3	2	3	4	4	5	58	
8	3	5	2	2	2	2	2	4	3	4	5	4	3	4	3	5	4	57	
9	2	3	3	5	3	3	3	3	2	4	5	3	2	5	3	5	4	58	
10	3	3	4	3	2	4	2	4	3	2	5	3	2	5	4	5	4	58	
11	3	3	2	4	3	4	3	4	3	4	3	2	4	4	3	4	4	56	
12	4	4	3	2	3	3	3	2	3	5	4	3	4	4	3	4	4	58	
13	2	4	3	4	3	4	2	4	3	2	4	3	3	4	4	4	3	56	
14	3	5	2	4	2	4	3	4	3	5	5	2	2	2	2	5	3	56	
15	2	2	3	4	3	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	57	
16	3	5	2	4	3	3	3	3	3	5	5	2	3	3	3	5	3	56	
17	2	5	2	3	3	4	3	3	3	5	4	2	4	4	4	3	4	58	
18	3	5	3	2	3	4	3	4	4	5	3	2	2	4	3	2	56		
19	3	4	2	4	2	4	3	4	3	5	4	3	2	3	4	4	3	57	
20	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	5	2	57	
																	varianza del puntaje total	2.221052632	
Varianza x ítem	0.407894737	1.042105	0.618421	0.673684	0.344737	0.471053	0.252632	0.365789	0.344737	0.936842	0.513158	0.410526	0.471053	0.989474	0.463158	0.660526	0.828947368	9.794736842	
																		Σ VARIANZA	

<b>K</b>	<b>22</b>	nº de preguntas o ítems
<b>k-1</b>	<b>21</b>	nº de preguntas o ítems - 1
<b>Σ σ<sub>i</sub><sup>2</sup></b>	<b>2.221</b>	suma de varianza x ítem
<b>σ<sub>x</sub><sup>2</sup></b>	<b>9.795</b>	varianza del puntaje total

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_r^2} \right]$$

**ALFA CROMBACH 0.81006**

RANGO	CONFIABILIDAD
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

El instrumento es muy confiable

## **Anexo 5: Consentimiento informado**

**Título de la investigación:** “Gestión del capital humano y capacidades laborales del personal de enfermería de un hospital de Lima - 2023”.

**Investigador (a):** Johana Flor, Rojas Meza.

### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Gestión del capital humano y capacidades laborales del personal de enfermería de un hospital de Lima - 2023”, cuyo objetivo es “Determinar la relación entre la gestión del capital humano y las capacidades laborales del personal de enfermería de un hospital de Lima - 2023”. Esta investigación es desarrollo del programa de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución de Salud.

### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Gestión del capital humano y capacidades laborales del personal de enfermería de un hospital de neurología, Lima 2023”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en el ambiente de recepción al personal de la institución de salud.

Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

\* Obligatorio a partir de los 18 años

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**

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, la persona tiene la libertad de responderlas o no.

### **Beneficios**

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**

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 (a):

Rojas Meza, Johana Flor; email: [jhoana0929@gmail.com](mailto:jhoana0929@gmail.com).

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: .....

Fecha y hora: .....



**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, ZOILA PAOLA BECERRA CASTILLO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión del capital humano y capacidades laborales en el personal de enfermería de un hospital de Lima - 2023", cuyo autor es ROJAS MEZA JOHANA FLOR, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 04 de Enero del 2024

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
ZOILA PAOLA BECERRA CASTILLO <b>DNI:</b> 40144875 <b>ORCID:</b> 0000-0001-9533-5150	Firmado electrónicamente por: ZBECERRA el 07-01- 2024 13:21:06

Código documento Trilce: TRI - 0719630