



ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS MBA

**Influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral
del área de enfermería – Hospital de Nuevo Chimbote, 2023**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Administración de Negocios-MBA

AUTOR:

Saldaña Oliva, Lucio Samuel (orcid.org/0000-0002-5269-517X)

ASESORES:

Mag. Fiestas Flores, Roberto Carlos (orcid.org/0000-0002-5582-0124)

Dra. Ruiz Gómez, Tania Noelle (orcid.org/0000-0002-3580-3706)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelos y Herramientas Gerenciales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHIMBOTE - PERÚ

2023

DEDICATORIA

Deseo expresar mi profundo agradecimiento dedicando este trabajo de investigación a dos personas fundamentales en mi vida: mi esposa, Raquel, y mi hija, Josefina. Su inquebrantable apoyo, aliento constante y fortaleza han sido pilares esenciales que han guiado y motivado mi camino hacia el logro de mis objetivos.

Saldaña Oliva.

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi profundo agradecimiento a Dios, fuente de sabiduría y fortaleza que ha iluminado mi camino a lo largo de mi vida. A la Universidad César Vallejo, agradezco por las valiosas enseñanzas que han contribuido a mi crecimiento académico. Mi reconocimiento especial a mi asesor, cuya dedicación y correcciones precisas fueron fundamentales para alcanzar esta etapa tan anhelada.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LOS ASESORES

Nosotros, RUIZ GOMES TANIA NOELIE, FIESTAS FLORES ROBERTO CARLOS, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC – CHIMBOTE, asesores de Tesis titulada “influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral del área de enfermería - Hospital de Nuevo Chimbote, 2023”, cuyo autor es SALDAÑA OLIVA LUCIO SAMUEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos 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, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHIMBOTE, 12 de enero del 2024.

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
FIESTAS FLORES ROBERTO CARLOS DNI: 16744141 ORCID: 0000-0002-5582-0124	Firmado electrónicamente por: RFIESTASFL el 12- 01-2024 15:17:58
RUIZ GOMEZ TANIA NOELIE DNI: 18194083 ORCID: 0000-0002-3580-3706	Firmado electrónicamente por: TRUIZ el 12-01-2024 15:20:10

Código de documento Trilce: TRI - 0731750



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS MBA

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR

Yo, SALDAÑA OLIVA, LUCIO SAMUEL estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC – CHIMBOTE, declaro bajo juramento de todos los datos e información que acompañan a la Tesis titulada: “Influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral del área de enfermería Hospital de Nuevo Chimbote, 2023”, es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
LUCIO SAMUEL SALDAÑA OLIVA DNI: 18898035 ORCID: 0000-0002-5269-517X	Firmado electrónicamente por: LSALDANAOL el 08-01- 2024 17:01:41

Código documento Trilce: TRI - 0727221

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LOS ASESORES	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1 Tipo y diseño de Investigación	14
3.2 Variables y Operacionalización	14
3.3 Población, muestra y muestreo	15
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	16
3.5 Procedimientos	18
3.6 Método de análisis de datos	18
3.7 Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	32
VI. CONCLUSIONES	39
VII. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS	41
ANEXOS	48

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Intervalo de nivel – Gestión del Talento Humano	17
Tabla 2	Intervalo de nivel – Desempeño laboral	17
Tabla 3	Análisis de la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral	20
Tabla 4	Niveles de la gestión del talento humano	21
Tabla 5	Niveles del desempeño laboral.	21
Tabla 6	Influencia entre la integración de personal en el desempeño laboral	23
Tabla 7	Influencia entre el desarrollo personal en el desempeño laboral.	24
Tabla 8	Influencia entre la recompensa al personal en el desempeño laboral	25
Tabla 9	Influencia entre la retención de personal en el desempeño laboral.	26

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Diagrama de dispersión de la gestión del talento humano en el desempeño laboral.	20
Figura 2	Diagrama de dispersión entre la dimensión integración de personal en el desempeño laboral.	22
Figura 3	Diagrama de dispersión entre la dimensión desarrollo de personal en el desempeño laboral.	23
Figura 4	Diagrama de dispersión entre la dimensión recompensa del personal en el desempeño laboral.	24
Figura 5	Diagrama de dispersión entre la dimensión retención de personal en el desempeño laboral.	25

RESUMEN

El objetivo principal de este estudio fue analizar la influencia entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de las enfermeras de un centro hospitalario de Nuevo Chimbote – 2023. En cuanto a la metodología se caracterizó por ser básica, con un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental, transversal y correlacional causal. No experimental porque solo se observó y analizó el fenómeno y transversal porque los datos fueron recogidos en un único punto en el tiempo. La población de estudio incluyó a 275 licenciadas de enfermería, de las cuales se seleccionó una muestra de 102 participantes. A este grupo se le administró un cuestionario compuesto por 29 preguntas de tipo encuesta, evaluadas mediante la escala de Likert. Para determinar la validez del instrumento se evaluó meticulosamente mediante el juicio de expertos y el cálculo del coeficiente Alfa de Cronbach. Tras analizar los resultados con la asistencia del software estadístico SPSS, se llegó a la conclusión de que se evidencia una influencia directa y positiva con una ecuación de $Y = 23.14 + 0.37X$ y una variabilidad del 11.6%. Así mismo, se aprecia que la P valor es de 0.000, significativamente inferior al umbral de referencia establecido en 0.001. Con base en los resultados obtenidos, se rechazó la hipótesis nula, respaldando así la aceptación de la hipótesis alternativa.

Palabras clave: Gestión del talento humano, desempeño laboral e influencia.

ABSTRACT

The main objective of this study was to analyze the influence between human talent management and job performance of nurses in a hospital center in Nuevo Chimbote - 2023. as for the methodology it was characterized as basic, with a quantitative approach and a non-experimental, cross-sectional and causal correlational design. Non-experimental because only the phenomenon was observed and analyzed and cross-sectional because the data were collected at a single point in time. The study population included 275 nursing graduates, from which a sample of 102 participants was selected. This group was administered a questionnaire composed of 29 survey-type questions, evaluated using the Likert scale. To determine the validity of the instrument, it was meticulously evaluated by means of expert judgment and the calculation of Cronbach's Alpha coefficient. After analyzing the results with the assistance of SPSS statistical software, it was concluded that a direct and positive influence is evident with an equation of $Y = 23.14 + 0.37X$ and a variability of 11.6%. Likewise, it can be seen that the P value is 0.000, significantly lower than the reference threshold established at 0.001. Based on the results obtained, the null hypothesis was rejected, thus supporting the acceptance of the alternative hypothesis.

Keywords: Human talent management, job performance and influence.

I. INTRODUCCIÓN

En entornos empresariales dinámicos, la gestión eficiente del talento y un buen desempeño son esenciales para el éxito, ya sea en organizaciones públicas o privadas, siendo el núcleo impulsor en el avance y crecimiento. Sin embargo, la gestión del personal emerge como un factor crítico para lograr el éxito, ya que, sin ella, cumplir con las expectativas de todas las partes interesadas se convertirá en una tarea extremadamente difícil de superar (Rodríguez, 2008 citados por Durán y Martínez, 2020). Por otra parte, es innegable que los progresos tecnológicos y el proceso de la globalización han transformado tanto la vida de los individuos como el funcionamiento de las empresas, creando una creciente competencia por el talento.

En este contexto, Thunnissen et al., (2013) Sostienen que la gestión del talento humano debe enfocarse al desarrollo potencial de los cooperadores para ocupar roles estratégicos, facilitando la optimización de sus fortalezas. Este enfoque, a su vez, se traducirá en un desempeño más sobresaliente de los empleados, mejorando su eficacia y eficiencia en sus responsabilidades laborales (Jara et al., 2018).

Dentro del campo de la salud, la Organización mundial de la salud [OMS], (2017), subraya la vital importancia del personal de enfermería y otros expertos del ámbito sanitario en la prestación de servicios médicos. En este contexto, ha instado a los estados miembros a establecer políticas de recursos humanos en salud que mejoren las condiciones laborales, promuevan el crecimiento en la carrera y apoyen la recolección de la información sobre el talento humano, incluyendo la evaluación del desempeño. y las necesidades de las enfermeras a nivel global. Así mismo, el consejo internacional de enfermería y la OMS, enfatizan invertir más en enfermería, mejorar la formación y las condiciones laborales, y asegurar una dotación adecuada de personal de personal para elevar la calidad y el desempeño de las enfermeras (OMS, 2020)

La crisis de la Covid-19 puso al descubierto carencias significativas en las instituciones de salud, especialmente en lo que respecta a la falta de preparación

del personal para abordar la crisis sanitaria y cumplir con eficacia sus responsabilidades. De hecho, un porcentaje significativo de profesionales de la salud, que oscila entre el 3,27% y el 12,6%, resultó infectado, y de ese grupo, entre el 0,2% y el 1,97% lamentablemente perdió la vida, como se destaca en un estudio resumido en la región de Sudamérica. (OMS, 2021). Por consiguiente, Los sistemas de salud enfrentan el desafío de mejorar tanto la cantidad como la preparación del personal para tener un mejor desempeño y de esta manera, poder responder de forma más efectiva a las emergencias sanitarias (Giraldo y Vélez, 2016).

En el ámbito nacional, el número de enfermeros se ha incrementado en un 49% en relación del año 2013 al 2019, pese al incremento a un existe un déficit de 11,000 enfermeras. En ese sentido, han llegado a la conclusión que de cada 10,000 ciudadanos existen 15,6 enfermeros a nivel nacional y la mayor cantidad de los profesionales se encuentran concentrados en la región Lima (Ministerio de Salud [MINSAL], 2019). Los especialistas, recomiendan la creación de programas que promuevan el crecimiento profesional, mejoren las prácticas y aumenten el reconocimiento para incentivar al personal de enfermería a fin de optimizar su desempeño en sus labores. (Quintana y Tarqui, 2020).

Por otro lado, en la región de Ancash hay más de 30.000 niños que padecen anemia, 23.000 con desnutrición crónica, y un crecimiento anual del 3,3% en la población de adultos mayores que requieren la atención de enfermeros con capacitación sólida y especialización para mejorar su desempeño laboral. (Espíritu, 2017). Así mismo, en el plano local Castillo (2021) sostiene que en el nosocomio en estudio, la falta de enfermeras experimentadas y debidamente capacitadas generan una excesiva carga laboral. Tal es así, que cada enfermera debe atender entre 3 y 4 pacientes, siendo lo ideal 2. Esta situación conduce a complicaciones mortales en pacientes graves, afectando a 6 de los 16 internados. Además, las estancias prolongadas de los pacientes superan los 8 días. Aunado a esto, el hospital en mención ha recibido numerosas quejas relacionadas a la escases de enfermeras y el estándar de calidad en la atención brindada en dicho centro, lo que

incide directamente en el rendimiento laboral de las enfermeras. (Defensoría del pueblo, 2021). En ese sentido, Las licenciadas del área resaltan que el sector salud está en constante evolución, enfrentando desafíos en la atención médica. Por lo tanto, Consideran que el talento humano y el desempeño laboral son clave para adaptarse y responder eficazmente a estos desafíos emergentes. En consecuencia, se plantea como problema general ¿Cuál es la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral del área de enfermería de un centro Hospitalario de Nuevo Chimbote – 2023?

La justificación teórica de esta investigación, radica en su objetivo de examinar a fondo las teorías vinculadas a las variables del estudio. A través de esta exploración, se adquirió conocimiento que permitió ofrecer explicaciones a los desafíos internos que enfrenta el centro hospitalario.

Desde una perspectiva práctica, la investigación se realizó con el propósito de comprender en detalle el comportamiento de las variables bajo estudio. Con los resultados obtenidos, se diseñarán estrategias para elevar la calidad de la atención médica que se ofrece en el centro hospitalario.

Metodológicamente, se respaldó la investigación con un enfoque cuantitativo. La cuidadosa elección de la muestra representativa de la población, junto con el uso de técnicas e instrumentos, facilitó la recopilación de datos estadísticos. Esto permitió evaluar significativamente las relaciones e influencias entre las variables bajo análisis.

El objetivo general fue determinar la influencia entre la gestión del talento humano en el desempeño laboral de las enfermeras de un centro hospitalario de Nuevo Chimbote – 2023, para lo cual, se planteó determinar el nivel de la gestión del talento humano y el nivel de desempeño laboral de las enfermeras. Aunado a lo anterior, se determinó la influencia entre las dimensiones del talento humano (integración, desarrollo, recompensa y retención de personal) con la variable desempeño laboral.

Como hipótesis general se plantea que existe influencia entre la gestión del talento humano en el desempeño laboral del área de enfermería de un centro hospitalario de Nuevo Chimbote – 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Habiendo revisado distintas pesquisas desde una perspectiva global, se ha tenido en cuenta los siguientes eventos anteriores para la discusión de los resultados.

Dzimbiri y Molefi (2022) investigación realizada en Malawi – Sudáfrica. El propósito planteado consistió en analizar y establecer vínculos entre las variables de gestión del talento y la satisfacción laboral, el compromiso laboral, el comportamiento innovador en el entorno laboral, así como la orientación profesional de enfermeras diplomadas que desempeñan sus funciones en instituciones de la salud pública. Según su profundidad fue un estudio correlacional, por la recolección de sus datos fue cuantitativa y según su temporalidad transversal, la población fue de 8334 personas, de donde se sacó una muestra de 947 enfermeras y el muestreo fue por conglomerado; como técnica aplicaron la encuesta y como instrumento se utilizaron los cuestionarios autoadministrados con 45 ítems. Los resultados arrojaron que el 66.6% eran damas, el 42.2% oscilan entre 25 y 30 años y un 55.6% cuentan con diplomatura que necesitan cursar estudios superiores. Se concluyó, que hay una conexión entre la administración del talento y la felicidad en el trabajo. Así mismo, con los demás constructos existe una relación débil.

Kurniawan et al. (2020) realizaron una investigación en Indonesia donde el estudio se propuso analizar la conexión entre la administración del talento humano, el compromiso laboral y el rendimiento de enfermeros en hospitales públicos y privados en Indonesia. Se utilizó una metodología cuantitativa y un análisis descriptivo de trayectorias para examinar estas variables. La muestra constaba de 386 enfermeros, 183 hombres y 203 mujeres, quienes completaron encuestas con escalas de Likert. Los resultados indicaron un rendimiento aceptable y altos niveles de gestión del talento humano y compromiso. Por ello, concluye que la administración eficaz del talento influye en el rendimiento y la dedicación de los profesionales de la salud, recomendando considerar factores internos y externos que inciden en su actuación.

Bibi (2018) En su investigación realizada a cabo en Pakistán, el objetivo principal fue analizar el impacto de la gestión del talento humano en el rendimiento laboral del personal que se dedica a actividades en instituciones de atención médica. En términos de metodología, se trató de una investigación cuantitativa; diseño no experimental de corte transversal. Por otra parte, la población de estudio incluyó a todos los colaboradores que trabajan en servicios médicos en la ciudad de Karachi, y la muestra constó de 364 empleados, que abarcaron paramédicos, médicos y personal administrativo, la muestra se basó en un método no probabilístico por conveniencia. El investigador utilizó tanto encuestas como cuestionarios de preguntas para recopilar los datos necesarios. Los resultados obtenidos revelaron una evaluación significativamente positiva entre las variables de interés. En última instancia, la autora de la tesis propone una relación directa entre estas variables y sugiere la implementación de estrategias y prácticas destinadas para mejorar la gestión.

Keshk y Shehata (2018) Investigación realizada en Egipto. Donde se propuso el objetivo de determinar el efecto de la gestión del talento en el desempeño de los enfermeros de dos hospitales universitarios de Egipto. Asimismo, de acuerdo a la naturaleza de sus objetivos plantearon una investigación de tipo correlacional descriptivo, el universo estuvo constituido por los enfermeros de los dos hospitales en estudio, desprendiéndose una muestra de 273 profesionales de la salud y aplicaron un muestreo probabilístico. Mientras tanto, la técnica utilizada fue la encuesta y como instrumento el cuestionario; con 42 preguntas correspondientes a ambas variables del estudio. Finalmente, los autores determinaron que los enfermeros del hospital de Menoufia se encuentra más satisfechos que los profesionales de la salud del hospital Shebim El Kom. Además, en relación con la variable gestión del talento, determinaron que existe una mínima diferencia estadística. Concluyendo, con una relación alta y positiva entre las dimensiones de la variable uno y el desempeño de las organizaciones.

En cuanto a los antecedentes nacionales y regionales, se ha considerado investigaciones que se han realizado en universidades licenciadas por la superintendencia nacional de educación Universitaria.

Aiquipa (2022) Realizó una investigación en la ciudad de Piura - Perú y tuvo como objetivo general determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los especialistas de los servicios médicos y odontológicos del nosocomio en estudio. Fue un estudio de tipo cuantitativa por la utilización de los datos y en cuanto al conocimiento a obtener fue descriptiva, correlacional y de diseño observacional, el grupo de estudio estuvo constituido por 35 profesionales de la salud y el proceso de selección no siguió un enfoque probabilístico; se utilizó la encuesta como método de recolección y el instrumento el cuestionario de preguntas que fueron resueltas por los investigados. Por otro lado, el investigador ha determinado una relación moderada y directa ($r = 0.521$), habiendo destacado que existe algunas dimensiones son más fuertes que otras. En resumen, se constata una relación positiva entre los factores que son parte de la investigación y por último recomienda mejorar la gestión del talento humano dentro de la institución para pasar de regular (58.6%) a una gestión excelente.

Cornejo (2022) Llevó a cabo una investigación en Lima, Perú, con el propósito de analizar la relación entre la gestión del talento humano y el rendimiento de las colaboradoras de un hospital en la capital peruana. Este sondeo tuvo un enfoque correlacional - causal y un esquema no experimental - transversal. La población de estudio consistió en 175 enfermeras de este hospital, y se seleccionó una muestra de 120 enfermeras a través de un muestreo no probabilístico. Utilizó encuestas y cuestionarios como método y herramientas para obtener la información. Como desenlace se revelaron una ineficacia significativa en la gestión del talento humano, con 96.8%, y la dimensión de recompensa al personal se destacó como la menos productiva, con 70.8%. Las demás dimensiones obtuvieron una aprobación del 50%. Basado en estos resultados. Concluyendo, que la gestión del talento humano no causa - efecto significativo en el desempeño laboral de las enfermeras en este hospital de nivel III.

Quintana y Tarqui (2020) Realizaron una investigación en un hospital en el Callao, Perú, con la finalidad de analizar el desempeño de las enfermeras según las normas del seguro social peruano. La investigación adoptó un enfoque observacional y transversal, con una comunidad de 450 enfermeras. Se seleccionó

una muestra representativa de 208 profesionales a través de un muestreo probabilístico. El investigador utilizó entrevistas y un cuestionario personalizado como herramienta. En cuanto a los resultados, más del 68.8% de las enfermeras tenían contratos indefinidos, mientras que el resto tenía contratos temporales. Solo el 15.4% tenía una maestría, y el 11.1% tenía experiencia en la enseñanza. En términos de motivación, el 11,1% consideró que su remuneración era adecuada. Según los cálculos de los investigadores, el 75% de los encuestados tenía un nivel suficiente en sus funciones. En resumen, la mayoría de las enfermeras tenían un buen desempeño laboral, y se recomendaba a la gerencia abordar las áreas menos favorables identificadas en la investigación

Torres (2021) Llevó a cabo un estudio en Chimbote, Perú, con la intención de investigar la relación entre la gestión del talento humano y el rendimiento laboral en un establecimiento médico específico. Esta investigación tuvo un enfoque cuantitativo para medir la medición entre estas dos variables. Empleando una metodología no experimental de tipo transversal, con una muestra de 35 empleados seleccionados de manera no aleatoria mediante encuestas y cuestionarios. Los resultados revelaron una correlación significativa ($r=0.61$) entre las variables. Concluyendo que la gestión en el hospital no es participativa y el rendimiento del personal es bajo. Además, ambas variables se calificaron como regulares en un 38% y 36%. Como recomendación, Sugirió mejorar la planificación estratégica para una mejor regulación del capital humano y lograr mejor labor del personal.

Gonzáles (2022) Realizó una investigación en el hospital III de Essalud en la ciudad de Chimbote, Perú. Con el propósito de evaluar la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la unidad de emergencia de un hospital. Análisis de carácter descriptivo correlacional con un esquema no experimental de corte transversal y se enfocó en un grupo de 89 colaboradores del hospital, elegidos a través de un proceso de muestreo basado en probabilidades. La información obtenida se llevó a cabo a través de encuestas que incluyeron un cuestionario con 30 exploraciones vinculadas a la variable de interés. Los hallazgos mostraron una evaluación positiva de magnitud moderada (0.617) entre la gestión

del talento humano y el desempeño laboral. La primera variable se situó en un nivel medio, con un 61,2%, en tanto que el nivel de desempeño se situó en un punto intermedio del 47,2%. Como conclusión, se identificó una relación relevante dentro del análisis de las dos variables en el área de emergencia. También destacaron la urgencia de perfeccionar los procedimientos de planificación y fomentar una mayor dedicación y sentimiento de identificación con la empresa, con el objetivo de potenciar el rendimiento de los integrantes del equipo en la unidad de emergencia del mencionado nosocomio.

A continuación, se redactan algunas teorías relacionadas con la variable independiente del estudio que sirve como respaldo a la investigación.

La Gestión del Talento Humano busca distinguir capacidades en los colaboradores mediante la realización de procesos. Utilizando enfoques, procedimientos y tácticas que posibilitan la evaluación de las actitudes y habilidades de los empleados, con el fin de tomar elecciones acertadas para garantizar que la organización disponga de los recursos requeridos para mantener su productividad y competitividad (Pérez, citados por Paredes y Bustamante, 2021). Asimismo, La administración del capital humano se enfoca en las labores ejecutadas en la empresa, tanto en las áreas operativas como administrativas, con el propósito de dotar a la organización de un equipo de trabajo con las habilidades y aptitudes necesarias. Esto asegura una ventaja competitiva basada en la contribución del factor humano, creando así una disparidad en la competencia debido a las destrezas y conocimientos de sus empleados. (Safa et al., 2017).

En ese sentido, contar con la presencia del talento en una organización de alguna manera permite asegurar el éxito de la empresa. Según Nojede y Ardabili (como se citó en Mitosis et al, 2021) Consideran que la aplicación de una sólida gestión del capital humano en el ámbito de la médica; conlleva un incremento en las capacidades, eficacia y contenido tanto de las enfermeras clínicas como de los asistentes que trabajan en entornos hospitalarios. Mientras tanto, Chiavenato (2020) Argumenta que la gestión del talento humano se describe como la colección de acciones colaborativas y esenciales necesarias para administrar el capital humano. Además, el autor en su obra sugiere cuatro dimensiones para evaluar la

variable, que son la integración, el desarrollo, la recompensa y la retención de los empleados. En ese mismo marco, Thunnissen et al, (2020) considera que la gestión del talento humano son acciones y procesos que involucran a factores como: Atraer, reconocer, fomentar, comprometer y mantener a los empleados para el éxito de la empresa. No obstante, otros autores como Ghasemi y Hashemzaee (2017) propusieron como dimensiones a la capacitación, atracción preservación y reconocimiento del empleado.

A la luz de los resultados y después de un análisis detenido de la literatura relacionada con la gestión del talento humano, se puede concluir una notable coincidencia entre las dimensiones propuestas por Chiavenato (2020) y Ghasemi & Hashemzaee (2017). Por lo tanto, al analizar las sub variables, se optó por utilizar las que Chiavenato ha desarrollado para comprender el comportamiento de la variable en cuestión.

En consecuencia, a continuación se detalla cada dimensión de acuerdo a la opinión de expertos en el campo. Según Gonzáles y Pérez (citado por Espinoza y Gallegos, 2018) La integración del talento, es el proceso ordenado que se ajusta a los protocolos definidos por la organización con el propósito de incorporar un nuevo colaborador, siempre y cuando cumpla con los requisitos y habilidades que exige la empresa. Por ello, la integración supone captar el talento humano de fuentes externas mediante procesos de reclutamiento y selección, además de los procesos definidos para identificar el talento dentro de la organización (Kehinde, 2012). Asimismo, según Marrom (2022) Entiende a la integración como la manera de incorporar colaboradores a través de una efectiva selección de personal para enriquecer la estructura de la empresa. Según expertos en el campo, la incorporación exitosa del capital humano implica la cuidadosa identificación y elección de nuevos colaboradores, con el propósito de aportar a la empresa individuos altamente capacitados y efectivos en el desempeño de sus responsabilidades.

Mondy y Noe (2010) sostienen que el desarrollo del colaborador está relacionado con el conocimiento y la capacitación permanente del colaborador, con el objetivo de mejorar sus habilidades para un mejor desempeño de sus cargos.

Por ello, frente a una economía global competitiva, el desarrollo del colaborador es la clave para obtener nuevos conocimientos y ampliar su potencial para enfrentar los retos de las organizaciones (Anane, citado por Sekerin et al., 2018). Por lo tanto, La promoción del crecimiento del empleado se convierte en la táctica fundamental para dotar al trabajador de las destrezas necesarias, permitiéndole de este modo desempeñar un rol significativo en la realización de las metas estratégicas de la compañía

Mientras tanto, la dimensión recompensa, según Bashir et al. (citado por Nigusea y Getachewb, 2019) sostienen que la recompensa puede ser intrínseca y extrínseca más la preparación a los colaboradores, originan un mayor compromiso y por ende un mejor desempeño del empleado. Por ello, las buenas condiciones de trabajo es una recompensa al colaborador para generar competitividad (Razib, citados por Davidescu et al., 2020). Asimismo, estudios realizados han demostrado que las recompensas inciden directamente en la satisfacción de los empleados (Buzea, 2014). De acuerdo a los hallazgos de expertos, se ha comprobado de manera concluyente que la variable de recompensa juega un papel crucial en la fomentación de la conexión del empleado con la empresa. No obstante, es esencial no descuidar la importancia de la gratificación emocional como un medio para desafiar las normas establecidas.

Los colaboradores, en una organización, son el activo más valioso y retenerlos dentro de la estructura organizacional es uno de los retos que mantienen los gerentes (Singh, 2019). Por ello, la sub variable retención del talento Según Devi (citado por Keshk y Shehata, 2018) sostienen que la organización debe aplicar estrategias para retener a los colaboradores mediante las buenas relaciones, motivaciones intrínsecas, desarrollo profesional, calidad de vida y beneficios en el trabajo. En ese mismo sentido, otros investigadores proponen estrategias para retener al colaborador como la diversidad de la fuerza de trabajo, contrato de empleados con conocimiento y habilidades, comunicación entre las partes y capacitaciones – desarrollo del trabajador (Cloutier et al., 2015). Por último, según Malik et al. (citados por Nasir et al, 2019) consideran que los programas que ayuden a elevar el perfil de los colaboradores, permiten retener al

capital humano y obtener un mayor compromiso por parte de los empleados. Además, la retención del talento humano es de mucha significancia porque permite ser más competitivo, por lo que se deben aplicar prácticas compensatorias para evitar la deserción del centro de labores. (Chiekezie et al., 2017).

Por otro lado, con el propósito de identificar las capacidades de los colaboradores y desarrollarlas, se han escrito varios modelos de la gestión del talento humano y cada uno de ellos con su propio enfoque. En tal sentido, según lo expuesto por Chiavenato (2011) su modelo se basa en la creación de subsistemas, los cuales se encuentran conexos y forman parte del proceso de provisión, organización, mantenimiento, desarrollo y auditoría del talento humano. Sin embargo, el autor subraya que estos sistemas se ven afectados por factores ambientales, como la declaración del propósito y valores de la organización, la tecnología y los enfoques de liderazgo implementados. En resumen, el propósito fundamental de este modelo es lograr las metas de la empresa y asegurar un alto rendimiento de los empleados al cumplir con sus responsabilidades asignadas

En cuanto al desempeño laboral y tras una revisión de la literatura relacionada con esta variable, a continuación, se redacta los aportes de los investigadores.

El desempeño laboral se refiere a cómo los colaboradores llevan a cabo sus tareas asignadas, utilizando sus habilidades y conocimientos para alcanzar los objetivos establecidos dentro de la organización (Calderón et al., 2018). Asimismo, Barrada et al., (2019) Sostienen que el desempeño laboral en el transcurso de las fases de la gestión del recurso humano se lo considera como la variable que permite determinar el rendimiento del colaborador. Por lo tanto, los rendimientos están determinados por los comportamientos de los empleados que afectan el logro de los objetivos organizacionales, destacándose múltiples facetas como el desempeño de la tarea, desempeño adaptativo y desempeño proactivo (Campbell y Wiernik, 2015).

En esa misma Línea, el desempeño laboral está en función de las competencias con las que cuenta el colaborador para la ejecución eficiente de las tareas encomendadas (Robbins y Judge, 2014). En efecto, dichos autores

consideran como sub variables a la realización de la tarea, el civismo y la productividad para evaluar la variable. Por otro lado, en las investigaciones de los servicios hospitalarios y clínicos por parte de los profesionales dedicados a la atención médica, están estrechamente relacionados con la eficiencia y la mejora en el desempeño de sus funciones (Viswesvaran y Unos, 2008). Además, la relevancia de la actuación de los profesionales de la salud radica en la gran responsabilidad que llevan consigo, y este se vincula estrechamente con tres dimensiones clave: la ejecución de sus tareas, su capacidad de adaptación y la prevención de comportamientos contraproducentes. (Koopmans et al., como se cita en Krijgsheld et al., 2022). Por consiguiente, el desempeño laboral se lo considera como una variable difícil de determinar por la existencia de varios factores a la hora de relacionarlo con el desarrollo de las tareas (Boada, 2019). Basándonos en lo mencionado, compartimos la perspectiva de Robbins y Judge, quienes destacan la importancia de las competencias fundamentales en el desempeño de los profesionales. Por consiguiente, optamos por emplear las dimensiones propuestas por estos autores como base para nuestra investigación.

A continuación, se adentra en un análisis más detallado de las dimensiones que deben tenerse en cuenta para el desarrollo de la investigación.

Con respecto, a la dimensión, realización de tareas, se lo considera como la actividad de los colaboradores dentro de la organización y se constituye como la parte mínima dentro de la división del trabajo (Terrazas, citado por Salazar y Ospina, 2019). Asimismo, otros investigadores consideran que la ejecución de las tareas se relacionan con la habilidad, destreza y con la experiencia con la que cuenta el trabajador (Akyol y Baykasoglu, 2019). Siguiendo las conclusiones de los investigadores, la ejecución de las tareas involucra las acciones llevadas a cabo por los empleados al emplear sus habilidades y competencias. Estas tareas se asignan a los trabajadores por la organización de acuerdo con su área de desempeño.

Por otra parte, en cuanto a la dimensión civismo, según Fabio et al, (citado por Abid et al., 2018) Consideran al civismo como la conducta, cortesía, orden y cuidado donde desarrolla sus actividades y mantiene una relación de compromiso

con los demás integrantes. En ese sentido, el civismo es un atributo personal que contribuye al desempeño y otras habilidades que se desarrollan dentro de los equipos de trabajo.(Management, citado por Reed et al.,2019). Asimismo, el éxito de las organizaciones se basa en el logro de sus metas y la implicación de sus colaboradores, quienes proporcionan sugerencias, respeto y difunden positivamente la reputación de la institución (Robbins y Judge, 2017). En última instancia, la noción de civismo guarda una estrecha relación con el grado de implicación y dedicación del empleado hacia la organización y su entorno laboral.

Por otro lado, la dimensión productividad del desempeño laboral está relacionado con el esfuerzo que dedican las organizaciones para el logro de las metas haciendo el buen uso de los recursos (Koontz y weirich, citado por Peñalosa y Mejia, 2020). Asimismo, según van den Berghe (citado por Samaniego Samaniego, 2022) En su perspectiva sobre la productividad laboral, afirma que esta es un indicador que muestra el desempeño de un empleado en sus asignaciones laborales. En ese sentido, la productividad se encuentra relacionado con la eficacia y la eficiencia, donde la eficacia se encuentra vinculado al logro del objetivo planteado, mientras que la eficiencia al mayor ahorro económico. (Pekuri, citado por Khalifa et al., 2018). En conjunto, los autores, destacan la relevancia de la productividad tanto a nivel organizacional como en la evaluación del desempeño individual de sus integrantes, enfatizando en la necesidad de gestionar eficaz y eficientemente los recursos para alcanzar los objetivos, lo que es importante para el avance de una organización.

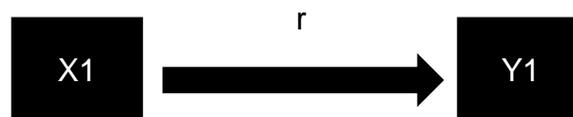
Por último, con el propósito de lograr un mejor desempeño de los colaboradores, nos enfocamos en el modelo basado en valores organizacionales, ética, evaluación constante, retroalimentación positiva, desarrollo personal, reconocimiento y su adaptación a la cultura de la compañía, con el fin de fomentar un ambiente laboral positivo y relaciones sólidas. (Roos et al.,2022).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de Investigación

La presente exploración, fue una investigación básica, porque permite profundizar los conocimientos para medir las variables de estudio y poder aplicar las estrategias que nos ayude a resolver las interrogantes planteadas. Por otro lado, la investigación fue cuantitativa, porque hace uso de la recolección de los datos obtenidos para poder comprobar las hipótesis planteadas, con ayuda del análisis de los datos con el propósito de identificar los patrones de conducta (Hernández, et al., 2014).

Por su diseño, la investigación fue no experimental, dado que es una pesquisa sistemática y las variables de estudio no se manipulan y tan solo se observan. Mientras tanto, de acuerdo a su temporalidad, fue transversal porque los datos a obtenerse serán recogidos en un solo instante. Asimismo, se trata de un diseño correlacional causal, porque tiene el propósito de medir la influencia entre las variables (Hernández, et al., 2014).



Dónde:

M = muestra

X 1: Variable independiente (Gestión del talento humano)

Y 1: Variable dependiente (Desempeño laboral)

r: Correlación entre dichas variables

3.2 Variables y Operacionalización

Con la información recopilada, se procedió a elaborar el cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo N° 2).

Definición Conceptual

La gestión del talento Humano son las agrupaciones de acciones colectivas y prácticas indispensables para gestionar al capital humano (Chiavenato, 2020).

El desempeño laboral son las habilidades y competencias con las que cuenta el colaborador para la ejecución eficiente de las tareas encomendadas (Robbins y Judge, 2014)

Definición Operacional

Es el desarrollo de la Gestión del talento humano que se encuentra conformada por cuatro dimensiones: Integración, desarrollo, recompensa y retención de personal, las cuales se medirán a través de un cuestionario con 14 interrogantes.

El desempeño Laboral es el desenvolvimiento y resultado que desarrollan los colaboradores y comprenden las siguientes dimensiones: realización de tareas, civismo y productividad. Estos se medirán a través de un cuestionario de preguntas con 15 ítems.

Indicadores

Gestión del talento Humano: Integración del personal (reclutamiento, selección), Desarrollo de personal (nuevos conocimientos, capacitación y desarrollo profesional), Recompensa del personal (remuneraciones, incentivos, protección social y reconocimiento), Retención de personal (comunicación entre las partes, calidad de vida y beneficios en el trabajo).

Desempeño Laboral: Realización de tareas (división de trabajo, ejecución de tareas, experiencia laboral y competencias), Civismo (conducta, cortesía, orden, compromiso con los compañeros e imagen institucional), Productividad (eficiencia, eficacia, indicador, resultados del colaborador y cumplimiento de jornada)

3.3 Población, muestra y muestreo

Población

Según Ñaupas et al. (2018) la población es el universo de observación, que poseen las cualidades necesarias. En nuestra investigación está

conformada por 275 licenciadas en enfermería de un centro hospitalario de la ciudad de Nuevo Chimbote.

Muestra

Para Ñaupas et al. (2018) parte de la población que cuentan con las peculiaridades que son útiles para la investigación. En el presente estudio la representación fue determinada por la fórmula estadística, resultando la muestra de 102 licenciadas en enfermería (anexo 5).

Muestreo

En el estudio, se empleó el muestreo basado en la probabilidad donde todas las licenciadas de enfermería tendrán la oportunidad de participar en el estudio.

Unidad de análisis.

El elemento específico en este contexto es cada licenciada que realiza actividades en el área de enfermería.

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

Técnica

En el marco de este estudio se aplicó la encuesta, que es método de investigación que se realiza con la ayuda de un instrumento y está direccionado a la muestra de estudio, quienes ofrecen información sobre sus conocimientos, percepciones y opiniones Arias (2020).

Instrumento

El instrumento utilizado en la investigación de las variables de estudio fue el cuestionario y se aplicó dos cuestionarios.

a. Cuestionario de la gestión del Talento Humano

Se trata del cuestionario de la Gestión del Recurso Humano, este instrumento fue de Torres (2021). Este se desarrolló con 14 interrogantes que permitió la medición de las cuatro dimensiones de la teoría en estudio. Asimismo, se utilizó la escala de likert con la siguiente medición: siempre (3), a veces (2) y nunca (1).

Tabla 1:

Intervalo de nivel - Gestión del Talento Humano.

Escala	Valoración
14 - 23	Bajo
24 - 33	Medio
34 - 42	Alto

b. Cuestionario del Desempeño Laboral

Elaborado por Gonzáles (2022), se estructura con 15 ítems, los cuales tienen una valoración de 1 a 3 puntos cada uno (Nunca = 1, a veces= 2 y siempre = 3). Todos ellos distribuidos tomando en consideración las dimensiones de la variable de estudio.

Tabla 2:

Intervalo de nivel - Desempeño Laboral.

Escala	Valoración
15 - 25	Bajo
26 - 35	Medio
36 - 45	Alto

Confiabilidad y validez del instrumento

Se ha obtenido la confiabilidad a través del valor Alpha de Cronbach, mediante una prueba piloto realizada en el 10% de la muestra, con características similares a la población del estudio. Los resultados arrojaron una confiabilidad de 0,866 para la variable independiente y de 0,813 para la variable dependiente, superando el valor de 0,70 que se requiere para considerar el instrumento como válido (anexo 6). En cuanto a la validez de los instrumentos estuvo refrendado por la validación de los expertos en MBA: Cochachin Chilca Araceli Giovanna, Pacífico Linares Marianela Rosa y Peralta Gambini Zulay (anexo 3).

3.5 Procedimientos

El proceso de investigación se puso en marcha con un análisis exhaustivo de la problemática prevaiente. Luego, se avanzó en la revisión y fundamentación teórica de la investigación, y se procedió a definir la metodología a aplicar. La selección de la muestra se realizó mediante un riguroso cálculo matemático, y se desarrollaron cuestionarios específicos para recopilar la información. Además de esto, se evaluó la confiabilidad del instrumento a través del coeficiente alfa de Cronbach y se obtuvo la validación por parte de expertos en el campo. A continuación, se coordinó con el centro hospitalario y el departamento de enfermería para llevar a cabo la ejecución de los cuestionarios. Finalmente, se procedió a tabular todos los datos utilizando software estadístico, lo que permitió determinar los resultados y desarrollar la discusión pertinente. Con base a estos resultados, se elaborarán las conclusiones que se alinearán con los objetivos del estudio y finalmente se harán las recomendaciones pertinentes.

3.6 Método de análisis de datos

En este proceso de investigación, se utilizaron programas informáticos como Microsoft Excel y el software estadístico SPSS. Estos programas se emplearon para llevar a cabo los cálculos necesarios y diseñar gráficos y tablas con el fin de alcanzar los objetivos establecidos. Para el análisis de la regresión lineal se define la formulación del problema, se recopila los datos, explicación de los datos, se gráfica la dispersión de puntos, formulamos el modelo de regresión lineal, se estima los parámetros y por último se realizó la prueba de hipótesis.

3.7 Aspectos éticos

En esta investigación, se otorgó una atención primordial a los principios éticos que rigen los procesos de investigación. En consecuencia, se garantizó el respeto escrupuloso de los derechos intelectuales de la literatura consultados en este estudio, evitando en todo momento cualquier forma de plagio. Además, en la recopilación de la información, se prestó especial atención al

consentimiento informado de los participantes, quienes tendrán el pleno derecho de retirarse o continuar en el proceso según su propio criterio. Es importante destacar que toda la información obtenida se empleó sin intervención o alteración alguna por parte del investigador. Por último, el investigador del estudio asumió plenamente las consecuencias que se deriven de este proceso de indagación, evidenciando un sólido compromiso con la integridad y los principios éticos en la investigación.

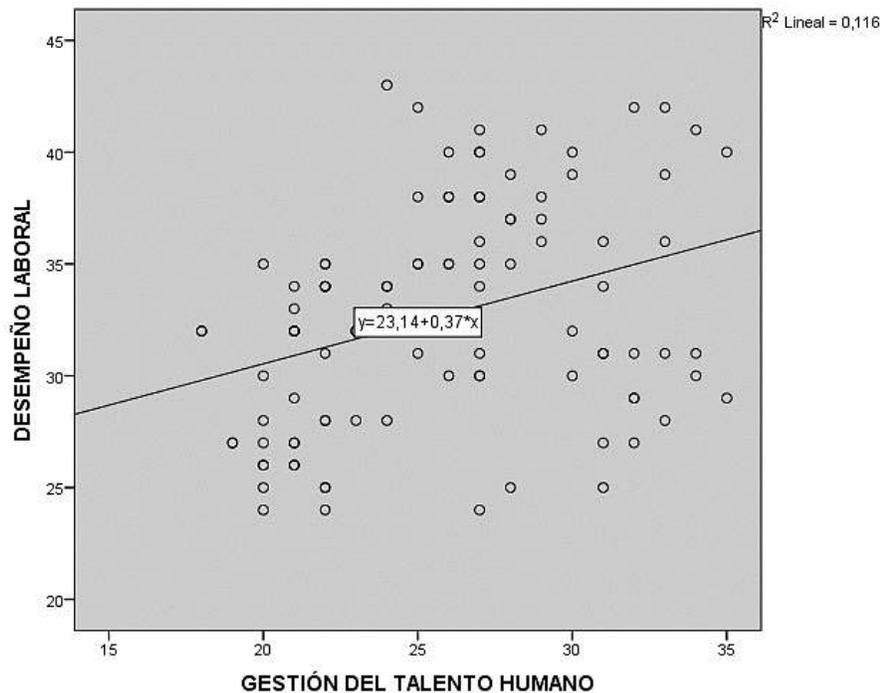
IV. RESULTADOS

4.1 Resultados

- 4.1.1 Objetivo General: Determinar la influencia entre la Gestión del Talento Humano en el desempeño laboral de las enfermeras de un centro hospitalario.

Figura 1:

Diagrama de dispersión de la gestión del talento humano en el desempeño laboral.



Interpretación:

De acuerdo a la figura N°1. Se evidencia una influencia directa y positiva, respaldada por la ecuación $Y = 23.14 + 0.37X$, con un 11.6% de variabilidad explicada. No obstante, al observar la dispersión de los puntos, se sugiere una relación más compleja que una línea recta.

Tabla 3:

Análisis de la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral.

	F	P = Valor
Regresión	13,099	,000 ^b

Interpretación:

Según los resultados obtenidos, se puede afirmar que existe una influencia entre las variables, respaldada por el hecho de que el valor de P es menor a 0.001. En consecuencia, se concluye que la influencia es altamente significativa. Dado este hallazgo, la hipótesis nula es rechazada, mientras que se acepta la hipótesis alternativa.

4.1.2 Objetivo específico 1: Determinar el nivel de la gestión del talento humano.

Tabla 4:

Niveles de la Gestión del talento humano.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje(%)
Bajo	38	37,3%
medio	59	57,8%
alto	5	4,9%
Total	102	100,0%

Interpretación:

Tras analizar la información recabada, se llega a la conclusión de que la gestión del talento humano en el centro hospitalario se encuentra en un nivel intermedio, abarcando aproximadamente el 57.8% de los participantes. Esta perspectiva se complementa con la identificación del nivel bajo, que abarca el 37.3% y un nivel alto, que se presenta en un 4.9%.

4.1.3 Objetivo específico 2: Determinar el nivel del desempeño laboral en el área de enfermería.

Tabla 5:

Niveles del desempeño laboral.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje(%)
bajo	8	7,8%
medio	66	64,7%
alto	28	27,5%
Total	102	100,0%

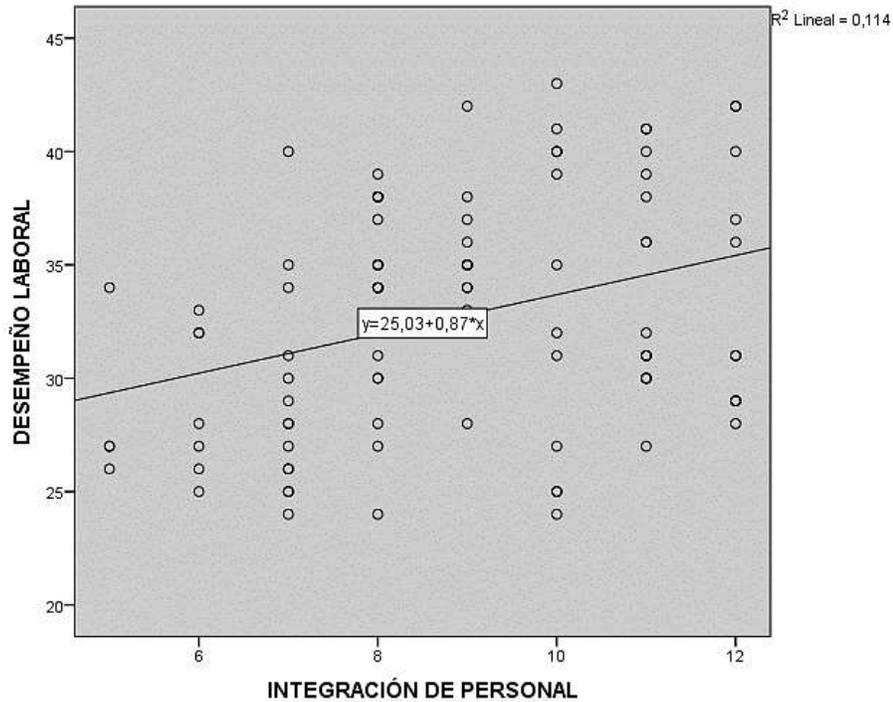
Interpretación:

Basándonos en los datos recopilado, se ha llegado a la conclusión que el nivel de desempeño se encuentra en un nivel intermedio, como lo indica el 64.7%. Además, un significativo 27.50% perciben el desempeño como alto, mientras que un 7.8% sostienen que se sitúan en un nivel bajo.

4.1.4 Objetivo específico 3: influencia de la dimensión 1.

Figura 2:

Diagrama de dispersión entre la dimensión integración de personal en el desempeño laboral.



Interpretación:

Al examinar detenidamente el diagrama de dispersión de puntos del gráfico N° 2, se puede afirmar que existe una influencia directa y positiva entre la dimensión integración de personal y el desempeño laboral representada por la ecuación: $Y = 25,03+0.87X$ y con una variabilidad porcentual del 11.4%.

Tabla 6:

Influencia entre la integración de personal en el desempeño laboral

	F	P = Valor
Regresión	12,923	,001 ^b

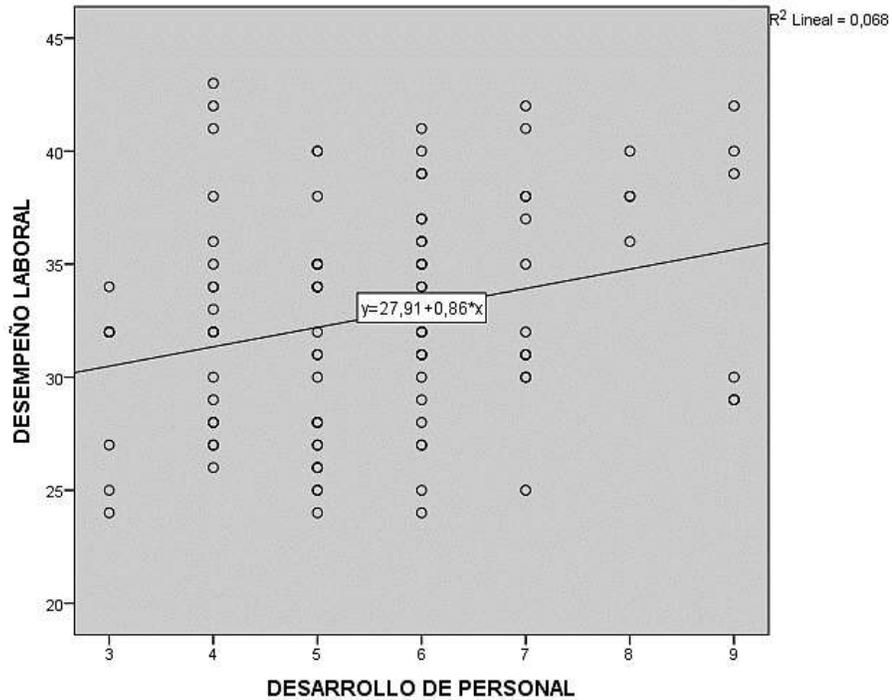
Interpretación:

De acuerdo a los resultados se aprecia que la P valor es igual a 0.001, motivo por la cual se concluye que existe evidencia estadística suficiente para rechazar la hipótesis nula en favor de la alternativa.

4.1.5 Objetivo específico 4: Determinar la influencia de la dimensión 2.

Figura 3:

Diagrama de dispersión entre la dimensión desarrollo de personal en el desempeño laboral.



Interpretación:

En la figura N° 3 de dispersión, se aprecia una influencia directa y positiva entre la dimensión de desarrollo de personal y el rendimiento laboral, con una variabilidad del 6.8%

Tabla 7:

Influencia entre el desarrollo personal en el desempeño laboral

	F	P = Valor
Regresión	7,250	,008 ^b

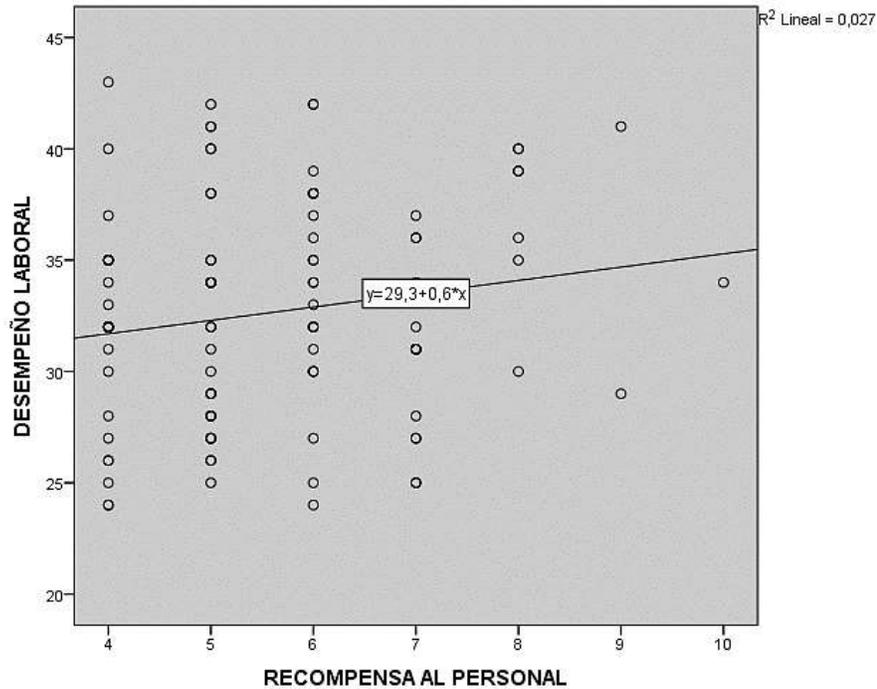
Interpretación:

En esta instancia, de acuerdo a la tabla N° 7, es relevante destacar que el valor P tabular es notablemente inferior a 0.05. Este resultado conduce a la conclusión de que existe una asociación significativa entre la dimensión independiente y la variable dependiente. Este hallazgo refuerza el impacto entre los constructos.

4.1.6 Objetivo específico 5. Determinar la influencia en la dimensión 3.

Figura 4:

Diagrama de dispersión entre la dimensión recompensa del personal en el desempeño laboral.



Interpretación:

Según la información en la figura N° 4, se concluye que hay una correlación directa y positiva representada por la ecuación: $Y = 29.3+0.6X$. En otras palabras, cuando la dimensión aumenta en una unidad, la variable dependiente se incrementa en 0.60. Además, se observa una variabilidad 2.7%. en la variable independiente.

Tabla 8:

Influencia entre la recompensa al personal en el desempeño laboral.

	F	P = valor
Regresión	2,754	,100 ^b

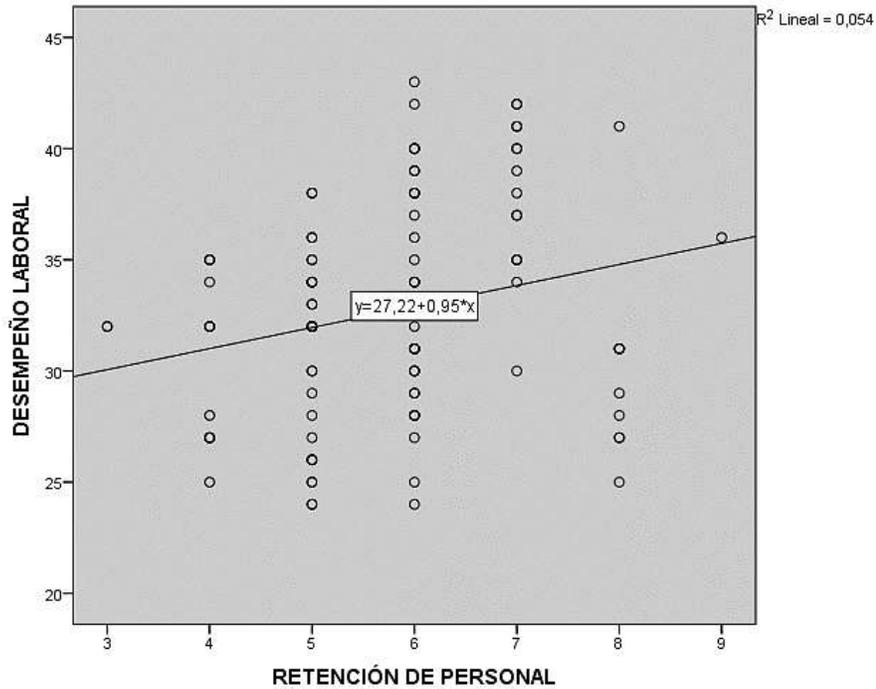
Interpretación:

En esta situación, es evidente que el valor P supera el umbral crítico de 0.05. por consiguiente, podemos concluir que no existen pruebas estadísticas suficientes para respaldar la presencia de una conexión significativa entre la dimensión y la variable.

4.1.7 Objetivo específico 6: Determinar la influencia de la dimensión 4.

Figura 5:

Diagrama de dispersión entre la dimensión retención de personal en el desempeño laboral.



Interpretación:

Según la figura n°5, se concluye que hay una influencia directa y positiva, tal como lo indica la ecuación lineal: $Y = 27.22 + 0.96X$. Este hallazgo sugiere que, al aumentar la dimensión en una unidad, la variable Y también experimenta un aumento de 0.96 unidades. Además, se observa una variabilidad del 5.4%.

Tabla 9:

Influencia entre la retención de personal en el desempeño laboral.

	F	P = valor
Regresión	5,741	,018 ^b

Interpretación:

Al analizar los datos en la tabla N° 9, se destaca que el valor P es de 0.018, situándose por debajo del umbral convencional de 0.05. este resultado sugiere de manera significativa la presencia de una influencia entre la dimensión estudiada y el desempeño laboral. Por lo tanto, la probabilidad de obtener resultados bajo la hipótesis nula es baja.

V. DISCUSIÓN

Tras recabar la información requerida, tal como se indica en los resultados obtenidos, se procedió a analizar y discutir los hallazgos con el fin de dar respuesta a los objetivos generales y específicos planteados en la investigación. Además, se ha utilizado la información recopilada para abordar aspectos generales relevantes para el estudio.

La mayoría de participantes en la encuesta fueron mujeres, representando el 86% de la muestra, con un total de 88 licenciadas en enfermería. Por otro lado, hubo 14 hombres que participaron en la encuesta, equivalente al 14% restante. Esto indica que, en el área de enfermería del nosocomio investigado, el personal mayoritario está conformado por mujeres. Por lo tanto, estos resultados ofrecen una idea más clara de la composición de género del personal de enfermería en este nosocomio en particular, aunque no se pueden generalizar a otras instituciones de salud.

Del mismo modo, se determinó el tiempo de servicio de 2 a 5 años con un 53% y de 6 años en adelante con un 47%. Esta distribución refleja los esfuerzos de la institución por equilibrar empleados jóvenes y profesionales con experiencia. Este enfoque estratégico busca aprovechar las fortalezas y conocimiento de ambos grupos, promoviendo un ambiente colaborativo y de aprendizaje mutuo.

En cuanto al grado de instrucción del personal de enfermería, se observó que el 71% tienen el título de licenciado, indicando una sólida formación académica. Sin embargo, solo el 22% posee un grado de magister y el 7% tiene un grado de doctorado. Estas cifras sugieren la necesidad de crear oportunidades de especialización en áreas específicas.

Para medir el número de profesionales por servicio, se identificó que la hospitalización es el más frecuentado, representando el 50%. Este predominio se debe a la diversidad de departamentos presentes, como cirugía, medicina, unidad de cuidados intensivos, neonatología, ginecología, pediatría y centro quirúrgico. La consulta externa ocupa el segundo lugar con un 29%, seguido

por el servicio de emergencia con el 21%. Información de cómo es la distribución de los colaboradores en el hospital de estudio (anexo 9)

En lo referente al objetivo general, se plantea medir la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral, obteniéndose como resultado que existe una influencia directa y positiva de 0.000 menor al 0.01 de referencia. De los resultados se puede inferir que la variable independiente tiene que ver en gran medida en el desempeño laboral de los colaboradores de la entidad médica. Al respecto, dicha afirmación se encuentra respaldada por lo afirmado por Nojehdeh y Ardabili (como se citó en Mitosis et al, 2021) quienes consideran que la implementación de una gestión eficiente del talento humano en el campo de la medicina resulta en un aumento de habilidades, eficiencia y calidad tanto de las enfermeras clínicas como de los asistentes que desempeñan funciones en entornos hospitalarios.

A continuación, ampliamos el análisis relacionando los resultados obtenidos con los antecedentes seleccionados en el marco teórico. En ese sentido, el resultado de la investigación coincide en parte con el estudio de Bibi (2018) como es el caso en el reclutamiento y la selección con P tabular menor a 0.05 y diferimos en la dimensión la recompensa del personal por contar con una significancia menor a 0.00, mientras que nuestro estudio superamos el valor referencial del P tabular. Así mismo, diferimos con la investigación practicada por Cornejo (2022) cuyos resultado general afirma que no existe una influencia en los constructos en estudio (0.420) encontrándose además algunas dimensiones que tienen cierta influencia. En consecuencia, podemos concluir que nuestros hallazgos presentan ciertas diferencias y similitudes con los estudios de Bibi (2018) y Cornejo (2022). Estas discrepancias pueden deberse a variaciones en las muestras, metodologías o contextos de investigación. No obstante, nuestro estudio ofrece nuevas perspectivas y consolidan la importancia de la relación entre los constructos analizados.

En cuanto al primer objetivo específico de la investigación, se determinó: Encontrar el nivel del constructo independiente, dicho análisis nos permitió tener una mejor comprensión de cómo influye el factor que estamos estudiando en

nuestros resultados. En ese sentido, comparamos las similitudes o diferencias con la investigación realizada por Torres (2021), encontrándose similitud en el orden de los niveles según los resultados, más no en los porcentajes obtenidos. Mientras que Torres encontró un nivel medio o regular del 46.7%, nuestro estudio encontró un nivel aún más alto del 57.8%. En cuanto al nivel bajo o deficiente, Torres informó un porcentaje del 38%, mientras que nuestro estudio registró un porcentaje ligeramente menor del 37.3%. Por último, en términos del nivel bueno o alto de gestión del talento humano, solo representamos el 4.9% en nuestra investigación, en comparación con el 15.3% encontrado en la investigación de Torres. En general, nuestra investigación ha aportado nuevos datos y matices al conocimiento existente sobre la gestión del talento humano en el centro hospitalario analizado.

Mientras tanto, analizando los resultados obtenidos por la investigación realizada por Gonzáles (2022) en el servicio de emergencia de un hospital III, del norte del Perú, donde participan en el estudio las licenciadas en enfermería, se determinó que el nivel de la gestión del talento humano en dicho nosocomio es considerado regular, alcanzando un puntaje del 61.2%. Estos hallazgos son similares en el nivel de nuestra investigación, aunque se observa una diferencia en los porcentajes de 3.6 puntos porcentuales respecto al presente estudio. Sin embargo, es importante tener en cuenta que ambos estudios brindan una visión general de la situación y podrían beneficiarse de un mayor enriquecimiento a través de análisis más detallados y la participación de otras áreas del nosocomio.

En lo concerniente, al segundo objetivo específico del estudio se determinó el nivel del desempeño laboral de las licenciadas del hospital de la provincia del Santa – Perú. Para dicho análisis, se tomó como referencia la investigación realizada por Aiquipa (2022), pesquisa que se enfocó en los profesionales de medicina y odontología de un hospital de la seguridad social del norte del Perú. Aiquipa, sostiene que el desempeño laboral es evaluada como regular con un 58%, bueno con un 28% y mala con un 14%. De acuerdo a los resultados encontramos similitud con nuestra investigación en el orden de

los niveles, aunque con una diferencia significativa en los porcentajes (medio 64.7%, alto 27.5% y bajo 7.8%). Por consiguiente, deja en claro que se debe trabajar en algunas dimensiones de la variable para mejorar el servicio en los hospitales públicos.

No obstante, con el propósito de enriquecer el análisis de los niveles del desempeño laboral, hacemos referencia a la investigación realizada por Quintana y Tarqui (2020), la cual fue desarrollada en el área de enfermería del hospital del seguro social del Callao – Perú. Los resultados, obtenidos por los investigadores, arrojan un nivel deficiente del 24.5% frente a un 7.8% obtenido en el hospital del Santa – Perú. Este análisis comparativo nos ofrece una perspectiva valiosa que complementa nuestros hallazgos, al analizar cómo estos niveles varían según la ubicación del nosocomio en el territorio nacional.

En relación con, el tercer objetivo específico se buscó determinar la influencia de la integración del personal con el desempeño laboral, una dimensión que debe ser tomada en cuenta ya que permite seleccionar a los nuevos colaboradores, quienes son fundamentales para el éxito de las organizaciones. Tal es así, Marrom (2022) considera que la integración es la forma en que se recluta y selecciona a los empleados para fortalecer la organización empresarial.

Según los resultados obtenidos en la pesquisa, se ha determinado que existe una influencia directa y positiva entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral. Además, se ha encontrado un alto grado de significancia estadística ($p = 0.01$), lo que indica que los constructos están fuertemente relacionados. Asimismo, esta investigación presenta similitudes con el estudio llevado a cabo por Bibi (2018) sobre el impacto del desempeño de las enfermeras en un hospital de Pakistán. Por lo tanto, resulta recomendable que las organizaciones prioricen y mejoren sus procesos para garantizar una óptima integración del talento humano. En ese mismo sentido, coincide con la investigación ejecutada por Keshk y Shehata (2018), realizada en Egipto con la comparación entre dos hospitales del mencionado país, con una significancia ($p < 0.01$).

En lo que respecta al cuarto objetivo específico de la investigación, el enfoque se orientó hacia la evaluación de la conexión entre la dimensión del desarrollo personal y el rendimiento laboral en el entorno hospitalario. Los resultados obtenidos tras el análisis de los datos indican de manera concluyente que existe una correlación directa y positiva entre estas dos variables. Además, es relevante destacar que el valor de la P tabular (0.008), es inferior a 0.05, lo que refuerza la significancia estadística. Por ello, en el contexto de una organización el desarrollo del personal tiene un impacto directo sobre el desempeño de los colaboradores, creando personal más competentes en el desarrollo de sus funciones. Al respecto, Mondy y Noe (2010) sostienen que el progreso del colaborador se encuentra ligado al fortalecimiento de su conocimiento, con el objetivo de perfeccionar sus habilidades y optimizar su rendimiento dentro del ámbito laboral que se desarrolle. En este sentido, el resultado de la investigación se ve respaldado y enriquecido por estudios previos.

A partir de los estudios documentados en los antecedentes, se evidencian convergencias, afinidades y divergencias con investigaciones previas, como ilustra el caso de la investigación llevada a cabo por Dzimbiri y Molefi (2022) en la región sureste de África, específicamente en Malawi. Estos autores sostienen la imperante necesidad de la gestión del talento humano para la satisfacción laboral (0.509), el comportamiento innovador en el trabajo (0.408), el compromiso (0.489) y la orientación profesional (0.488), todos con una significancia P menor que 0.001. Se destaca que el estudio de estas variables está intrínsecamente vinculado a un mejor desempeño laboral.

Si bien la pesquisa de Dzimbiri y Molefi aborda dimensiones clave como reclutamiento, implicación, desarrollo y retención del talento, se observa una ausencia específica en su investigación en relación con la conexión entre el desarrollo del talento y las demás variables dependientes. No obstante, al considerar ambas investigaciones en conjunto, se desprende la conclusión de que el desarrollo del personal ejerce una influencia significativa en la mejora

general de las organizaciones, aportando así un valioso elemento de coherencia y respaldo a la comprensión de los factores que inciden en el entorno laboral.

En relación al quinto objetivo específico, el enfoque de la investigación se centró en identificar la relación entre las recompensas al personal y el rendimiento laboral. A partir de los resultados obtenidos, se determinó una correlación directa y positiva entre los elementos estudiados, con una variabilidad del 2.7%. Además, se observó que el valor p alcanzó los 0.100, superando el umbral de referencia (0.05). No obstante, esto no sugiere que la dimensión no ejerza influencia en la variable en todos los escenarios, en nuestro estudio particular, carecemos de suficiente respaldo estadístico para rechazar la hipótesis nula. Esta perspectiva contrasta con la afirmación de Buzea (2014), quien sostiene que las recompensas tienen un impacto directo en la satisfacción y rendimiento laboral.

En contraste con los hallazgos de Torres (2021), cuya investigación se llevó a cabo en un centro hospitalario en el norte del Perú, específicamente con la participación de enfermeras de esa institución, se observan discrepancias significativas. El estudio de Torres reveló una relación directa y positiva (con un coeficiente de correlación de $r = 0.308$) entre las variables en cuestión, con una significancia por de valor del 0.001. En este sentido, la falta de influencia en nuestro estudio sugiere que la variable desempeño laboral no se ve afectada o no cambia de manera sistemática en respuesta de la dimensión de recompensa de personal. En conclusión, significa que el valor de la dimensión no ofrece información útil o predictiva sobre los valores del otro constructo.

Finalmente, el sexto objetivo específico se propuso investigar la conexión entre la retención de personal y el rendimiento laboral. Los resultados revelaron una asociación directa y positiva con una variabilidad del 5.4%. Sin embargo, al evaluar la influencia, se observó que la P valor de alcanzó 0.018, muy por debajo del valor referencial (0.05). En consecuencia, se confirma la influencia entre la dimensión y variable dependiente. Estos hallazgos coinciden con las afirmaciones presentadas por Singh (2019); Devi (citado por Keshk y Shehata, 2018) quienes argumentan que las organizaciones deben adoptar estrategias

para retener a su personal, considerandolo un activo valioso dentro de la estructura de la empresa.

Mientras tanto, en comparación con otras investigaciones plasmadas en el marco teórico, se coincide con la pesquisa practicada por Kurniawan, (2020), investigación realizada a las enfermeras del país asiático – Indonesia, donde demostraron que la retención de personal influye sobre el compromiso y el buen desempeño laboral con una correlación directa y positiva ($r = 0.715$) y con una significancia de 0.000. Investigación que coincide por las teorías de Sing y Devi.

En síntesis, el análisis detallado en el presente informe cuenta con una dimensión sin influencia con el constructo dependiente. No obstante, es relevante señalar que los niveles observados en las variables analizadas plantean preocupaciones que subrayan la necesidad de perfeccionar la gestión del talento humano en el centro de investigación bajo estudio.

VI. CONCLUSIONES

- Primera.** Después de un análisis de la información recopilada, se ha llegado a la conclusión que existe una clara influencia entre las variables bajo estudio, evidenciada por un P valor de 0.00, situándose por debajo del umbral crítico del 0.01. Por lo tanto, se procedió a rechazar la hipótesis nula, respaldando así la validez de la hipótesis alternativa.
- Segunda.** En cuanto al objetivo específico uno, se puede concluir que el nivel medio de la Gestión de Talento Humano, tiene el mayor porcentaje, con un 57.6% (59 personas), seguido del nivel bajo con un 37.3% (38 personas) y por último el nivel alto representa un 4.9% (5 personas)
- Tercera.** En relación al objetivo específico dos, se observó que el desempeño laboral de los enfermeros se distribuyó de la siguiente manera: un 64.7% (66) en el nivel medio, seguidos por un 27.5% (28) en el nivel alto y un 7.8% (8) en el nivel bajo.
- Cuarta.** Respecto al tercer objetivo específico se concluye que la integración del personal tiene una influencia positiva y directa en el desempeño laboral. Los datos recopilados respaldan esta conclusión, ya que el análisis estadístico muestra la significancia de esta influencia mediante la P valor de 0.001.
- Quinta.** En relación al cuarto objetivo específico se concluye una influencia directa y positiva entre el desarrollo de personal y la variable dependiente, lo cual está respaldado por el P valor de $0.008 < 0.05$, lo que indica que la influencia es estadísticamente significativa.
- Sexta.** En el marco del quinto objetivo específico no se evidencia influencia entre la recompensa y el desempeño laboral, como lo demuestra un P valor de 0.100. valor por encima del umbral establecido de 0.05.
- Séptima.** Respecto al sexto objetivo, se concluye una influencia directa y positiva entre la retención de personal y la variable dependiente. Esto se respalda de manera significativa con un P valor de 0.018, situado por debajo del umbral crítico establecido de 0.05.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera.** Se recomienda a la jefatura de la gestión del talento humano, realizar evaluaciones periódicas de las estrategias de gestión del talento. Por ser esencial recopilar retroalimentación directa de los colaboradores para identificar áreas de mejora y ajustar las prácticas.
- Segunda.** Para mejorar el nivel de la gestión del talento humano se recomienda a la jefatura del departamento llevar a cabo sesiones de diálogo y escucha activa, actualizar políticas y adoptar nuevas prácticas que estén en sintonía con las expectativas del personal.
- Tercera.** La jefatura de la gestión del talento humano para mejorar el desempeño debe contratar profesionales para aliviar la carga laboral, realizar evaluaciones que identifiquen fortalezas y debilidades. Utilizar revisiones individuales, encuestas y feedback directo.
- Cuarta.** Se recomienda a la dirección de la gestión del talento humano asegurar la rigurosa aplicación de los principios de oportunidad, transparencia y mérito en todos los procesos de selección y gestión del personal, establecido por la Autoridad Nacional del Servicio Civil.
- Quinta.** En lo que respecta al desarrollo profesional, se sugiere a la dirección del talento humano instaurar programas de capacitación bien estructurados para mejorar las competencias y habilidades.
- Sexta.** Se le recomienda a la dirección de la gestión del talento, no descuidar acciones para fortalecer la recompensa al personal, implementando sistemas de reconocimiento, desarrollar programas de incentivos, desarrollo profesional y equilibrio entre la vida personal y el trabajo.
- Septima.** A la dirección general de la gestión del talento humano, se le recomienda implementar estrategias que puedan contribuir a crear un entorno de trabajo atractivo y favorable como: oportunidad de desarrollo profesional, reconocimiento regular y una comunicación abierta entre entre la parte jerárquica y los colaboradores.

REFERENCIAS

- Ashraf, M., Riaz, M., & Nasir, F. (2019). El papel del género en la retención de empleados: un estudio de Hospitales Privados en Karachi. *Revista internacional de aprendizaje experiencial y estudios de casos*, 157 - 171.
[doi:dx.doi.org/ 10.22555/ ijelcs.v4i1.2595.g537](https://doi.org/10.22555/ijelcs.v4i1.2595.g537)
- Abid, G., Sajjad, I., Elahi, N., Farooqi , S., & Nisar, A. (2018). La influencia de la motivación prosocial y el civismo en el compromiso laboral: El papel mediador de prosperar en el trabajo. *Cogent Business & Management*, 1 - 19.
<https://doi.org/10.1080/23311975.2018.1493712>
- Aiquipa, O. (2022). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en los profesionales de los servicios de medicina y odontología del hospital II Jorge reategui delgado - essalud 2020*. Tesis, Hospital II Jorge Reategui Delgado, Piura.
<http://repositorio.unp.edu.pe/handle/20.500.12676/3443>
- Akyol, S., & Baykasoglu, A. (2019). Un algoritmo de búsqueda aleatorio constructivo basado en reglas múltiples para resolver problemas de equilibrio y asignación de trabajadores. *Revista J. intel. fabricación.*, 557 - 573.
[doi:https://doi.org/10.1007/ s10845-016-1262-6](https://doi.org/10.1007/s10845-016-1262-6).
- Arias, J. (2020). *Técnicas e instrumentos de investigación científica*. Perú: Enfoques consulting EIRL.
- Barrada, j., Ramos, P., & Fernandez, E. (2019). Evaluación del desempeño laboral mediante escalas breves de autoinforme: el caso del Cuestionario de Desempeño Laboral Individual. *Revista de trabajo y psicología organizacional*, 195 - 205.
<https://journals.copmadrid.org/jwop>
- Bibi, M. (2018). Impacto de las prácticas de gestión del talento en Desempeño de los empleados: un estudio empírico entre empleados de atención médica. *Revista SEISENSE de Gestión V, 2*, 22 - 32.
<https://doi.org/10.33215/sjom.v2i1.83>

- Boada, N. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una pyme de servicios de seguridad del Perú. *Revista Journal of Economics, Finance and International Business*, 3, 75 - 103. <http://dx.doi.org/10.20511/jefib.2019.v3n1.398>
- Buzea, C. (2014). Construcciones de la teoría de la equidad en un contexto cultural Rumano. *Tararear - Recurso desarrollo*, 25, 421 - 439.
- Calderón , J., Huilcapi, R., Montiel, P., Mora, J., & Naranjo, D. (2018). Desempeno laboral y los procesos administrativos, fuentes de desarrollo empresarial. *Revista Producción, ciencias e investigación.*, 2, 15 - 22. [file:///C:/Users/Usuario/Downloads/43-1-161-1-10-20180308%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/43-1-161-1-10-20180308%20(1).pdf)
- Campbell, J., & Wiernik, B. (2015). La modelización y evaluación de desempeño laboral. *Revisión anual: psicología y comportamiento organizacional*, 47 - 74. <https://doi.org/10.1007/s11205-015-0883-z>
- Castillo Gonzáles, E. M. (2021). *Mejorando el cuidado de enfermería de los usuarios en estado crítico, en la unidad de cuidados intensivos del hospital Eleazar Guzman Barron de Nuevo Chimbote - 2021.* <https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/4832958>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones.* (Novena ed.). México: Mc Graw Hill/Interamericana.
- Chiavenato, I. (2020). *Gestion del Talento Humano* (Quinta ed.). Madrid: Mc Graw hill.
- Chiekezie, O., Emejulu, G., & Nwanneka, A. (2017). Compensation management and employee retention of selected commercial banks in Anambra state- Nigeria. *Revista Society for science and education.*, 115 - 127. [doi:10.14738/abr.53.2758](https://doi.org/10.14738/abr.53.2758)
- Cloutier, O., Felusiak , L., Hill, C., & Pemberton-Jones, E. (2015). La importancia de desarrollar estrategias para la retención de empleados. *Revista de liderazgo, responsabilidad y ética.*, 12(2), 119 - 129. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://www.m.www.na-businesspress.com/JLAE/Pemberton-JonesEJ_Web12_2_.pdf
- Cornejo, A. (2022). *Gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal de enfermería en un hospital de nivel III. Lima - 2022.* Tesis, Lima.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/98454/Cornejo_RAG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Davidescu, A., Apostu, S., Paul, A., & Casuneanu, I. (2020). Flexibilidad Laboral, Satisfacción Laboral y Trabajo: Desempeño entre los empleados rumanos- Implicaciones para la sostenibilidad humana Administracion de recursos. *Revista Sustentabilidad*, 53.

<https://doi.org/10.3390/su12156086>

Defensoria del pueblo. (2021). *Gore y Diresa de Áncash deben atender necesidades en área UCIN del hospital de Nuevo Chimbote*. Obtenido de <https://www.defensoria.gob.pe>.

Durán, S., & Martinez, H. (2020). Capacitación del talento humano y la gestión de la calidad en las instituciones del sector salud. *Revista científica gestar - artículo de revisión.*, 2 - 15.

<https://doi.org/10.46296/gt.v3i6.0013>

Dzimiri, G., & Molefi, A. (2022). Modelo de gestión del talento para enfermeras diplomadas en los hospitales públicos de Malawi. *Revista de psicología industrial-Aosis*.

<https://doi.org/10.4102/sajip.v48i0.1953>

Espinoza, M., & Gallegos, D. (2018). Inserción laboral de las personas con discapacidad laboral en el Ecuador. *Revista Espacios*, 39. <http://es.revistaespacios.com/a18v39n51/a18v39n51p03.pdf>

Espíritu, J. (2017). *Estudio de la demanda social y mercado ocupacional de la carrera de enfermería*. Universidad Nacional del Santa. UNS.

Ghasemi, M., & Hashemzaee, A. (2017). La encuesta de la relación entre la gestión del talento humano y la motivación laboral con la gestión de conflictos en la universidad de ciencias médicas de Zabol. *Specialty Journal of Psychology and Management*, 26 - 34.

<https://sciarena.com/storage/models/article/TjmPaum80ZhzfuscNEfrkyNSwVgZLeRIUoNPQmyaKwzshNvLLlydcZ3LEtGA/the-survey-of-the-relationship-between-talent-management-and-job-motivation-with-conflict-manageme.pdf>

- Giraldo, A., & Vélez, C. (2016). Desafios en la formación del talento humano para la atención primaria de salud en américa latina. *Revista costarricense de salud pública*, 54 - 70.
<https://www.scielo.sa.cr/pdf/rcsp/v25n2/1409-1429-rcsp-25-02-54.pdf>
- Gonzales, H. (2022). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en trabajadores del servicio de emergencia. Hospital Essalud - Chimbote 2021*. Hospital Essalud III, Chimbote.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/86791>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Definiciones de enfoques cualitativos y cuantitativos, sus similitudes y diferencias*. (sexta ed.). McGraw Hill.
- Jara, A., Asmat, N., Alberca, N., & Medina, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de gerencia.*, 23(83), 740-760.
<https://biblat.unam.mx/hevila/Revistavenezolanadegerencia/2018/vol23/no83/14.pdf>
- Kehinde, J. S. (2012). Talent Management: Effect on Organizational Performance . *Journal of Management Research*, 4.
<http://dx.doi.org/10.5296/jmr.v4i2.937>
- Keshk, L., & Shehata, L. (2018). Gestión del talento y su efecto en el desempeño organizacional entre los enfermeros de hospitales de Shebin El Kom. *Revista internacional de enfermería*, 5, 108 - 123.
doi:DOI: 10.15640/jns.v5n2a10
- Khalifa, G., Amén , A., Mohamed, M., Nusari, M., Al-Shibami, A., & Abuelhassan, A. (2018). Efecto de la excelencia organizacional y el desempeño de los empleados en la productividad organizacional dentro del sector de la salud en los EAU. *Journal of Engineering and Applied Sciences* , 13.
DOI: 10.3923/jeasci.2018.6199.6210
- Krijgsheld, M., & Tummers, L. (2022). Desempeño laboral en el cuidado de la salud. *Revista Investigación de los servicios de la salud de BMC*.
doi:<https://doi.org/10.1186/s12913-021-07357-5>

- Kurniawan, D., Sopiah, S., Nora, E., & Narmaditya, B. (2020). ¿Influye la gestión del talento humano en el rendimiento de los empleados ? El papel moderador del compromiso laboral., *Revista Economics adn business*, 7, 335 - 341.
<https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no7.335>
- Marrom, F. (2022). *Gestión del talento humano y desarrollo organizacional de la empresa Sinierg*. Tesis, Villa el salvador.
<https://purl.org/pe-repo/renati/type#tesis>
- Ministerio de Salud. (2019). *Compendio estadístico: Información de recursos humanos del sector salud - Perú*. Lima: Ministerio de salud (Minsa).
<file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Compendio%202013%20-%202018.pdf>
- Mitosis, K., Lamnisos, D., & Talías, M. (2021). Gestión del talento en el cuidado de la salud: una revisión cualitativa y sistemática. *Revista Sustentabilidad*.
<https://doi.org/10.3390/su13084469>
- Mondy, W., & Noe, R. (2010). *Administración de recursos humanos* (Decima primera edición ed.). Pearson.
- Nigusea, G., & Getachewb, H. (2019). El efecto del sistema de recompensas en la creatividad de los empleados en el caso de la sucursal de Bale Zone de Oromia Credit and Saving Share Company. *Revista de Ciencia y Gestión del Servicio de Educación Superior*, 2. Obtenido de [file:///C:/Users/Usuario/Downloads/document%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/document%20(1).pdf)
- Ñaupas, H., Valdivia , M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación: Cuantitativa y cualitativa y redacción de tesis*. (Q. edición, Ed.) Bogotá-Colombis: Ediciones de la U.
- OMS. (2020). La OMS y sus aliados hacen un llamamiento urgente para que se invierta en personal de enfermería. Obtenido de <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/331675/9789240003392-spa.pdf>
- Organización mundial de la salud. (2017). Estrategía de recursos humanos para el acceso universal a la salud y la cobertura universal de la salud. *Conferencia sanitaria panamericana*, (pág. 28). Washigton D,c.

- Organización mundial de la salud. (2021). *Impacto de la covid - 19 en los recursos humanos para la salud y respuesta de política: el caso del estado plurinacional de Bolivia, Chile, Colombia, Ecuador y Perú: Síntesis de hallazgo en cinco países de América latina*. Ginebra: OMS - OPS.
<https://www.who.int/es/publications/i/item/9789240039001>
- Páredes, P., & Bustamante, J. (2021). Gestión del talento humano y satisfacción laboral en bancos de Guayaquil. *Journal of the Academy*, 44 - 61.
[doi:https://doi.org/10.47058/joa5.4](https://doi.org/10.47058/joa5.4)
- Peñalosa, L., & Mejía, G. (2020). *Cultura y clima: Condiciones para la productividad laboral*. tesis de Maestría, Universidad del Rosario.
<https://repository.urosario.edu.co/items/1c06380a7c0c-47c5-8a07-4471951c513b>
- Quintana, D., & Tarqui, C. (2020). Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la seguridad social del Callao. *Archivos de medicina (Manizales)*, 123 - 132.
<https://doi.org/10.30554/archmed.20.1.3372.2020>
- Reed, L., Whitten, C., & Ashford, J. (2019). La importancia de enseñar civismo como una competencia de construcción de relaciones en el lugar de trabajo. *En Desarrollos en simulación empresarial y aprendizaje experiencial ABSEL.*, 46.
<https://www.cisco.com/c/en/us/about/>
- Robbins, E., & Judge, T. (2014). *Administración*. México: Pearson.
- Robbins, S., & Judge, T. (2017). *Comportamiento organizacional* (17 ed.). Pearson.
- Roos, M., Reale, J., & Branning, F. (2022). Un modelo de desempeño laboral basado en valores. *Plos one*, 171.
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0262430>
- Safa, M., Weeks, K., Stromberg, R., & Azam, A. (2017). Adquisición y Formación de Talento Humano Estratégico Portuario: Desafíos y Oportunidades. *Avances en factores humanos, gestión empresarial y liderazgo.*, 594, 205-2015.
https://doi.org/10.1007/978-3-319-60372-8_20

- Salazar, L., & Ospina, y. (2019). Satisfacción laboral y desempeño. *Colección académica de ciencias estratégicas.*, 6.
<https://repository.upb.edu.co/handle/20.500.11912/9384>
- Samaniego Samaniego, I. (2022). “*Satisfacción laboral y su influencia en la productividad de los trabajadores del Patronato Provincial de Chimborazo*”. Universidad de ámbato. Obtenido de <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/36860/1/155%20GTH.pdf>
- Sekerin, V., Gaisina, L., Shutov, N., Abdrakhmanov, N., & Valitova, N. (2018). Mejora de la calidad de la formación orientada a la competencia del personal de las empresas industriales. *Calitatea*, 19(165) 68 - 72.
https://www.researchgate.net/publication/326849277_Improving_the_quality_of_competence-oriented_training_of_personnel_at_industrial_enterprises
- Singh, D. (2019). Una revisión de la literatura sobre la retención de empleados con enfoque en Tendencias recientes. *International Journal of Scientific Research in Science and Technology*, 6, 425 - 431.
<https://doi.org/10.32628/IJSRST195463>
- Thunnissen, M., Fruytier, B., & Boselie, P. (2013). Yna revisión de la gestión del talento ¿infancia o adolescencia? *Revista internacional de gestión de recursos humanos*, 24(9), 1744-1761.
DOI: 10.1080/09585192.2013.777543
- Thunnissen, M., Scullion, H., & Gallardo, E. (2020). Gestión del talento: el contexto importa. *The International Journal of Human Resource Management*,, 457 - 473.
DOI: 10.1080/09585192.2019.1642645
- Torres, J. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral percibido por el personal de la clínica San Pedro SAC*. Tesis., <https://hdl.handle.net/20.500.12692/73829>
- Viswesvaran, C., & Unos, D. (2008). Perspectivas sobre los modelos de desempeño laboral. *International journal of selecctión and assessment*, 216 - 261.
<https://doi.org/10.1111/1468-2389.00151>

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLE	DIMENSIONES	METODOLOGIA
¿Cuál es la influencia entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del área de enfermería de un centro hospitalario de Nuevo Chimbote – 2023?	<u>problema general</u> ¿Cuál es la influencia entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del área de enfermería de un centro hospitalario de Nuevo Chimbote 2023?	<u>hipótesis general</u> Existe influencia entre la gestión del recurso humano y el desempeño laboral del área de enfermería de un centro hospitalario de Nuevo Chimbote – 2023.	<u>objetivo general</u> Determinar la influencia entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del área de enfermería de un centro hospitalario de Nuevo Chimbote – 2023. <u>objetivo específico</u> 1.-Determinar el nivel de la gestión del talento humano del área de enfermería de un centro hospitalario de Nuevo Chimbote – 2022. 2.-Determinar el nivel de desempeño laboral del área de enfermería de un centro hospitalario de Nuevo Chimbote – 2023.	<u>Variable I:</u> Gestión del talento humano.	Integración de personal Desarrollo de personal Recompensa de personal Retención de personal	Tipo de investigación: De acuerdo al alcance es correlacional causal De acuerdo al fin que se persigue es Básica De acuerdo al enfoque es cuantitativa Diseño: No experimental De acuerdo a la temporalidad es transversal

			<p>3.-Determinar la influencia entre la integración del personal y el desempeño laboral del área de enfermería de un centro hospitalario de Nuevo Chimbote – 2023.</p> <p>4.-Determinar la influencia entre el desarrollo personal y el desempeño laboral del área de enfermería de un centro hospitalario de Nuevo Chimbote – 2023.</p> <p>5.-Determinar la influencia entre la recompensa del personal y el desempeño laboral del área de enfermería de un centro hospitalario de Nuevo Chimbote – 2023.</p> <p>6.-Determinar la influencia entre la retención del personal y el desempeño laboral del área de enfermería de un centro hospitalario de Nuevo Chimbote – 2023.</p>	<p><u>Variable D:</u> Desempeño laboral</p>	<p>Realización de tareas Civismo Productividad</p>	<p><u>Técnica:</u> Encuesta <u>Instrumento:</u> Cuestionario</p>
--	--	--	---	---	--	--

ANEXO 2: MATRIZ DE LA OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	INSTRUMENTO
VI. Gestión del Talento Humano.	La gestión del talento Humano son las agrupaciones de acciones colectivas y prácticas indispensables para gestionar al capital humano. Chiavenato (2020)	Es el proceso de la Gestión del talento humano que se encuentra conformada por cuatro dimensiones: Integración, desarrollo, recompensa y retención de personal, las cuales se medirán a través de un cuestionario con 14 interrogantes.	Integración de personal	Reclutamiento	Escala de Likert. Ordinal 1.- Nunca 2.- A veces 3.- Siempre	Cuestionario Integración de personal. 1 – 4. Desarrollo de personal 5 – 7 Recompensa de personal 8 – 11 Retención de personal 12 – 14.
				Selección		
			Desarrollo del personal	Nuevos Conocimientos		
				Capacitación Permanente		
				Desarrollo profesional		
			Recompensa del personal	Remuneraciones		
				Incentivos		
				Prestaciones sociales		
				Reconocimiento personal		
			Retención del personal	Comunicación entre las partes		
				Calidad de vida		
				Beneficios en el trabajo		

VD: Desempeño Laboral.	El desempeño laboral son las habilidades y competencias con las que cuenta el colaborador para la ejecución eficiente de las tareas encomendadas (Robbins y Judge, 2014)	El desempeño Laboral es el desenvolvimiento y resultado que desarrollan los colaboradores y comprenden las siguientes dimensiones: realización de tareas, civismo y productividad. Estos se medirán a través de un cuestionario de preguntas con 15 ítems.	Realización de tareas	División del trabajo	Escala de Likert. Ordinal 1.- Nunca 2.- A veces 3.- Siempre	Cuestionario Realización de tareas. 1 – 4. Civismo 5 – 10 Productividad 11 - 15
				Ejecución de tareas		
				Experiencia laboral		
				Competencias		
			Civismo	Conducta		
				Cortesía		
				Orden		
				Compromiso con los compañeros		
				Proporciona sugerencias		
				Imagen de la empresa		
			Productividad	Eficacia		
				eficiencia		
				Indicadores		
				Rendimiento del colaborador		
				Cumplimiento de la jornada		

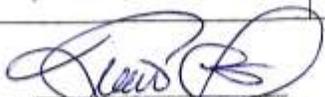
ANEXO 3: VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TITULO: Influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral del área de enfermería – Hospital de Nuevo Chimbote, 2023

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	Opción de respuestas	Criterios de evaluación								Observaciones y/o recomendaciones
					Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
					Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Gestión del talento humano	Integración de personal	Reclutamiento	El reclutamiento de los profesionales de la salud se realizan mediante convocatorias públicas.	1.- Nunca 2.- A veces 3.- Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			El proceso de reclutamiento atrae a los mejores candidatos al centro hospitalario.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Selección	Se realizan entrevistas basadas en competencias durante el proceso de selección de personal.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
			Se consideran las habilidades clínicas en la selección de nuevos colaboradores.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
	Desarrollo de personal	Nuevos conocimientos.	Recibe recursos para aprender y desarrollar nuevos conocimientos en su área de trabajo.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Capacitación permanente	La organización brinda oportunidades de capacitación continua en su área de trabajo.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Desarrollo profesional	Puede acceder a programas de desarrollo profesional para avanzar en su carrera.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
	Recompensa del personal	Remuneraciones	Sus remuneraciones están alineadas con las expectativas del mercado.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Incentivos	El personal de enfermería recibe incentivos por su productividad.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Prestaciones sociales	Los colaboradores del área de enfermería reciben beneficios sociales extras.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Reconocimiento personal	Recibe reconocimiento en su trabajo por el cuidado de los pacientes por parte de la organización.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		

Retención del personal	Comunicación entre las partes	La comunicación para resolver problemas entre el personal y la organización es efectiva.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
	Calidad de vida	Considera que la calidad de vida influye en su permanencia en la institución.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
	Beneficios en el trabajo	En el centro hospitalario donde desarrolla sus actividades, se implementan políticas de retención de personal.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	


 Lucio Samuel Saldana Oliva
 DNI N° 48998035

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Instrumento Gestión del Talento Humano.
 OBJETIVO : Validar el instrumento para su aplicación.
 DIRIGIDO A : Licenciadas del área de enfermería.
 VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO :

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
				<input checked="" type="checkbox"/>

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR : *Arceceli Giovana Kochachin Chilca*
 GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : *Mg. Administración de Negocios.*

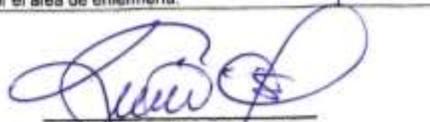

 DNI N°
 32956849

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TITULO: Influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral del área de enfermería – Hospital de Nuevo Chimbote, 2023

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	Opción de respuestas	Criterios de evaluación								Observaciones y/o recomendaciones		
					Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta				
					Si	No	Si	No	Si	No	Si	No			
Desempeño Laboral	Realización de tareas	División del trabajo	Cree Ud. que la división del trabajo dentro del área de enfermería es efectiva.	1.- Nunca 2.- A veces 3.- Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
		Ejecución de tareas	Enfrentan dificultades en la ejecución de sus tareas, afectando su desempeño laboral.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
		Experiencia laboral	Considera que su experiencia laboral es aprovechada dentro del área donde se desempeña.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
		Competencias	Sus competencias laborales se aplican de manera efectiva en su trabajo para mejorar su desempeño.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
	Civismo	Conducta	Se promueve una conducta personal positiva en el entorno laboral del área de enfermería.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Cortesía	Considera que la falta de cortesía, afecta las relaciones laborales y el buen desempeño de sus funciones.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Orden	El área donde realiza sus actividades se mantiene ordenada para una mejor atención.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Compromiso con los compañeros	Existe compromiso laboral en los compañeros del área de enfermería.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Proporciona sugerencias	Considera que proporcionar sugerencias dentro del ámbito laboral mejoraría el desempeño del área.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Imagen de la empresa	La buena imagen del hospital influye en su desempeño laboral.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Productividad	Eficacia	El personal del área de enfermería responde eficazmente a las necesidades de los pacientes.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		eficiencia	Los profesionales de enfermería son eficientes en la realización de las tareas médicas		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Indicadores	Regularmente reciben retroalimentación sobre su desempeño en relación con los indicadores de productividad.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

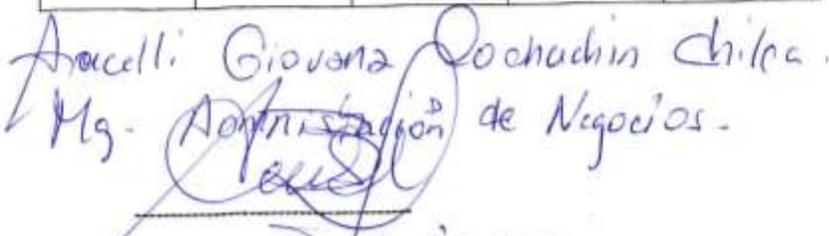
		Rendimiento del colaborador	El rendimiento de los colaboradores del área de enfermería están alineados con los objetivos de la organización.		✓	✓	✓	✓	
		Cumplimiento de la jornada	Se cumple rigurosamente con los horarios de trabajo establecidos por el área de enfermería.		✓	✓	✓	✓	


Lucio Samuel Saldaña Oliva
 DNI N°: 18898035

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Instrumento Desempeño Laboral
 OBJETIVO : Validar el instrumento para su aplicación
 DIRIGIDO A : Licenciadas del área de enfermería
 VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO :

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
				✓

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR : Arcelli Giovana Ochachin Chilca
 GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Mg. Administración de Negocios

 DNI N° 32950848

Retención del personal	Comunicación entre las partes	La comunicación para resolver problemas entre el personal y la organización es efectiva.	<input checked="" type="checkbox"/>					
	Calidad de vida	Considera que la calidad de vida influye en su permanencia en la institución.	<input checked="" type="checkbox"/>					
	Beneficios en el trabajo	En el centro hospitalario donde desarrolla sus actividades, se implementan políticas de retención de personal.	<input checked="" type="checkbox"/>					

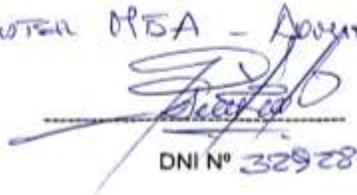

 Lucio Samuel Saldaña Oliva
 DNI N°: 18898035

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Instrumento Gestión del Talento Humano.
 OBJETIVO : Validar el instrumento para su aplicación.
 DIRIGIDO A : Licenciadas del área de enfermería.
 VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO :

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
				<input checked="" type="checkbox"/>

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR : MARIONELLA ROSA PACIFICO LINARES.
 GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAESTRO OPA - ADMINISTRACION EN NEGOCIOS


 DNI N° 32928622

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TITULO: Influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral del área de enfermería – Hospital de Nuevo Chimbote, 2023

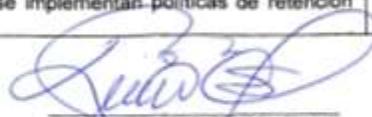
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	Opción de respuestas	Criterios de evaluación								Observaciones y/o recomendaciones		
					Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta				
					Si	No	Si	No	Si	No	Si	No			
Desempeño Laboral	Realización de tareas	División del trabajo	Cree Ud. que la división del trabajo dentro del área de enfermería es efectiva.	1.- Nunca 2.- A veces 3.- Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
		Ejecución de tareas	Enfrentan dificultades en la ejecución de sus tareas, afectando su desempeño laboral.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
		Experiencia laboral	Considera que su experiencia laboral es aprovechada dentro del área donde se desempeña.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
		Competencias	Sus competencias laborales se aplican de manera efectiva en su trabajo para mejorar su desempeño.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
	Civismo	Conducta	Se promueve una conducta personal positiva en el entorno laboral del área de enfermería.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Cortesía	Considera que la falta de cortesía, afecta las relaciones laborales y el buen desempeño de sus funciones.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Orden	El área donde realiza sus actividades se mantiene ordenada para una mejor atención.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Compromiso con los compañeros	Existe compromiso laboral en los compañeros del área de enfermería.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Proporciona sugerencias	Considera que proporcionar sugerencias dentro del ámbito laboral mejoraría el desempeño del área.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Productividad	Imagen de la empresa	La buena imagen del hospital influye en su desempeño laboral.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Eficacia	El personal del área de enfermería responde eficazmente a las necesidades de los pacientes.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		eficiencia	Los profesionales de enfermería son eficientes en la realización de las tareas médicas		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Indicadores	Regularmente reciben retroalimentación sobre su desempeño en relación con los indicadores de productividad.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TITULO: Influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral del área de enfermería – Hospital de Nuevo Chimbote, 2023

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	Opción de respuestas	Criterios de evaluación								Observaciones y/o recomendaciones	
					Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
					Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
Gestión del talento humano	Integración de personal	Reclutamiento	El reclutamiento de los profesionales de la salud se realizan mediante convocatorias públicas.	1.- Nunca 2.- A veces 3.- Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
			El proceso de reclutamiento atrae a los mejores candidatos al centro hospitalario.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Selección	Se realizan entrevistas basadas en competencias durante el proceso de selección de personal.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
			Se consideran las habilidades clínicas en la selección de nuevos colaboradores.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
	Desarrollo de personal	Nuevos conocimientos.	Recibe recursos para aprender y desarrollar nuevos conocimientos en su área de trabajo.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
			Capacitación permanente		La organización brinda oportunidades de capacitación continua en su área de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
			Desarrollo profesional		Puede acceder a programas de desarrollo profesional para avanzar en su carrera.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
	Recompensa del personal	Remuneraciones	Sus remuneraciones están alineadas con las expectativas del mercado.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
			Incentivos		El personal de enfermería recibe incentivos por su productividad.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
			Prestaciones sociales		Los colaboradores del área de enfermería reciben beneficios sociales extras.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
			Reconocimiento personal		Recibe reconocimiento en su trabajo por el cuidado de los pacientes por parte de la organización.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>

Retención del personal	Comunicación entre las partes	La comunicación para resolver problemas entre el personal y la organización es efectiva.	✓	✓	✓	✓	
	Calidad de vida	Considera que la calidad de vida influye en su permanencia en la institución.	✓	✓	✓	✓	
	Beneficios en el trabajo	En el centro hospitalario donde desarrolla sus actividades, se implementan políticas de retención de personal.	✓	✓	✓	✓	


 Lucio Samuel Saldaña Oliva
 DNI N°: 18898035

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Instrumento Gestión del Talento Humano.
 OBJETIVO : Validar el instrumento para su aplicación.
 DIRIGIDO A : Licenciadas del área de enfermería.
 VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO :

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
				✓

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR : Zulay Peretz Cambini
 GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Tlg. MBA - Administración en Negocios

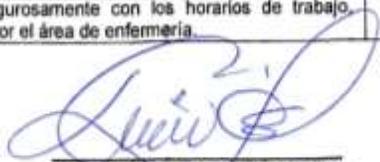

 DNI N° 40612319

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO: Influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral del área de enfermería – Hospital de Nuevo
Chimbote, 2023

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	Opción de respuestas	Criterios de evaluación								Observaciones y/o recomendaciones
					Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
					Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Desempeño Laboral	Realización de tareas	División del trabajo	Cree Ud. que la división del trabajo dentro del área de enfermería es efectiva.	1 - Nunca 2 - A veces 3 - Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Ejecución de tareas	Enfrentan dificultades en la ejecución de sus tareas, afectando su desempeño laboral.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Experiencia laboral	Considera que su experiencia laboral es aprovechada dentro del área donde se desempeña.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Competencias	Sus competencias laborales se aplican de manera efectiva en su trabajo para mejorar su desempeño.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Civismo	Conducta	Se promueve una conducta personal positiva en el entorno laboral del área de enfermería.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Cortesía	Considera que la falta de cortesía, afecta las relaciones laborales y el buen desempeño de sus funciones.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Orden	El área donde realiza sus actividades se mantiene ordenada para una mejor atención.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Compromiso con los compañeros	Existe compromiso laboral en los compañeros del área de enfermería.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Proporciona sugerencias	Considera que proporcionar sugerencias dentro del ámbito laboral mejoraría el desempeño del área.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Productividad	Imagen de la empresa	La buena imagen del hospital influye en su desempeño laboral.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Eficacia	El personal del área de enfermería responde eficazmente a las necesidades de los pacientes.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		eficiencia	Los profesionales de enfermería son eficientes en la realización de las tareas médicas		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Indicadores	Regularmente reciben retroalimentación sobre su desempeño en relación con los indicadores de productividad.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		

		Rendimiento del colaborador	El rendimiento de los colaboradores del área de enfermería están alineados con los objetivos de la organización.		✓		✓		✓		✓		
		Cumplimiento de la jornada	Se cumple rigurosamente con los horarios de trabajo establecidos por el área de enfermería.		✓		✓		✓		✓		


Lucio Samuel Saldaña Oliva
 DNI N°: 18898035.

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Instrumento Desempeño Laboral
 OBJETIVO : Validar el instrumento para su aplicación
 DIRIGIDO A : Licenciadas del área de enfermería
 VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO :

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
				✓

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR : Zulay Peralta Camburi
 GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Mg. MBA - Administración en Negocio



DNI N° 40612349

ANEXO 4: AUTORIZACIÓN PARA LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO

 <p>HOSPITAL REGIONAL "ELEAZAR GUZMAN BARRON"</p>	UNIDAD DE APOYO A LA DOCENCIA E INVESTIGACIÓN
--	--

Nuevo Chimbote, 21 de noviembre del 2023

NOTA INFORMATIVA N° 309 -2023 UADI/J.

ASUNTO : Autorización

DE : Mg. Dennys Velásquez Carrasco
Jefe de la Unidad de Docencia e Investigación.

A : M.C. Freddy W. Mosqueira Carrasco
Jefe del Departamento de Enfermería

Ref : EXP. N° 10872-001-EGB-2023
Nota Inf. N° 441-2023-DPTO.DC.

Mediante el presente se comunica que, en atención a los documentos de la referencia, se hace la PRESENTACIÓN y AUTORIZACIÓN, para que el Sr. LUCIO SAMUEL SALDAÑA OLIVA, aplique su trabajo de Investigación (encuestas), titulado: INFLUENCIA DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL ÁREA DE ENFERMERIA - Hospital Eleazar Guzmán Barrón De Nuevo Chimbote, 2023".

Atentamente,

DVC/kcll.
Cc: Archivo



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
HOSPITAL REGIONAL
"ELEAZAR GUZMAN BARRON"
Mg. Dennys Velásquez Carrasco
Reg. N° C.P. - 000708
UNIDAD DE APOYO A LA DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

ANEXO 5: POBLACIÓN DE ESTUDIO.

Nuevo Chimbote, enero 20 del 2024

INFORME N° 001-2024/DE

Sr.
Lucio Samuel SALDAÑA OLIVA

Por el presente se le informa a usted, el número de Profesionales en Enfermería en el Departamento fue de 275, durante el periodo que conocemos que usted hizo su intervención para su Proyecto de Investigación.

Se le informa para los fines pertinentes.

Atentamente

FWMP/mva.-
c.c. Archivo



[Handwritten Signature]
Mg. Freddy Wilson Mosquera Poemape
C.E.P. 16891
JEFE DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA

ANEXO 6: CÁLCULO DE LA MUESTRA DE ESTUDIO.

Cálculo de poblaciones finitas

$$n = \frac{NZ^2 pq}{(N-1)E^2 + Z^2 pq} =$$

N = Universo de estudio (275 Licenciadas en enfermería)

E = Error de precisión (0.05)

P = Posibilidad que ocurra el suceso (0.50)

q = Probabilidad que no ocurra (0.50)

Z = Parametro estadístico (1.96)

n = 161 Licenciadas en enfermería.

Factor de corrección

$$n_f = \frac{n_0}{\left(1 + \frac{n_0}{N}\right)} =$$

n = 161

N = 275

n/N= 0.58333 > 0.05

nf = 102 licenciadas en enfermería.

ANEXO 7: CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

<https://forms.gle/WLTgt1SsjnvS1wqJ6>

Gestión del Talento Humano

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,866	14

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido.	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido.	Correlación total de elementos corregida.	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido.
VAR00001	26,1667	18,515	,358	,865
VAR00002	26,3333	18,970	,193	,876
VAR00003	25,9167	16,629	,586	,854
VAR00004	25,9167	17,356	,618	,852
VAR00005	26,4167	18,811	,268	,870
VAR00006	26,5000	19,000	,293	,867
VAR00007	26,2500	16,932	,578	,854
VAR00008	26,5000	17,909	,392	,865
VAR00009	26,9167	16,992	,710	,847
VAR00010	27,0000	16,545	,813	,841
VAR00011	26,9167	16,629	,805	,842
VAR00012	26,6667	18,242	,565	,857
VAR00013	25,9167	17,356	,618	,852
VAR00014	27,0833	17,356	,618	,852

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desviación estándar	N de elementos
28,5000	20,273	4,50252	14

Desempeño Laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,813	15

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido.	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido.	Correlación total de elementos corregida.	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido.
VAR00001	32,2500	14,932	,583	,791
VAR00002	32,2500	17,659	-,094	,824
VAR00003	32,0000	15,636	,420	,802
VAR00004	32,1667	16,152	,387	,805
VAR00005	32,0833	13,902	,696	,779
VAR00006	31,9167	15,720	,254	,818
VAR00007	32,0000	16,000	,323	,809
VAR00008	31,6667	16,424	,213	,816
VAR00009	31,5000	16,091	,408	,804
VAR00010	32,0000	14,364	,552	,792
VAR00011	32,0000	15,455	,470	,799
VAR00012	32,0833	14,811	,718	,784
VAR00013	32,5000	14,455	,621	,787
VAR00014	32,3333	14,970	,468	,799
VAR00015	31,9167	15,356	,327	,812

Estadísticas de escala

		Desviación	N de
Media	Varianza	estándar	elementos
34,3333	17,515	4,18511	15

ANEXO 8: FICHA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL

 PERÚ GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH	HOSPITAL REGIONAL "ELEAZAR GUZMÁN BARRÓN" NUEVO CHIMBOTE		CÓDIGO: 1. GRUPO OCUPACIONAL: DIRECTIVO () PROFESIONAL () TÉCNICO () AUXILIAR ()
PUNTAJE TOTAL DE LA EVALUACIÓN		(ANEXO 03)	
<u>FICHA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL</u>			
2. DEPENDENCIA		HOSPITAL REGIONAL "ELEAZAR GUZMÁN BARRÓN"	
3. PERIODO DE EVALUACIÓN		II SEMESTRE 2019	
RECOMENDACIONES AL EVALUADOR:			
- Teniendo en cuenta la gran responsabilidad del que califica, es necesario LEER las instrucciones antes de llenar el formulario			
- No se deje influenciar por sentimientos de antipatia, simpatia, ni por comentarios. Sea JUSTO y OBJETIVO			
- No se precipite, califique con TRANQUILIDAD e IMPARCIALIDAD.			
- Recuerde que Ud. está evaluando el rendimiento laboral.			
RUBRO I.- DATOS GENERALES DEL EVALUADO			
4. Apellido Paterno: <u>SERRANO</u>		5. Apellido Materno: <u>VALDERRAMA</u>	
6. Apellido de Casada: _____		7. Nombres: <u>LIZ CARMEN</u>	
8. Condiciones del Trabajador:			
NOMBRADO ()	DESTACADO ()	CON LICENCIA SI () NO ()	
CONTRATADO ()	ENCARGATURA ()	ESPECIFICAR: _____	
9. CARGO QUE FIGURA EN SU BOLETA DE PAGO: <u>ENFERMERO/A ESPECIALISTA-14</u>			
CARGO FUNCIONAL QUE ESTA REALIZANDO: _____			
10. TIEMPO DE SERVICIO:			
EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA: _____			
EN LA INSTITUCIÓN: _____			
EN EL CARGO ACTUAL: _____			

RUBRO II.- FACTORES EVALUATIVOS Y GRADOS VALORATIVOS

12. FACTORES A CONSIDERAR POR GRUPOS OCUPACIONALES				13. FACTORES EVALUATIVOS	14. GRADOS VALORATIVOS					15. PUNTAJE
REC.	PROF.	TEC.	AUX.		A	B	C	D	E	
*	*	*	*	13.1 CONOCIMIENTO DE FUNCIONES	A	B	C	(D)	E	19.7
*	*	*	*	13.2 ESPÍRITU DE SUPERACION	A	B	(C)	D	E	9.2
*	*	*	*	13.3 IDENTIF. CON LA INSTITUCIÓN	A	B	C	(D)	E	13.5
*	*	*	*	13.4 INICIATIVA	A	B	(C)	D	E	12.1
*	*	*	*	13.5 RESPONSABILIDAD ADMINISTRAT.	A	B	C	D	E	14.5
*	*	*	*	13.6 RELACIONES INTERPERSONALES	(A)	B	C	D	E	13.2
*	*	*	*	13.7 RESPONSABILIDAD FUNCIONAL	A	B	C	D	(E)	14.3
*	*			13.8 ASESORÍA	(A)	B	C	D	E	13.7
	*	*	*	13.9 CALIDAD DE TRABAJO	A	B	C	D	(E)	21.1
		*	*	13.10 CANTIDAD DE TRABAJO	A	B	C	D	E	
	*			13.11 CAPACIDAD DE INVESTIGACIÓN	A	(B)	C	D	E	15.2
*	*	*		13.12 COORDINACIÓN	A	B	(C)	D	E	18.4
*				13.13 DIRECCIÓN	A	B	C	D	E	
		*	*	13.14 EMPLEO DEL TIEMPO	A	B	C	D	E	
		*	*	13.15 MANEJO DE INSTRUMENTO	A	B	C	D	E	
*	*			13.16 PLANEAMIENTO ORGANIZACIONAL	A	B	(C)	D	E	23.6
			*	13.17 EMPLEO DE MATERIALES	A	B	C	D	E	
*				13.18 SUPERVISIÓN	A	B	C	D	E	
NIVEL VALORATORIO _____					PUNTAJE TOTAL					173.1
 (SELLO Y FIRMA DEL EVALUADOR)										

RUBRO III. APRECIACIÓN DEL EVALUADOR

16. EN RELACIÓN CON LOS FACTORES EVALUADOS, CREE UD. QUE EL TRABAJADOR PODRÍA MEJORARLOS A TRAVÉS DE CURSOS DE CAPACITACIÓN SI () NO ()

ESPECIFIQUE:

17. ¿ DELEGARÍA UD. SU CARGO AL EVALUADO?

SI () NO ()

18. ESPECIFIQUE USTED ALGUNAS RECOMENDACIONES Y/O SUGERENCIAS AL EVALUADO:

FECHA

		201
--	--	-----

HOSPITAL REGIONAL DE
EL CAJON
Benedicto S. Huelmo Leyton
C. SELLO Y FIRMA DEL
EVALUADOR

RUBRO IV. SUGERENCIAS DEL EVALUADO

19. RESPECTO A SU EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL

De acuerdo con la evaluación de 193.1.

FECHA

26	09	2023
----	----	------

[Firma]
FIRMA DEL
EVALUADO

RUBRO V. RETIFICADOR:

20. ¿SEGUN SU ANÁLISIS ESTA USTED DE ACUERDO CON LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN?

SI () NO ()

ESPECIFIQUE:

FECHA

		201
--	--	-----

SELLO Y FIRMA DEL
RATIFICADOR

ESCALA DE GRADOS VALORATIVOS

MINISTERIO DE SALUD

CUADRO DESCRIPTIVO DE FACTORES EVALUATIVOS (ANEXO 01)

FACTORES GENERALES	ESCALA DE GRADOS VALORATIVOS				
	A	B	C	D	E
<p><u>05. RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA</u></p> <p>INTEGRIDAD DEL SERVIDOR, REFERIDA AL EQUILIBRIO DE SUS DEBERES Y DERECHOS, HONRADEZ Y JUSTICIA EN EL EJERCICIO DE SUS FUNCIONES, ASI COMO EN EL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS DE LA INSTITUCION.</p>	<p>EN EL EJERCICIO DE SUS FUNCIONES MUESTRA UNA ACEPTABLE INTEGRIDAD EN EL EQUILIBRIO DE SUS DEBERES Y DERECHOS Y ADECUADO CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS DE LA INSTITUCION.</p>	<p>NOTABLE INTEGRIDAD EN EL EQUILIBRIO DE SUS DEBERES Y DERECHOS, HONRADEZ Y JUSTICIA EN EL EJERCICIO DE SUS FUNCIONES, ASI COMO EN EL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS DE LA INSTITUCION.</p>	<p>SUS ACCIONES DEMUESTRAN FALTA DE INTEGRIDAD EN EL EQUILIBRIO DE SUS DEBERES Y DERECHOS, INCUMPLIENDO LAS NORMAS DE LA INSTITUCION.</p>	<p>EN EL EJERCICIO DE SUS FUNCIONES DEMUESTRA POCAS CAPACIDADES DE INTEGRIDAD Y DE CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS DE LA INSTITUCION.</p>	<p>BUENA INTEGRIDAD EN EL EQUILIBRIO DE SUS DEBERES Y DERECHOS EN EL EJERCICIO DE SUS FUNCIONES; ASI COMO HONRADEZ Y CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS DE LA INSTITUCION.</p>
<p><u>06. RELACIONES INTERPERSONALES</u></p> <p>CAPACIDAD DEL SERVIDOR PARA BRINDAR UN TRATO AMABLE, CALIDO Y SINCERO UNIDO A SU GRADO DE ESTABILIDAD EMOCIONAL (SERENIDAD, OPTIMISMO, CONSTANCIA DE HUMOR, EQUILIBRIO Y AUTOCONTROL), ASI COMO SU DISPOSICION A TRABAJAR EN EQUIPO.</p>	<p>SIGNIFICATIVA CAPACIDAD PARA BRINDAR UN TRATO AMABLE, CALIDO Y SINCERO CON DISPOSICION A TRABAJAR EN EQUIPO; CONSERVANDO SU ESTABILIDAD EMOCIONAL.</p>	<p>ADECUADA CAPACIDAD DEL SERVIDOR PARA BRINDAR UN TRATO AMABLE, CALIDO Y SINCERO CON DISPOSICION A TRABAJAR EN EQUIPO, CONSERVANDO SU ESTABILIDAD EMOCIONAL.</p>	<p>POCA CAPACIDAD DEL SERVIDOR PARA RELACIONARSE CON SUS COMPAREROS DE TRABAJO Y NO CONSERVA POR LO GENERAL SU ESTABILIDAD EMOCIONAL.</p>	<p>SE DISTINGUE POR SU EXCELENTE RELACION AMABLE, CALIDA Y SIN CERA CON DISPOSICION A TRABAJAR EN EQUIPO; CONSERVANDO SU ESTABILIDAD EMOCIONAL.</p>	<p>FALTA DE CAPACIDAD DEL SERVIDOR PARA RELACIONARSE ADECUADAMENTE CON SUS COMPAREROS DE TRABAJO, MOSTRANDO INESTABILIDAD EMOCIONAL.</p>
<p><u>07. RESPONSABILIDAD FUNCIONAL</u></p> <p>GRADO DE DEDICACION, CONFIANZA Y EFICIENCIA PARA CUMPLIR EN FORMA OPORTUNA Y EFICAZ LAS FUNCIONES QUE SE LE ASIGNEN, ASI COMO LA PREVISION DE SUS CONSECUENCIAS EN LA EJECUCION DE LAS MISMAS. GRADO DE ASISTENCIA, PUNTUALIDAD Y PERMANENCIA.</p>	<p>ADECUADA DEDICACION Y CONFIANZA, CUMPLENDO EN FORMA EFICIENTE Y EFICAZ CON LOS TRABAJOS QUE LE ASIGNEN. BUENA CAPACIDAD DE PREVISION DE SUS CONSECUENCIAS. CUMPLE ADECUADAMENTE CON LA ASISTENCIA, PUNTUALIDAD Y PERMANENCIA.</p>	<p>DEMUESTRA FALTA DE DEDICACION, CONFIANZA Y EFICIENCIA EN EL CUMPLIMIENTO DE LAS FUNCIONES QUE SE LE ASIGNEN. NO SIEMPRE LOGRA CUMPLIR CON LA ASISTENCIA, PUNTUALIDAD Y PERMANENCIA.</p>	<p>EXCELENTE DEDICACION, CONFIANZA Y EFICIENCIA EN EL CUMPLIMIENTO OPORTUNO Y EFICAZ DE LAS FUNCIONES QUE SE LE ASIGNEN. NOTABLE CAPACIDAD DE PREVISION DE SUS CONSECUENCIAS. ASI MISMO ASISTENCIA, PUNTUALIDAD Y PERMANENCIA.</p>	<p>POCAS VECES DEMUESTRA DEDICACION, CONFIANZA Y EFICIENCIA EN EL CUMPLIMIENTO DE LAS FUNCIONES QUE SE LE ASIGNEN. PRESENTA INADECUADO GRADO DE ASISTENCIA, PUNTUALIDAD Y PERMANENCIA.</p>	<p>SIGNIFICATIVA DEDICACION, CONFIANZA Y EFICIENCIA EN EL CUMPLIMIENTO OPORTUNO Y EFICAZ DE LAS FUNCIONES QUE SE LE ASIGNEN. MUY BUENA CAPACIDAD DE PREVISION DE SUS CONSECUENCIAS. ASI COMO EN SU ASISTENCIA, PUNTUALIDAD Y PERMANENCIA.</p>

MINISTERIO DE SALUD

Evaluación

CUADRO DESCRIPTIVO DE FACTORES EVALUATIVOS (ANEXO 01)

FACTORES ESPECÍFICOS GRUPO: TÉCNICO:	E S C A L A D E G R A D O S A L O R A T I V O S				
	A	B	C	D	E
<p>01. CALIDAD DE TRABAJO:</p> <p>GRADO DE PRECISIÓN, MINUCIOSIDAD Y ORDEN EN LA EJECUCIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE MOSTRANDO EFICIENTE PRODUCTIVIDAD.</p>	NO SIEMPRE LOGRA EL CUMPLIMIENTO DE SUS FUNCIONES DE MANERA EFICIENTE.	REALIZA SUS ACTIVIDADES CON PRECISIÓN, MINUCIOSIDAD Y ORDEN, SIENDO SU PRODUCTIVIDAD ACORDE A LAS METAS REQUERIDAS.	MANIFIESTA ESCASA PRECISIÓN Y ORDEN EN SUS ACTIVIDADES, PRESENTANDO UNA PRODUCTIVIDAD DEFICIENTE.	SU TRABAJO REALIZADO PRESENTA UN SIGNIFICATIVO SENTIDO DE PRECISIÓN, MINUCIOSIDAD Y ORDEN, DESTACÁNDOSE POR SU PRODUCTIVIDAD.	DEMUSTRAR GRAN CAPACIDAD DE PRECISIÓN, MINUCIOSIDAD, ORDEN Y EFICIENCIA EN EL CUMPLIMIENTO DE TODAS SUS FUNCIONES.
<p>02. CANTIDAD DE TRABAJO:</p> <p>CONSIDERA LA PRODUCCIÓN (VOLUMEN DE TRABAJO) Y LA RAPIDEZ EN LA EJECUCIÓN DE SUS FUNCIONES, DE ACUERDO CON LOS OBJETIVOS Y METAS PROGRAMADAS.</p>	APROPIADA CAPACIDAD PARA PRODUCIR DENTRO DEL TIEMPO ESTABLECIDO, LOGRANDO CUMPLIR CON LOS OBJETIVOS Y METAS PROGRAMADAS.	REGULAR CAPACIDAD EN LA PRODUCCIÓN Y EN LA VELOCIDAD PARA EJECUTAR SUS FUNCIONES, ES MÍNIMO EL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS PROGRAMADOS.	MUY BUENA CAPACIDAD DE PRODUCCIÓN EN EL TIEMPO DETERMINADO, LOGRANDO POR LO GENERAL CUMPLIR LOS OBJETIVOS Y METAS.	FALTA DE CAPACIDAD PARA LOGRAR EL VOLUMEN DE TRABAJO ESTABLECIDO Y LENTITUD EN SUS EJECUCIONES NO CUMPLIENDO CON LAS METAS PROGRAMADAS.	EXCELENTE CAPACIDAD PARA PRODUCIR Y RAPIDEZ EN LA EJECUCIÓN DE SUS FUNCIONES, REALIZANDO UN TRABAJO MAYOR AL ESTABLECIDO, CUMPLE CON LOS OBJETIVOS Y METAS PROGRAMADAS.
<p>03. COORDINACIÓN:</p> <p>CAPACIDAD PARA RELACIONARSE E INTEGRAR LOS RECURSOS DE MANERA OPORTUNA Y PRECISA PARA EL LOGRO DE LOS ACUERDOS PLANEADOS Y PROGRAMADOS.</p>	DEMUSTRAR FALTA DE CAPACIDAD PARA INTEGRAR RECURSOS DE MANERA OPORTUNA Y PRECISA.	DEMUSTRAR ADECUADA CAPACIDAD PARA RELACIONARSE E INTEGRAR LOS RECURSOS DE MANERA OPORTUNA Y PRECISA.	POCA CAPACIDAD PARA RELACIONARSE E INTEGRAR LOS RECURSOS DE MANERA OPORTUNA Y PRECISA.	GRAN CAPACIDAD PARA RELACIONARSE E INTEGRAR LOS RECURSOS DE MANERA OPORTUNA Y PRECISA, LOGRANDO EFECTIVIZAR LOS ACUERDOS PLANEADOS Y PROGRAMADOS.	SIGNIFICATIVA CAPACIDAD PARA INTEGRAR LOS RECURSOS DE MANERA OPORTUNA Y PRECISA, LOGRANDO EFECTIVIZAR LOS ACUERDOS ASUMIDOS.
<p>04. EMPLEO DEL TIEMPO:</p> <p>EVALUA EL EMPLEO REAL Y EFECTIVO DE LAS HORAS DE TRABAJO PARA EJECUTAR LAS FUNCIONES ASIGNADAS.</p>	SIGNIFICATIVO EMPLEO DE SU TIEMPO, CUMPLIENDO CON LAS FUNCIONES ASIGNADAS.	DEDICA PARCIALMENTE SU TIEMPO EN EL CUMPLIMIENTO DE LAS FUNCIONES ASIGNADAS.	REALIZA TODAS LAS FUNCIONES ASIGNADAS UTILIZANDO AL MÁXIMO SU TIEMPO.	INADECUADO EMPLEO DE SUS HORAS DE TRABAJO, SE DEDICA A REALIZAR ACCIONES QUE NO COMPETEN CON LAS FUNCIONES ASIGNADAS.	EMPLEA ADECUADAMENTE EL TIEMPO DURANTE SU ACTIVIDAD LABORAL.
<p>05. MANEJO DE INSTRUMENTOS:</p> <p>PRECISIÓN, DESTREZA, HABILIDAD Y CUIDADO EN LA UTILIZACIÓN DE LOS EQUIPOS, HERRAMIENTAS Y MATERIALES DE TRABAJO PARA EL CUMPLIMIENTO DE SUS FUNCIONES.</p>	BUEN MANEJO Y CUIDADO DE LOS INSTRUMENTOS DE TRABAJO.	DEMUSTRAR UNA EXTRA ORDINARIA PRECISIÓN, DESTREZA, HABILIDAD Y CUIDADO EN EL MANEJO DE LOS INSTRUMENTOS.	NO SIEMPRE MANEJA DE MANERA APROPIADA Y CUIDADOSA LOS INSTRUMENTOS DE TRABAJO.	INADECUADO MANEJO DE LOS INSTRUMENTOS DE TRABAJO.	MUY BUEN MANEJO DE LOS INSTRUMENTOS, DE MOSTRANDO PRECISIÓN, DESTREZA, HABILIDAD Y CUIDADO.

MINISTERIO DE SALUD

CUADRO DESCRIPTIVO DE FACTORES EVALUATIVOS (ANEXO 01)

TABLA DE PUNTAJE PARA LA CALIFICACIÓN DE DESEMPEÑO

INVENTARIO

TABLA DE PUNTAJE PARA LA CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES

H*	FACTORES GENERALES	SUPERIOR	SUP. PROM.	PROMEDIO	INF. PROM.	INFERIOR
1	CONOCIMIENTO DE FUNCIONES	D 19.7	A 15.8	B 11.8	E 7.9	C 3.9
2	ESPIRITU DE SUPERACION	C 9.2	E 7.5	A 5.5	D 3.7	B 1.8
6	IDENTIFICACION CON LA INSTITUCION	D 13.2	E 10.5	B 7.9	C 5.3	A 2.6
3	INICIACION	C 17.1	A 13.7	E 10.3	B 6.8	D 3.4
5	RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA	B 14.5	E 11.6	A 8.7	D 5.8	C 2.9
4	RELACIONES INTERPERSONALES	D 15.0	A 12.6	B 9.5	C 6.3	E 3.2
2	RESPONSABILIDAD FAMILIAR	C 18.4	E 14.7	A 11.0	D 7.4	B 3.7
H*	FACTORES ESPECIFICOS	SUPERIOR	SUP. PROM.	PROMEDIO	INF. PROM.	INFERIOR
3	ASESORIA	A 13.2	D 10.5	E 7.9	B 5.2	C 2.7
2	CALIDAD DE TRABAJO	E 21.1	C 16.8	D 12.6	A 8.4	B 4.2
4	CAPACIDAD DE INVESTIGACION	D 15.0	D 12.6	E 9.5	C 6.3	A 3.2
3	COORDINACION	C 18.4	D 14.7	A 11.1	B 7.4	E 3.7
1	PERMANENTE INVESTIGACION	E 23.6	D 10.9	C 14.2	A 7.5	D 4.7

NIVELES VALORATIVOS	PUNTAJACION OBTENIDA
SUPERIOR	161 - 200
SUPERIOR AL PROMEDIO	121 - 160
PROMEDIO	81 - 120
INFERIOR AL PROMEDIO	41 - 80
INFERIOR	01 - 40

ANEXO 9: CUESTIONARIO



ENCUESTA PARA DETERMINAR LA INFLUENCIA DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL ÁREA DE ENFERMERÍA DE UN CENTRO HOSPITALARIO DE NUEVO CHIMBOTE - 2023

El objetivo de la encuesta, es para determinar la influencia entre las dos variables de estudio, para a partir de esta información, implementar acciones que permitirán mejorar la atención del servicio de salud. Les agradezco responda las interrogantes con la mayor sinceridad.

Generalidades:

Sexo: Masculino Femenino

Tiempo de servicio: 2 a 5 años 6 años a más

Grado de instrucción: Licenciada Magister Doctorado

Sección en la que se desempeña: Emergencia Hospitalización C. externa

1	2	3
Nunca	A veces	Siempre

Influencia de la gestión del talento humano en el desempeño
laboral.

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	VALORES		
DIMENSIONES	1	2	3
INTEGRACIÓN			
1.-El reclutamiento de los profesionales de la salud se realizan mediante convocatorias públicas.			
2.- El proceso de reclutamiento atrae a los mejores candidatos al centro hospitalario.			
3.-Se realizan entrevistas basadas en competencias durante el proceso de selección de personal.			
4.-Se consideran las habilidades clínicas en la selección de nuevos colaboradores.			
DESARROLLO PROFESIONAL			
5.-Recibe recursos para aprender y desarrollar nuevas habilidades en su área de trabajo.			
6.-La organización brinda oportunidades de capacitación continua en su área de trabajo.			
7.-Puede acceder a programas de desarrollo profesional para avanzar en su carrera.			
RECOMPENSA DEL PERSONAL			
8.-Sus remuneraciones están alineadas con las expectativas del mercado.			
9.-El personal de enfermería recibe incentivos por su productividad.			
10.-Los colaboradores del área de enfermería reciben prestaciones sociales extras.			
11.-Recibe reconocimiento por su trabajo en el cuidado de los pacientes por parte de la organización.			
RETENCIÓN DEL PERSONAL			
12.-La comunicación para resolver problemas entre el personal y la organización es efectiva.			
13.-Considera que la calidad de vida en el trabajo influye en su permanencia en la institución.			
14.- En el centro hospitalario donde desarrolla sus actividades, se implementan políticas de retención de personal.			

DESEMPEÑO LABORAL	1	2	3
REALIZACIÓN DE TAREAS			
15.-Cree Ud. que la división del trabajo dentro del área de enfermería es efectiva.			
16.-Enfrentan dificultades en la ejecución de sus tareas, afectando su desempeño laboral.			
17.- Considera que su experiencia laboral es aprovechada dentro del área donde se desempeña.			
18.- Sus competencias laborales se aplican de manera efectiva en su trabajo para mejorar su desempeño.			
CIVISMO			
19.-Se promueve una conducta personal positiva en el entorno laboral del área de enfermería.			
20.-Considera que la falta de cortesía, afecta las relaciones laborales y el buen desempeño de sus funciones..			
21.- El área donde realiza sus actividades se mantiene ordenada para una mejor atención,			
22.- Existe compromiso laboral en los compañeros del área de enfermería.			
23.-Considera que proporcionar sugerencias dentro del ámbito laboral mejoraría el desempeño del área.			
24.-La buena imagen del hospital influye en su desempeño laboral.			
PRODUCTIVIDAD			
25.-El personal del área de enfermería responde eficazmente a las necesidades de los pacientes.			
26.- Los profesionales de enfermería son eficientes en la realización de las tareas médicas			
27.-Regularmente reciben retroalimentación sobre su desempeño en relación con los indicadores de productividad.			
28.-El rendimiento de los colaboradores del área de enfermería están alineados con los objetivos de la organización.			
29.- Se cumple rigurosamente con los horarios de trabajo, establecidos por el área de enfermería.			

ANEXO 10: GENERALIDADES

sexo de los participantes en estudio

sexo	Frecuencias	Porcentajes
Masculino	14	14%
Femenino	88	86%
Total	102	100%

Interpretación:

El estudio contó con un grupo diverso conformado por un 86% de individuos género femenino y un 14% por el masculino.

Tiempo de servicio de los participantes en la muestra

Tiempo de servicio	Frecuencia	Porcentaje
2 años - 5 años	54	53%
6 años a más	48	47%
Total	102	100%

Interpretación:

La tabla N° 4. Revela que el grupo con la proporción más destacada en términos de tiempo de servicio en el centro hospitalario oscila entre 2 y 5 años, constituyendo un 53% del conjunto total de participantes en el estudio

Grado de instrucción de los participantes

Instrucción	Frecuencias	Porcentajes
Licenciada	72	70.6%
Magister	23	22.5%
Doctorado	7	6.9%
Total	102	100%

Interpretación:

Según los datos recopilados en el estudio, se puede observar que el 70.6% de los encuestados poseen el grado de licenciados en enfermería. Además, se evidencia que un 22.5% de los participantes tienen el grado de magister y un 6.9% cuentan con el grado de doctor.

Licenciados encuestados según el servicio

Servicio	Frecuencia	Porcentajes
Emergencia	21	21%
Hospitalización	51	50%
Consulta externa	30	29%
Total	102	100%

Interpretación.

De acuerdo a la información recolectada el servicio de hospitalización es que más ha participado en la investigación con un 50% de participaciones, seguido por la consulta externa con un 29% y emergencia con un 21% de los participantes en el estudio.