



Universidad César Vallejo

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Talento humano y motivación laboral en los trabajadores de un
hospital, Jaén 2024**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Caro Rituay, Milagros (orcid.org/0009-0000-2043-105X)

ASESORES:

Dr. Reyes Perez, Moises David (orcid.org/0000-0002-9429-8965)

Dr. Mejia Salazar, Max Kevin (orcid.org/0009-0004-0763-0133)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

CHICLAYO – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, REYES PEREZ MOISES DAVID, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "TALENTO HUMANO Y MOTIVACION LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE UN HOSPITAL, JAEN 2024", cuyo autor es CARO RITUAY MILAGROS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHICLAYO, 08 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MOISES DAVID REYES PEREZ DNI: 47498278 ORCID: 0000-0002-9429-8965	Firmado electrónicamente por: MDREYESP el 04-08- 2024 14:42:41

Código documento Trilce: TRI - 0802347





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CARO RITUAY MILAGROS estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "TALENTO HUMANO Y MOTIVACION LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE UN HOSPITAL, JAEN 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
MILAGROS CARO RITUAY DNI: 26712417 ORCID: 0009-0000-2043-105X	Firmado electrónicamente por: CCARORI10 el 08-07- 2024 22:49:44

Código documento Trilce: TRI - 0802346



Dedicatoria

Para, mis hijos y nietos por su amor incondicional y apoyo constante.

A la memoria de mis padres Víctor y Onita, que desde el cielo me acompañan

A mis docentes, por su por su guía y sabiduría en este camino académico.

Agradecimiento

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a mi familia, cuyo amor y apoyo incondicional han sido mi mayor motivación. A mis profesores y compañeros, por su invaluable orientación y colaboración a lo largo de este proceso académico. A la UCV por ser la casa de estudios que me brindó la oportunidad de crecer de manera profesional. Finalmente, a todas las personas que de una forma u otra contribuyeron a la realización de esta tesis.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	i
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad de la autora	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento.....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA	12
III. RESULTADOS.....	15
IV. DISCUSIÓN	21
V. CONCLUSIONES.....	26
VI. RECOMENDACIONES	27
REFERENCIAS	28
ANEXOS	35

Índice de tablas

Tabla 1. Relación entre talento humano y la motivación laboral en los trabajadores de un hospital, Jaén.....	15
Tabla 2. Relación entre talento humano y la dimensión logro de motivación laboral en los trabajadores de un hospital, Jaén.....	16
Tabla 3. Relación entre talento humano y la dimensión poder de motivación laboral en los trabajadores de un hospital, Jaén.....	17
Tabla 4. Relación entre talento humano y la dimensión afiliación de motivación laboral en los trabajadores de un hospital, Jaén.....	18
Tabla 5. Nivel de talento humano	19
Tabla 6. Nivel de motivación laboral	20
Tabla 7. Operacionalización de variables	34
Tabla 8. Prueba de normalidad.....	59

Resumen

La presente investigación busca contribuir al logro del Objetivo de Desarrollo Sostenible número 3 de la Organización de las Naciones Unidas [ONU]: “Garantizar una vida sana y promover el bienestar de todos a todas las edades”, ya que la motivación laboral en los trabajadores de un hospital es profundo y multifacético, que no solo afecta la calidad de atención que se brinda a los pacientes, sino que también influye en el bienestar de los propios trabajadores, además tuvo como objetivo general determinar la relación entre talento humano y la motivación laboral en los trabajadores de un hospital, Jaén. Estudio de tipo básico, con enfoque cuantitativo de diseño no experimental y alcance correlacional, con una muestra poblacional de 105 trabajadores, a quienes se les aplicó dos encuestas de donde se obtuvo como resultado una correlación Rho de Spearman positiva de 0,274 y un valor de $p=0,005$ ($p<0,01$), por lo que, se llegó a la conclusión que existe relación positiva y directa entre el talento humano y motivación laboral.

Palabras clave: motivación, talento, recursos humanos, hospital

Abstract

This research seeks to contribute to the achievement of Sustainable Development Goal number 3 of the United Nations [UN]: “Ensure a healthy life and promote the well-being of all at all ages”, since work motivation in workers of a hospital is profound and multifaceted, which not only affects the quality of care provided to patients, but also influences the well-being of the workers themselves. It also had the general objective of determining the relationship between human talent and work motivation. in the workers of a hospital, Jaén. Basic type study, with a quantitative approach of non-experimental design and correlational scope, with a population sample of 105 workers, to whom two surveys were applied, resulting in a positive Spearman's Rho correlation of 0.274 and a p value. =0.005 ($p < 0.01$), therefore, it was concluded that there is a positive and direct relationship between human talent and work motivation.

Keywords: motivation, talent, human resources, hospital

I. INTRODUCCIÓN

La motivación laboral, era estudiada desde diferentes enfoques y teorías a lo largo del tiempo (Dolores et al., 2023). Filósofos como Platón y Aristóteles ya hablaban sobre la motivación como una corriente de deseos pasionales que pueden encauzarse hacia cualquier parte del alma (Calle, 2021). En el siglo XIX, psicólogos como William James y Sigmund Freud también realizaron importantes aportes al estudio de la motivación y conducta (Zapata et al., 2023). Actualmente, entender las teorías de motivación es fundamental para el liderazgo y la estrategia de comunicación interna (Bohórquez et al., 2020).

Para la Organización Mundial de la Salud [OMS], la motivación laboral ha disminuido a nivel mundial desde que empezó la pandemia hasta hoy en día (OMS, 2020). La baja motivación puede hacer que las personas se sientan sobrecargadas de trabajo, lo que puede reducir su productividad, brindar una atención de mala calidad y crear un ambiente laboral deficiente (Bohórquez et al., 2020, pp. 125-130). También se ha descubierto que las empresas enfrentan dificultades para atraer, detener y motivar a los empleados (Macías et al., 2020). Por tanto, la problemática realidad del talento como de la motivación laboral viene a ser una de los primordiales problemas que preocupa al mundo empresarial.

Un informe de la Organización Internacional del Trabajo recalca que en proporción de uno sobre cuatro empleados no se siente valorado en sus trabajos (Organización de las Naciones Unidas, 2022). El Diálogo de Política sobre Recursos Humanos en Salud en América del Sur destaca la importancia del talento humano dentro del fortalecimiento de los recursos para la salud a nivel regional (Organización Panamericana de la Salud, 2023).

En Bolivia, más de la mitad de trabajadores están empleados en el sector informal (Pereira et al., 2019). En México y Brasil, el porcentaje de informalidad asciende a un 57% y 39%, respectivamente (Chevalier, 2023). En el sur del continente, Chile y Uruguay muestran más empleo formal que informal, con tasas de informalidad por debajo del 35% (Maurizio, 2021). En general, se estima que al menos un porcentaje de 50 empleados Latinoamericanos y Caribeños laboran en condiciones de informalidad (Espejo, 2022). La informalidad laboral trae

consecuencias tanto para el talento humano y de igual manera para la motivación laboral.

En Perú más de la tercera parte de trabajadores se siente desmotivado según un estudio realizado por Villatoro (2023). Al existir diversos regímenes de trabajo, amplias jornadas, restricciones de trabajo, asuntos salariales y contratos informales menoscaban la motivación del talento humano (Chanamé, 2021). Dentro de las más importantes dificultades con el talento humano radica en la falta de personal competente altamente calificados en áreas estratégicas (Carvajal, 2021) además, la rotación de personal es un problema recurrente en muchas empresas peruanas, lo que genera costos adicionales de reclutamiento y formación de nuevos empleados (Dolores et al., 2023) otro aspecto relevante es la escasez de habilidades blandas en el mercado laboral peruano, como el ser efectivos respecto a la comunicación, el trabajo unificado y el liderazgo (Silva et al., 2020). Por otro lado, el Instituto Nacional de Estadísticas e Informática [INEI] indica que el 87,3% se tiene que los empleados no tienen seguridad social o trabajan en unidades de producción no registradas (INEI, 2022). Pues ello nos indica el bajón que tiene la dirección dada al talento humano en las entidades, suscitado en general por la informalidad en el Perú.

En 2020, el empleo en Cajamarca disminuyó un 2,5% respecto a 2019, equivalente a 22.000 personas que abandonaron el mercado laboral (Instituto Peruano de Investigaciones Económicas, 2021). Por otro lado, el Servicio Nacional de Supervisión de la Inspección del Trabajo (Sunafil) informa que la mayoría de las denuncias en la provincia de Jaén se relacionan con cuestiones relacionadas con violaciones a derechos fundamentales (Sunafil, 2023). Estos comportamientos pueden provocar una disminución de la motivación de los sujetos que laboran, punto fundamental en los rangos de talento (Amaya Bustos et al., 2019) por lo que es importante suscitar un ambiente de trabajo que brinde seguridad y sea saludable repercutiendo positivamente en los empleados (Pilligua & Arteaga, 2019).

De allí que la investigación en torno al Talento humano y motivación laboral es crucial para identificar las causas de estos problemas y encontrar soluciones efectivas (Calle, 2021) la finalidad es generar un contexto laboral en el que los trabajadores perciban su valor, al ser motivado y logren estar comprometidos con su trabajo,

contribuyendo de manera simultánea al rendimiento y el triunfo de la entidad (Pilligua & Arteaga, 2019).

En este sentido, la presente investigación busca contribuir al logro número 3 del Objetivo de la ONU, para el Desarrollo Sostenible, se centra en garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos, lo cual es fundamental en el contexto de la salud laboral, especialmente en entornos hospitalarios (ONU, 2022) este objetivo tiene un impacto significativo ya que la motivación laboral en los trabajadores de un hospital es profundo y multifacético, que no solo afecta la calidad de atención que se brinda a los pacientes, sino que también influye en el bienestar de los propios trabajadores, un enfoque en la motivación laboral puede ser una estrategia clave para mejorar tanto la salud de los empleados como la de la comunidad a la que sirven.

En el Hospital II de la provincia de Jaén, salta a la vista la desmotivación que sienten los trabajadores de Salud por diversos motivos, pero el principal suele ser el no sentirse valorados respecto al talento humano ya que, no existe línea de carrera por lo que los empleados enfrentan dificultades para visualizar un camino claro de desarrollo profesional dentro de la organización, esto conlleva a que no se realicen programas de ascenso y promoción interna teniendo en cuenta la antigüedad, éxitos, formación y competencias, es decir no se considera la implementación de planes de carrera claros y transparentes para el personal que labora en salud, otro de los problemas evidentes es la falta de un plan de capacitación y evaluación de desempeño, esto significa que los empleados carecen de oportunidades formales para mejorar sus habilidades y conocimientos, así como para recibir retroalimentación sobre su desempeño laboral, es por ello que se realiza esta investigación, con el propósito de mejorar la motivación laboral, estableciendo programas de reconocimiento y recompensas, así como optimar el manejo de talento humano que ayude a identificar áreas que necesitan progreso y el reconocimiento del buen trabajo realizado por el personal de salud.

Por lo antes mencionado el problema general es: ¿Cuál es la relación entre talento humano y la motivación laboral en los trabajadores de un hospital, Jaén?, y los problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre talento humano y la dimensión logro de motivación laboral en los trabajadores de un hospital, Jaén? ¿Cuál es la relación entre talento humano y la dimensión poder de motivación laboral en los

trabajadores de un hospital, Jaén?; ¿Cuál es la relación entre talento humano y la dimensión afiliación de motivación laboral en los trabajadores de un hospital, Jaén? ¿Cuál es el nivel de talento humano en los trabajadores de un hospital, Jaén? ¿Cuál es el nivel de motivación laboral en los trabajadores de un hospital, Jaén?

El trabajo tiene justificación teórica por el aporte teórico que brinda información sobre las analogías basadas en el talento y motivación laboral por ser un tema relevante en la gestión en salud, ampliando los conceptos de ambas variables de investigación. También tiene justificación práctica ya que una mala decisión en el talento humano conlleva a un problema personal en los trabajadores como es la motivación laboral, perjudicando así a la empresa o entidad a la que pertenece, por lo tanto, investigar la relación entre ambas puede ayudar a desarrollar mejores estrategias para afrontar dicho problema. La justificación social se da, ya que al ser un problema que afecta a muchas personas, esta investigación pretende ser un tema relevante para profesionales de la salud y también para la comunidad en su conjunto, ya que puede ayudar a mejorar su comprensión, además, se utilizará cuestionarios que ayuden como herramienta general para los investigadores interesados en estos temas.

Se tiene como objetivo general: Determinar la relación entre talento humano y la motivación laboral en los trabajadores de un hospital, Jaén. Y se tiene como objetivos específicos: Identificar la relación entre talento humano y la dimensión logro de motivación laboral en los trabajadores de un hospital, Jaén; Identificar la relación entre talento humano y la dimensión poder de motivación laboral en los trabajadores de un hospital, Jaén; Identificar la relación entre talento humano y la dimensión afiliación de motivación laboral en los trabajadores de un hospital, Jaén; Identificar el nivel de talento humano en los trabajadores de un hospital, Jaén; Identificar el nivel de motivación laboral en los trabajadores de un hospital, Jaén.

En las investigaciones previas dadas a nivel mundial existe Bohórquez et al. (2022) que en su informe de indagación realizado en Ecuador, con el fin de explorar la influencia de la motivación en la ocupación del talento humano de los individuos que laboran en el Gobierno, investigación descriptiva con método bibliográfico, teniendo como muestra a todos los directivos y colaboradores, de donde se tuvo como respuestas que el 58% del personal laboral tienen niveles altos de satisfacción

relacionado a la remuneración, y el 60% se sienten satisfechos por tener el poder de dirigir, influenciar y controlar sus propias actividades y/o un determinado grupo dentro del ente, concluyendo la construcción del talento humano, depende de las estrategias motivacionales.

Sugiarti (2022) publicó su artículo científico en Indonesia cuyo objetivo fue fijar el impacto de la formación, el entorno laboral y el talento en la motivación profesional de los trabajadores de PT. Suryamas Elsindo Primatama, un estudio cuantitativo con una muestra de 127 encuestados, demostró que la formación (31.0%), el clima laboral (41.1%) y el desarrollo profesional (29.6%) simultáneamente tienen un impacto significativo en la motivación laboral ($p=0,000$), concluyendo que estos factores inciden directamente en la satisfacción, el reconocimiento y el crecimiento de los empleados en sus situaciones en el ambiente de trabajo.

Mulang (2021) quien realizó un artículo científico en Indonesia, con el objetivo de establecer y examinar el impacto del talento humano, la motivación, el ambiente de aprendizaje sobre el ejercicio de los docentes, investigación descriptiva y de relación, a través de una muestra total de 393 individuos, a los cuales se les administró una prueba utilizando un Tipo de Ecuaciones Estructurales (SEM), se encontró como resultados del artículo que el efecto continuo o trasversal del talento humano (54.0%), la motivación (48.0%) y el ambiente de aprendizaje (42.0%) tuvieron un efecto de manera positiva y relevante en el ejercicio docente ($p=0,003$), concluyendo que el desempeño de los docentes, mejora cuando el talento humano y la motivación aumentan.

Pastrana y Tobón (2021) realizaron su artículo científico en México, con el objetivo de identificar diferentes oportunidades que la formación en innovación de talentos humanos puede ofrecer a las empresas, investigación con enfoque socio informativo utilizando como instrumento el análisis documental, de donde se obtuvo como resultados que, existen el común de las empresas estudiadas tienen como factor estratégico la motivación para desarrollar la formación del talento humano (82.4%), concluyendo que el talento humano motivado conlleva al desarrollo de la invención del conocimiento a nivel de sociedad.

Cevallos (2021) en su investigación de maestría realizada en Ecuador, tuvo el fin de fijar la conexión real en las diligencias del talento humano y el desenvolvimiento

laboral, análisis de tipo descriptivo con una muestra de diez médicos, quienes contestaron una encuesta de donde se obtuvo como resultados la existencia de falencias en la motivación del personal (43.0%), que se relaciona con la falta de comunicación del grupo de trabajo (38.5%), concluyendo que estos obstáculos frenan el mando del talento humano, así que es necesario la implementación de estrategias motivacionales.

Chien et al. (2020) quienes publicaron un artículo científico en Mongolia con el objetivo de identificar empíricamente la motivación del talento como estrategia empresarial, realizaron un estudio cuantitativo mediante un diseño no empírico con una muestra de 398 empleados según una encuesta. la motivación laboral tiene un impacto positivo en el talento ($r= 0.845$ y $p=0.001$), por lo que se concluyó que cuando se desarrollen actividades o lineamientos dirigidos a motivar a los empleados, esto se reflejará en sus niveles de desempeño.

A nivel nacional se encuentran Zapata et al. (2023) quienes publicaron un artículo científico en Lima con el objetivo de verificar el vínculo existente de la motivación laboral con el ejercicio desempeñado por los empleados de una empresa, trabajo de diseño no experimental, método cuantitativo, rango de descripción relevante, muestra realizada a 105 trabajadores. Se realizaron dos cuestionarios, y los resultados demostraron que hay una conexión positivamente directa entre la motivación y el desempeño laboral del trabajador ($r=0.764$ y $p=0.005$), y se concluyó que la motivación se genera dentro del sujeto y genera su propio estímulo, mejorando con ello la calidad humana. Los talentos tienen manifestación en el desempeño laboral.

Aiquipa (2022) en su estudio investigativo de maestría realizado en Piura, tuvo el objetivo de instaurar la relación entre la administración del talento humano con el desempeño laboral en los profesionistas en un hospital, tuvo enfoque cuantitativo explicativo y relacional, con una muestra de 35 profesionales de la salud, quienes respondieron una encuesta de donde se obtuvo como resultados el talento humano en su gestión tiene nivel regular (62.9%) y el desempeño laboral también es regular (58.0%), concluyendo que ambas variables tienen una relación significativa directa.

Gusman (2022) en su artículo científico hecho en Rodríguez de Mendoza, tuvo el objetivo de determinar el impacto de la administración del talento humano en

relación a la motivación laboral en laboriosos de la UNTRM, indagación no empírica, transversal y de alcance correlacional, tuvo una muestra de 112 empleados que contestaron encuestas de donde se obtuvo como resultados que la motivación laboral se describe en nivel medio (24.1%) y la gestión de talento humano se caracteriza como regular (32.4%), concluyendo que el talento humano en su gestión y los incentivos laborales tienen correspondencia directa y positiva ($Rho = 0.678$ y $p = 0.000$).

Calle (2021) en su artículo científico realizado en la ciudad de Lima, tuvo el propósito de establecer la conexión que se da en la motivación del talento humano y la atención al ciudadano, investigación cuantitativa con diseño no empírico y correlacional, con una muestra de 343 empleados, los cuales contestaron una encuesta, de donde se obtuvo como resultados que la relación de la motivación del talento humano y la atención al ciudadano es positiva con un valor de $r = 0.57$, por lo que se concluye que un bajón en la motivación al talento humano incumbe en la disposición de la atención al ciudadano.

Vallejos et al. (2020) en su artículo científico realizado en la ciudad de Lambayeque, con la finalidad de establecer el impacto que tiene la gestión del talento humano en la motivación de los trabajadores de una Municipalidad, investigación cuantitativa, descriptiva y correlacional, con una muestra de 165 personas, se usó el análisis factorial exploratorio, de donde se obtuvo como resultado que hay competencias y aptitudes de los colaboradores dimensionando el talento humano, que impacta negativamente al desarrollo organizacional y cumplimiento de metas, se concluye que existe una relación positiva y significativa entre la capacidad de gestión de talentos y la motivación laboral ($r = 0.754$ y $p = 0.010$).

Sanchez (2022) en su tesis de maestría realizado en la ciudad de Jaén, con el objetivo de establecer la conexión entre gestión de talento humano y el clima organizacional en los educativos de una I.E, estudio cuantitativo de tipo explicativa y diseño no experimental, con una muestra de 60 docentes a quienes se les aplicó un cuestionario de donde se obtuvo como resultado la existencia de una conexión significativa entre las variables estudiadas ($r = 0.824$ y $p = 0.000$), concluyendo que el clima organizacional, que se refiere al ambiente interno de una empresa, influye dentro de la motivación, la satisfacción laboral y el ejercicio de cada empleado.

Dentro de las teorías referentes al talento humano se presenta como teoría general al Humanismo, ya que, al poner intensidad en la dignidad y la valía de la razón humana, ha influido en la valoración del talento humano en los entes, se ha destacado la importancia de no solo buscar el mejor talento técnico, sino también el mejor talento humano para las organizaciones, reconociendo la esencia y humanidad de cada individuo como parte fundamental del desarrollo organizacional (Pariona, 2023).

Conceptualizando la variable talento humano, es descrito como el grupo de habilidades, conocimientos, experiencia y capacidades que tienen los individuos en una organización y que son fundamentales para el éxito y el desarrollo de la misma (Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos – SAGRH, 2024). El término proviene de la gestión de recursos humanos y se utiliza para referirse al enfoque estratégico que las entidades y organizaciones tienen en el progreso y aprovechamiento del talento de su personal (Jiménez & Vizcaíno, 2017). El talento desempeña un papel imprescindible en el rendimiento, la originalidad y la competitividad de una organización, por lo que la gestión adecuada del talento es esencial para el triunfo a largo plazo de una empresa (Dai, 2020).

El talento humano es significativo en las empresas porque son las personas las responsables de realizar diversas acciones y tareas necesarias para llegar a cumplir los objetivos y fines de la empresa (Martínez et al., 2018). Por lo tanto, tener un equipo de talento humano adecuado, motivado y bien gestionado es esencial para el incremento y triunfo de cualquier entidad.

La Teoría de la Gestión del Talento Humano es una orientación táctica para la conducción de la fuerza laboral que distingue a cada empleado como el activo primordial que hay en una empresa, por ello es necesaria la búsqueda de optimizar el camino hacia el cumplimiento de los objetivos organizacionales, esta teoría se centra en la atracción, el desarrollo, la retención y el aprovechamiento del talento humano de manera integral y estratégica (Río et al., 2022). La administración del Talento Humano abarca una sucesión de prácticas y procesos diseñados para optimizar el provecho y la responsabilidad de los empleados, así como para desarrollar su potencial y habilidades (Mori & Bardales, 2020). Se tiene como dimensiones del talento humano a:

Capacidad: La capacidad viene a ser las aptitudes, conocimientos, competencias técnicas y aptitudes que poseen los empleados para ejecutar sus funciones de modo efectivo y eficientemente. Es esencial que los empleados cuenten con la capacidad necesaria para desempeñar sus tareas con éxito, ya que esto marca directamente el rendimiento, calidad del trabajo y resultados de la organización. La capacidad también incluye la capacidad de aprender y adaptarse a nuevos desafíos, así como la inteligencia para laborar en conjunto y favorecer a otros para alcanzar objetivos comunes (Changuán, 2020).

Compromiso: El compromiso se refiere al nivel de implicación, motivación, lealtad y dedicación que los empleados muestran hacia su trabajo, la organización y sus objetivos. Un nivel elevado de responsabilidad de parte de los trabajadores se traduce en mayor esfuerzo, perseverancia, iniciativa y productividad en la realización de sus tareas. El compromiso también está relacionado con la identificación de los empleados con los valores y cultura organizacional, así como con su satisfacción laboral y bienestar en el trabajo (Changuán, 2020).

Acción: La acción se refiere a la suficiencia de los trabajadores para proceder con acciones concretas, tomar decisiones, resolver problemas y alcanzar objetivos de manera proactiva. Los empleados con una actitud orientada a la acción son capaces de asumir responsabilidades, trabajar de forma independiente y eficiente, y generar resultados tangibles para la organización. La acción también implica la inteligencia de adecuarse rápidamente a los cambios, innovar, y buscar constantemente oportunidades de mejora y crecimiento tanto personal como organizacional (Changuán, 2020).

Por otro lado, dentro de la teoría general de la motivación laboral se tiene a la Humanista debido a su enfoque en las necesidades humanas, el crecimiento personal y perfeccionamiento, esta teoría demanda que las personas buscan satisfacer sus necesidades de crecimiento y desarrollo, y que el entorno laboral debe proporcionar oportunidades para que los empleados se desarrollen plenamente, la teoría humanista enfatiza la importancia de instituir un medio laboral ligado a activar el progreso personal y el bienestar de los trabajadores, pudiendo conducir a una mayor motivación y compromiso en el trabajo (Juárez, 2023).

La motivación laboral es un elemento esencial en el terreno organizacional, ya que implica de manera directa en el desempeño, la productividad y el bienestar de los asalariados (OIT, 2022). Extensamente en la historia, diversas teorías y orientaciones han profundizado en el estudio de la motivación en el trabajo, con el objetivo de comprender la razón que incentiva a los individuos a proceder de cierta manera y cómo las organizaciones pueden estimular y mantener esa motivación en sus colaboradores (Bohórquez et al., 2022).

Uno de los enfoques más conocidos sobre motivación laboral es la Teoría de la Motivación de McClelland, realizada por el experto David McClelland en 1960, se concentra en las necesidades humanas y en cómo interactúa con la motivación en el ambiente profesional (Ramírez et al., 2023). La teoría de McClelland se enfoca en tres necesidades específicas, las cuales han sido tomadas como dimensiones de esta variable de investigación:

Necesidad de logro (N-Ach), esta necesidad hace referencia a la aspiración de destacar, lograr objetivos retadores y tener éxito en actividades donde el desempeño pueda medirse claramente. Los sujetos que tienen impulso de logro apuntan a ver posturas que las lleven a responsabilizarse y tener retroalimentación sobre sus logros. actuación (Valenzuela et al., 2021).

Necesidad de afiliación (N-Affil), habla del deseo de entablar relaciones interpersonales positivas y ser aceptado y querido por los demás. Los sujetos con gran impulso de pertenencia tienden a preferir un ambiente de trabajo que permita la asistencia y el trabajo en equipo (Valenzuela et al., 2021).

Necesidad de poder (N-Pow), esta necesidad viene a ser la aspiración de impactar, controlar o tener repercusión en los demás y en el medio, los individuos con una alta necesidad de poder tienden a buscar roles de liderazgo y a sentirse motivadas por el reconocimiento y la autoridad (Valenzuela et al., 2021).

De todo lo estipulado líneas atrás se tiene como reflexión que el estudio de la problemática entre talento humano y motivación laboral es fundamental porque la relación entre estos dos aspectos es capaz de optimar la utilidad, la satisfacción y la fidelización de los empleados en una organización, siendo necesario comprender las motivaciones, necesidades y expectativas de los empleados con el fin de diseñar estrategias efectivas al administrar el talento humano y promover un entorno laboral

que fomente la motivación y el compromiso de los empleados. En el Hospital II-I de la ciudad de Jaén, está sucediendo problemas que se da en la desmotivación que sienten los trabajadores de Salud (doctores, enfermeros, técnicos) por diversos motivos, y repercute en su rendimiento, comportamiento y compromiso con la entidad, sintiendo que su talento humano está siendo desperdiciado lo que hace que se sientan desvalorados, es por ello que la motivación laboral se considera un factor determinante dentro de la sociedad, ya que permite a los profesionales interactuar, conseguir satisfacerse personalmente, encontrar desafíos y situar sus capacidades en donde le permita mostrar su intelecto.

Se tiene como hipótesis general: Existe relación entre talento humano y la motivación laboral en los trabajadores de un hospital, Jaén. Y se tiene como hipótesis específicas: Existe relación entre talento humano y la dimensión logro de motivación laboral en los trabajadores de un hospital, Jaén; Existe relación entre talento humano y la dimensión poder de motivación laboral en los trabajadores de un hospital, Jaén; Existe relación entre talento humano y la dimensión afiliación de motivación laboral en los trabajadores de un hospital, Jaén.

II. METODOLOGÍA

Dentro de la metodología se tuvo que fue un estudio tipo básica, pues tuvo como finalidad mejorar las teorías científicas para su mejor comprensión y predicción de sucesos en este caso de la relación entre las variables, según el Manual de Oslo de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos [OCDE], la investigación básica se centra en la ganancia de desconocidas sapiencias sobre de los compendios de los fenómenos y hechos observables, sin una diligencia individual (OCDE, 2018). Además, presentó un enfoque cuantitativo porque buscó obtener conocimientos basados en datos numéricos y medibles para proporcionar resultados que respondan a los objetivos de la investigación, Acosta (2023) mencionó que el enfoque cuantitativo tiene fundamento en el recolectar y estudiar los datos numéricos con el fin de relatar, exponer o presagiar fenómenos, usando métodos estadísticos y la medición de variables para obtener resultados cuantificables. Diseño no experimental ya que se estudió la relación entre las variables tal como ocurren en su contexto real sin manipulación alguna, Guevara et al. (2020) explicó que el diseño no experimental se centra en observar y recolectar datos tal como se presentan en su entorno natural, sin intervención directa de la investigadora en la manipulación de variables. Por último, la investigación tuvo alcance correlacional porque buscó describir las variables, e identificar y analizar las posibles relaciones entre ellas, para Ramos (2020) el alcance correlacional busca instituir relaciones o conexiones entre variantes sin la manipulación directa de las mismas, utilizando el análisis estadístico para determinar la potencia y orientación de la relación entre las variables.

La primera variable fue talento humano, cuya definición conceptual: hace referencia al grupo de características o cualidades que presenta una persona en relación a sus conocimientos y compromisos (Dai, 2020) y su definición operacional: la variable fue medida por sus dimensiones capacidad, compromiso y acción, con indicadores: conocimientos teóricos, conocimientos técnicos, habilidades, experiencia, identificación con la institución, fortalece el compromiso, enfoque de resultados, control de riesgos, asume retos, y actitud proactiva; la escala de medición fue ordinal, con escala de Likert de 5 niveles. La otra variable fue motivación laboral, cuya definición conceptual: se refiere al conjunto de fuerzas internas y externas que impulsan a los individuos a realizar tareas específicas en el entorno laboral, así como el entusiasmo y constancia de sus esfuerzos para alcanzar metas laborales

(Bohórquez et al., 2022) y su definición operacional: esta variable fue medida por sus dimensiones logro, poder y afiliación, con los indicadores: necesidad de sobresalir, necesidad de hacer que otros se comporten de determinada manera y necesidad de afecto con otras personas; la escala de medición fue ordinal con escala de Likert de 5 niveles.

La población hace referencia al grupo cabal de individuos, componente o partes que comparten una característica común y que son centro para estudiar en una indagación o estudios estadísticos (Vizcaíno et al., 2023) la población estudiada tuvo conformación referente al personal de salud del hospital II EsSalud Jaén, siendo un total de 105 trabajadores. Una muestra es una porción o subconjunto que simboliza a la población estadística escogida con el propósito de estudiarla y analizarla (Quispe et al., 2020) para esta investigación se tomó muestra censal, es decir, se incluyó a toda la población en la muestra de estudio. Además se estableció como criterio de inclusión: Personal de salud con contrato CAS, DL 728, nombrados y por terceros; personal de salud de todas las categorías profesionales (médicos, enfermeros, técnicos, entre otros); personal de salud voluntario a participar en el estudio; y se tuvo como criterio de exclusión: personal de salud trabajando en el hospital por un periodo menor a tres meses; personal de salud en periodo de prácticas; personal de salud que no esté de acuerdo en participar del estudio.

Como técnica se manejó la encuesta, que según Cisneros et al. (2022) es un escrito que recopila de manera ordenada indicadores de variables involucradas en un objetivo de investigación, a través del cual se obtiene información sobre hechos objetivos para determinar la conexión dada en variables de estudio. Para ello se utilizó un cuestionario como herramienta para recolectar información honesta y válida en forma de afirmaciones, solas y consistentes con la operacionalización y utilizando la escala ordinal (Cisneros et al., 2022). Para talento humano se utilizó el cuestionario de talento humano, diseñado por Pariona (2023) el cuál consta de 15 afirmaciones repartidas entre las dimensiones, siendo 5 afirmaciones para capacidades, 4 afirmaciones para compromiso y 6 afirmaciones para acción, las cuales fueron respondidas teniendo en cuenta la escala de Likert señalada que va así: 1 (Nunca), 2 (Casi nunca), 3 (A veces), 4 (Casi siempre) y 5 (Siempre), para la población de esta investigación, se realizó la confiabilidad haciendo uso del coeficiente Alfa de Cronbach y la validez a través de juicio de expertos. Para motivación laboral se utilizó

el cuestionario de motivación laboral redactado por Juárez (2023) el cual consta de 20 ítems repartidas entre las dimensiones, siendo 7 ítems para logro, 7 ítems para poder y 6 ítems para afiliación, las cuales fueron respondidas teniendo en cuenta la escala de Likert señalada que va así: 1 (Nunca), 2 (Casi nunca), 3 (A veces), 4 (Casi siempre) y 5 (Siempre), para la población de esta investigación, se realizó la confiabilidad haciendo uso del coeficiente Alfa de Cronbach y la validez a través de juicio de expertos.

Considerando que la investigación fue descriptiva y relevante, se realizó estadística descriptiva de las variables y se utilizó el programa Microsoft Office Excel 2019 para tabular cada indicador de cada variable y elaborar la tabla de frecuencia correspondiente. Además, se utilizó estadística inferencial para crear tablas relacionales y validar las hipótesis propuestas; se utilizó el software estadístico SPSS v.26.

Los aspectos éticos considerados en esta investigación tuvieron referencia en los principios de integridad científica, los cuales incluyeron el respeto hacia cada individuo, el hacer el bien, la no difamación y la imparcialidad, estos principios se reflejaron en los procedimientos de consentimiento informado, donde fue fundamental el respeto por la autonomía de los participantes, protegiendo su privacidad y garantizando la comprensión de los objetivos y procedimientos del estudio antes de dar su consentimiento. Además, se tomó en cuenta los requerimientos establecidos por la Universidad César Vallejo.

III. RESULTADOS

Objetivo general: Determinar la relación entre talento humano y la motivación laboral en los trabajadores de un hospital, Jaén.

Tabla 1.

Relación entre talento humano y la motivación laboral en los trabajadores de un hospital, Jaén.

	Correlación Rho de Spearman	Motivación Laboral
	Coeficiente de correlación	,274**
Talento Humano	Sig. (bilateral)	0.005
	N	105

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

La tabla muestra la prueba de correlación Rho de Spearman, la cual arroja una conexión positiva de 0,274 y un valor de $p=0,005$ ($p<0,01$), con 99% de confiabilidad se expone que existe conexión positiva y directa entre el talento humano y motivación laboral. Por ello, se acepta la hipótesis general: Existe relación entre talento humano y la motivación laboral en los trabajadores de un hospital, Jaén.

Objetivo específico 1: Identificar la relación entre talento humano y la dimensión logro de motivación laboral en los trabajadores de un hospital, Jaén

Tabla 2.

Relación entre talento humano y la dimensión logro de motivación laboral en los trabajadores de un hospital, Jaén

	Correlación Rho de Spearman	Dimensión 1: Logro
	Coeficiente de correlación	,212*
Talento Humano	Sig. (bilateral)	0.030
	N	105

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

La tabla muestra la prueba de correlación Rho de Spearman, en la que se ha obtenido una conexión positiva de 0,212 y un valor de $p=0,030$ ($p<0,05$), con 95% de confiabilidad se expone el talento humano se relaciona positivamente y de manera directa con la dimensión logro de motivación laboral.

Objetivo específico 2: Identificar la relación entre talento humano y la dimensión poder de motivación laboral en los trabajadores de un hospital, Jaén

Tabla 3.

Relación entre talento humano y la dimensión poder de motivación laboral en los trabajadores de un hospital, Jaén

	Correlación Rho de Spearman	Dimensión 2: Poder
	Coeficiente de correlación	,404**
Talento Humano	Sig. (bilateral)	0.000
	N	105

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

La tabla muestra la prueba de correlación Rho de Spearman, en la que se ha obtenido una correlación positiva de 0,404 y un valor de $p=0,000$ ($p<0,01$), con 99% de confiabilidad se expone que existe relación positiva y directa entre el talento humano y la dimensión poder de motivación laboral.

Objetivo específico 3: Identificar la relación entre talento humano y la dimensión afiliación de motivación laboral en los trabajadores de un hospital, Jaén.

Tabla 4.

Relación entre talento humano y la dimensión afiliación de motivación laboral en los trabajadores de un hospital, Jaén.

	Correlación Rho de Spearman	Dimensión 3: Afiliación
	Coeficiente de correlación	,261**
Talento Humano	Sig. (bilateral)	0.007
	N	105

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

La tabla muestra la prueba de correlación Rho de Spearman, en la que se ha evidenciado una correlación positiva de 0,261 y un valor de $p=0,007$ ($p<0,01$), con 99% de confiabilidad se expone que existe relación positiva y directa entre el talento humano y la dimensión afiliación de motivación laboral.

Objetivo específico 4: Identificar el nivel de talento humano en los trabajadores de un hospital, Jaén.

Tabla 5.

Nivel de talento humano

Talento humano	n	%
Bajo	16	15.2
Medio	89	84.8
Alto	00	00.0
Total	105	100.0

Nota. Datos resultantes del instrumento aplicado por la investigadora

La tabla muestra que respecto al talento humano, la mayoría (84.8%) presenta nivel medio, mientras que el 15.2% exhibe nivel bajo. Cuando el talento humano está en un nivel medio, no se puede apreciar todas las capacidades, conocimientos y habilidades que tienen los empleados al servicio de una empresa.

Objetivo específico 5: Identificar el nivel de motivación laboral en los trabajadores de un hospital, Jaén.

Tabla 6.

Nivel de motivación laboral

Motivación Laboral	n	%
Bajo	24	22.9
Medio	81	77.1
Alto	00	00.0
Total	105	100.0

Nota. Datos resultantes del instrumento aplicado por la investigadora

La tabla muestra que la mayoría (77.1%) presenta que el nivel que más predomina en la motivación laboral es medio, mientras que 22.9% presenta nivel bajo. El nivel medio en la motivación laboral significa que una persona muestra un grado moderado de entusiasmo, compromiso y energía hacia su trabajo, esto implica que la persona está dispuesta a realizar sus tareas de manera satisfactoria, pero puede no estar completamente comprometida o entusiasmada con su labor.

IV. DISCUSIÓN

Para realizar la discusión del presente estudio, se tomó en cuenta todos los antecedentes y teorías estudiadas anteriormente, con el fin de comparar con los resultados que se han obtenido. En primer lugar, se tiene que el objetivo general fue: determinar la relación entre talento humano y la motivación laboral en los trabajadores de un hospital, Jaén, se obtuvo como resultado una conexión positiva $Rho = 0,274$ y un valor de $p=0,005$ ($p<0,01$), donde se expone con 99% de confiabilidad la existencia de una conexión positiva y directa entre el talento humano y motivación laboral. De ello se dice que la relación que se da entre el talento humano y la motivación laboral es crucial para el éxito de una entidad, en especial si se trata de un hospital, Dai (2020) menciona que el talento humano en su gestión es capaz de influir de manera positiva en la capacidad de la organización y contribuye a mejorar los resultados, además las experiencias de gestión humana permiten la ganancia, retención y progreso del personal con talento que contribuya el impulso de la entidad, lo que demuestra una conexión de manera directa entre el talento humano y los resultados de la organización. Concordando con Chien et al. (2020) quienes encontraron que la motivación laboral tiene un impacto positivo en el talento ($r= 0.845$ y $p=0.001$), por lo que se concluyó que cuando se desarrollen actividades o lineamientos dirigidos a motivar a los empleados, esto se reflejará en sus niveles de desempeño. También se concuerda con lo encontrado por Sugiarti (2022) quién halló que la formación (31.0%), el clima laboral (41.1%) y el desarrollo profesional (29.6%) simultáneamente tienen un impacto significativo en la motivación laboral ($p=0,000$), concluyendo que estos factores inciden directamente en la satisfacción, el reconocimiento y el crecimiento de los empleados en sus situaciones en el ambiente de trabajo, concordando que la motivación en el trabajo es un factor crítico en el triunfo de cualquier empresa. Por otro lado, Zapata et al. (2023) encontraron que hay una incidencia positiva y directa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores ($r=0.764$ y $p=0.005$), y se concluyó que la motivación se genera dentro del sujeto y genera su propio estímulo, mejorando con ello la calidad humana. Los talentos se reflejan en el desempeño laboral. Entonces se afianza con la teoría de McClelland expuesta por Ramírez et al. (2023), quienes mencionan que los sujetos que se sienten en motivación tienden a ser más fructíferos y responsables, impactando positivamente en el ambiente laboral, estando de acuerdo en que, la motivación laboral incide directamente en la felicidad de las personas, y al implementar estrategias efectivas,

como el reconocimiento en el trabajo, el desarrollo profesional y una cultura organizacional positiva, se puede mejorar la motivación laboral y, por ende, el desempeño de los trabajadores en su talento.

Como primer objetivo específico se tuvo: identificar la conexión relacional entre talento humano y logro (dimensión de motivación laboral) en los trabajadores de un hospital, Jaén; lo que resultó en una conexión positiva $Rho = 0,212$ y un valor de $p=0,030$ ($p<0,05$), definiendo con 95% de confiabilidad que hay incidencia directamente positiva entre el talento humano y la dimensión logro de motivación laboral. Según Valenzuela et al. (2021) esto se da debido a que el logro personal y profesional es un factor motivador clave para el desempeño y la satisfacción de los empleados. Cuando los trabajadores sienten que tienen la oportunidad de alcanzar metas y objetivos significativos en su trabajo, se sienten más comprometidos y motivados. En particular, el talento humano hace conexión de manera positiva con la dimensión logro de motivación laboral, lo que sugiere que los individuos con mayor talento humano están más motivados para lograr objetivos y metas en el trabajo. Esto es consistente con la teoría del desarrollo del talento, que sostiene que la motivación y el logro son temas básicos que se da con el fin de incrementar el desarrollo personal.

Como segundo objetivo específico se tuvo: identificar la incidencia del talento humano en la dimensión poder de motivación laboral en los trabajadores de un hospital, Jaén; teniendo como resultado un valor $Rho = 0,404$ y un valor de $p=0,000$ ($p<0,01$), definiéndose con 99% de confiabilidad que hay relación positiva y en modo directo entre el talento humano y la dimensión poder de motivación laboral. Valenzuela et al. (2021) explica que el empoderamiento de los empleados influye en su motivación, compromiso y desempeño, es decir, cuando los sujetos perciben que son aptos para tomar decisiones, influir en su entorno laboral y controlar su propio trabajo, se vuelven más comprometidos y motivados. Concordando con los resultados encontrados por Bohórquez et al. (2022) quienes encontraron que la mayoría (60%) se sienten satisfechos por tener el poder de dirigir, influenciar y controlar sus propias actividades y/o un determinado grupo dentro de la institución, concluyendo que la construcción del talento humano, depende de las estrategias motivacionales. Este sentido de poder y autonomía les permite asumir responsabilidades, establecer metas desafiantes y contribuir positivamente al logro de los objetivos organizacionales. Todo esto sugiere que los individuos con mayor talento humano están más motivados para

tener influencia y control sobre sus resultados y logros en el trabajo, esto es consistente con la teoría de la autorregulación, que sostiene que la percepción de control e influencia sobre los resultados es un importante factor motivador.

Como tercer objetivo específico se tuvo: identificar la relación entre talento humano y la dimensión afiliación de motivación laboral en los trabajadores de un hospital, Jaén, donde se obtuvo un valor de $Rho = 0,261$ y un valor de $p=0,007$ ($p<0,01$), definiendo con 99% de confiabilidad que hay incidencia positivamente directa entre el talento humano y la dimensión afiliación de motivación laboral. Llevándolo a la teoría que explican Valenzuela et al. (2021) caemos en cuenta que el sentido de pertenencia, la colaboración y la comunicación con los demás influyen en la estimulación, la responsabilidad y el desempeño de los empleados. Además, Sugiarti (2022) menciona que la gestión del talento humano se enfoca en fomentar un ambiente laboral que promueva la afiliación, la cooperación y el apoyo mutuo entre trabajadores, lo que a su vez contribuye a sentirse plácido en el ámbito laboral y a su rendimiento. Por lo tanto, esta investigación concuerda con lo mencionado debido a que la incidencia dada entre la motivación del talento humano y la afiliación se evidencia en la importancia que tiene el sentido de comunidad y pertenencia en el ámbito laboral. Los individuos con mayor talento humano están más motivados para pertenecer a un equipo o grupo y sentirse conectados con otros, esto es consistente con la teoría social, que sostiene que la pertenencia a un grupo social es un importante factor motivador.

Por otro lado, se buscó establecer el nivel de talento humano en el hospital, encontrándose que la mayoría (84.8%) presenta un nivel medio de talento humano, mientras que el 15.2% presenta nivel bajo, definiéndose que cuando el talento humano está en un nivel medio, no se puede apreciar todas las capacidades, conocimientos y habilidades que tienen los empleados al servicio de una empresa. Concordando con Aiquipa (2022) quién encontró resultados parecidos, ya que encontró que la diligencia del talento humano tiene nivel regular (62.9%). Estos resultados concuerdan con las teorías sobre talento humano, que mencionan que el talento humano dentro de su gestión es capaz de mejorar la administración pública y el desempeño laboral, lo que demuestra que la relación persona-organización es un factor fundamental en la organización (Jiménez & Vizcaíno, 2017). La notable dignidad de cada sujeto no debe mancharse o perder su valor a causa del logro de

las metas de una entidad, para el crecimiento y prosperación de las entidades es necesario cuidar y valorar los recursos humanos.

Por último, se buscó encontrar el nivel de motivación laboral en el hospital, se obtuvo que la mayoría (77.1%) presenta un nivel medio de motivación laboral, mientras que 22.9% presenta nivel bajo, comprendiendo que tener un nivel medio de motivación laboral significa que una persona muestra un grado moderado de entusiasmo, compromiso y energía hacia su trabajo, esto implica que la persona está dispuesta a realizar sus tareas de manera satisfactoria, pero puede no estar completamente comprometida o entusiasmada con su labor. La investigación informativa de Pastrana y Tobón (2021) encontró que el común de las empresas estudiadas tienen como factor estratégico la motivación para desarrollar la formación del talento humano (82.4%), concluyendo que el talento humano motivado conlleva al desarrollo de la invención del conocimiento a nivel de sociedad. Por otro lado, la investigación de Cevallos (2021) encontró que existen falencias en la motivación del personal (43.0%), que se relaciona con la falta de comunicación del grupo de trabajo (38.5%), concluyendo que estos obstáculos frenan el mando del talento humano, así que es necesario la implementación de estrategias motivacionales. Todo lo antes mencionado coincide con los conceptos dados por Valenzuela et al. (2021) que expresan que la motivación laboral incide de manera directa en la productividad de los trabajadores, es decir, cuando el laborante siente que la empresa para la que trabaja tiene responsabilidad por su bienestar, perfecciona su compromiso y su implicación, favoreciendo de esta manera hacia el alcance de objetivos y el cumplimiento de estrategias de las que se siente parte activa.

De todo lo expuesto, solo queda terminar diciendo que la conexión existente entre talento humano y motivación laboral es un tema de gran relevancia en el ámbito empresarial y de gestión de recursos humanos, esta investigación buscó explorar y comprender en profundidad de qué manera la motivación laboral causaba influencia en el desempeño y la satisfacción del talento humano, y cómo a su vez, el talento humano impacta en la efectividad de las estrategias de motivación laboral en las organizaciones. Como redacta Río et al. (2022) el papel del talento humano es fundamental en cualquier organización, ya que son las personas las que impulsan el éxito y la innovación, por lo tanto, es crucial comprender cómo la motivación laboral influye en el deber, la productividad y la retención del talento humano. Además, es

importante analizar cómo las estrategias de motivación laboral pueden ser adaptadas para satisfacer las exigencias y aspiraciones particulares de los empleados, considerando que el talento humano es diverso y multifacético.

Al analizar la conexión entre talento humano y motivación laboral, también se pueden identificar áreas de mejora en las experiencias de administración de recursos humanos, esto podría incluir la implementación de programas de desarrollo profesional, la invención de medios laborales que provoquen la autonomía y la colaboración, y el establecimiento de sistemas de reconocimiento y recompensa que impulsen el desempeño y la motivación del talento humano.

Sanchez (2022) menciona que la relación entre el talento humano y la motivación laboral es esencial en el triunfo de una organización cualesquiera, según Sugiarti (2022) el talento humano viene a ser las destrezas, sapiencias e inteligencia de las personas que hacen parte de una empresa, y por otro lado, Ramírez et al. (2023) mencionan que la motivación laboral se conecta con el impulso interno que lleva a los empleados a realizar su trabajo de manera efectiva y comprometida. Concordando con ellos respecto a que cuando se logra una buena integración entre el talento humano y la motivación laboral, se obtienen equipos de trabajo altamente productivos y comprometidos, la motivación laboral puede ser impulsada por diferentes factores, como el reconocimiento, las oportunidades de crecimiento, la autonomía en el trabajo y un ambiente laboral positivo.

Es responsabilidad de los líderes y gerentes de recursos humanos identificar las habilidades y talentos de su personal, así como comprender las necesidades y deseos individuales para poder implementar estrategias de motivación efectivas.

En general, los resultados encontrados en esta investigación sugieren que el talento humano es un predictor importante de la motivación laboral en diferentes dimensiones. Estos hallazgos tienen implicaciones importantes para las organizaciones y los líderes, ya que pueden utilizarlos para desarrollar estrategias para identificar y fomentar el talento humano en su equipo, lo que a su vez puede perfeccionar la motivación laboral y el rendimiento del personal.

V. CONCLUSIONES

1. Al obtener un Rho de Spearman igual a 0,274 y un valor de $p=0,005$, entonces, se afirma la relación de modo directo y con valor positivo entre el talento humano y motivación laboral. Esto significa que a medida que el talento humano se acrecienta, seguidamente la motivación laboral también tiende a crecer.
2. Al obtener un Rho de Spearman igual a 0,212 y un valor de $p=0,030$, se llegó a la conclusión que existe relación directamente positiva entre el talento humano y la dimensión logro de motivación laboral.
3. Al obtener un Rho de Spearman igual a 0,404 y un valor de $p=0,000$, se concluye que hay una conexión de manera positiva y directa entre el talento humano y la dimensión poder de motivación laboral.
4. Al obtener un Rho de Spearman igual a 0,261 y un valor de $p=0,007$, entonces se concluye que hay relación de valor positivo y de manera directa entre el talento humano y la dimensión afiliación de motivación laboral.

VI. RECOMENDACIONES

Se recomienda que el director del hospital pueda incluir programas de desarrollo profesional, estos programas pueden contener varias ocasiones de formación y capacitación que están diseñadas para mejorar las habilidades y conocimientos del personal, así como para fomentar su desarrollo profesional. En un hospital, los programas de progreso profesional son fundamentales en el desarrollo y perfeccionamiento del personal de salud.

Se recomienda que el director del hospital pueda realizar reconocimiento por logros, ya que fomentará un ambiente laboral positivo y motivador, estos reconocimientos pueden ser: reconocimiento público, como menciones frente a compañeros o premios, puede ser efectivo para algunos empleados, mientras que otros pueden preferir el reconocimiento privado, como felicitaciones de jefes o compañeros, es importante tener en cuenta las preferencias individuales de los empleados.

Se recomienda que el personal de salud tenga una retroalimentación constante en el hospital con el fin de optimizar el talento humano, además de fijar un proceso constante de comunicación que admita proporcionar comentarios constructivos y apoyo al personal de manera regular. La retroalimentación en el ámbito laboral involucra el desarrollo de una correcta comunicación entre un jefe o supervisor y sus laborantes, y su finalidad es presentar varios puntos de su ejercicio laboral y avalar el progreso continuo. El objetivo principal de la retroacción es ampliar el talento humano del personal, forjar conocimientos y suscitar el perfeccionamiento.

Se recomienda provocar un clima laboral que promueva la colaboración y el bienestar del personal de salud del hospital, para ello se debe implementar estrategias que fortalezcan la comunicación, el desarrollo profesional y el apoyo mutuo entre el personal.

REFERENCIAS

- Aiquipa 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. Piura 2020* [Tesis de posgrado]. *Universidad Nacional de Piura*.
- Al Aina R. & Atan T. (2020). The Impact of Implementing Talent Management Practices on Sustainable Organizational Performance [El impacto de la implementación de prácticas de gestión del talento en el desempeño organizacional sostenible. Sostenibilidad]. *Sustainability*, 12(20), 1-10. <https://doi.org/10.3390/su12208372>
- Anastacio Vallejos, C. A., García Yovera, A. J., & Mego Núñez, O. (2020). Gestión del talento humano por competencias y su relación con la motivación de los colaboradores de una municipalidad de la región Lambayeque, Perú 2019. *TZHOECOEN*, 12(4), Article 4. <https://doi.org/10.26495/tzh.v12i4.1394>
- Bohórquez, E., Caiche, W., Benavides, V., & Benavides, A. (2022). Motivation and Job Performance: Human Capital as a Key Factor for Organizational Success [Motivación y desempeño laboral: el capital humano como factor clave para el éxito organizacional]. *Sustainability, Energy and City*, 379, 123-133. https://doi.org/10.1007/978-3-030-94262-5_12
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides Rodríguez, A. (2020). Motivation and work performance: Human capital as a key factor in an organization [Motivación y desempeño laboral: El capital humano como factor clave en una organización]. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385
- Calle Terrones, M. P. (2021). La motivación del talento humano y su relación con la atención al ciudadano en un gobierno local de Lima, Perú, 2017. *Industrial Data*, 24(2), 217-247. <https://doi.org/10.15381/idata.v24i2.20971>
- Carvajal Pérez, A. L. (2021). Gestión actual del talento humano: Contexto universitario. *Revista Nacional de Administración*, 12(2). <https://doi.org/10.22458/rna.v12i2.3914>

- Cevallos Rodríguez, A. L. (2021). *Gestión del talento humano y su relación del desempeño laboral en el servicio de pediatría del Hospital Militar de Quito en el año 2020* [Tesis de maestría]. Universidad de las Américas. <http://dspace.udla.edu.ec/handle/33000/13976>
- Changuán, M. P. O. (2020). Capacitación del talento humano y productividad: Una revisión literaria. *ECA Sinergia*, 11(2), 166-173. https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v11i2.2254
- Chevalier Naranjo, S. (2023, junio 28). *Infografía: ¿A cuánto asciende el empleo informal en América Latina?* Statista Daily Data. <https://es.statista.com/grafico/24764/nivel-de-informalidad-laboral-en-latinoamerica>
- Chien, G. C. L., Mao, I., Nergui, E., & Chang, W. (2020). The effect of work motivation on employee performance: Empirical evidence from 4-star hotels in Mongolia [El efecto de la motivación laboral en el desempeño de los empleados: evidencia empírica de hoteles de 4 estrellas en Mongolia]. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 19(6), 1-23. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/15332845.2020.1763766>
- Dagogo, T. M. ., & Ogechi, W. V. (2020). Talent Management and Organizational Effectiveness [Gestión del Talento y Efectividad Organizacional]. *Journal of Contemporary Research in Social Sciences*, 2(2), 35–45. <https://doi.org/10.33094/26410249.2020.22.35.45>
- Dai, D. Y. (2020). Rethinking Human Potential From a Talent Development Perspective [Repensar el potencial humano desde una perspectiva de desarrollo del talento]. *Journal for the Education of the Gifted*, 43(1) <https://doi.org/10.1177/0162353219897850>
- Dolores Ruiz, E., Salazar Gómez, J. F., & Valdivia Rivera, M. de J. (2023). La motivación laboral y su relación con el desempeño laboral. Un estudio de caso. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 12(26), 1-16. <https://doi.org/10.23913/ride.v13i26.1478>
- Espejo, A. (2022). *Informalidad laboral en América Latina: Propuesta metodológica para su identificación a nivel subnacional*. Comisión Económica para América

Latina y el Caribe (CEPAL); Documentos de proyectos. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfefindmkaj/https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/b5e5aa09-8dd9-4ddf-84af-c9412db19f20/content

Heredia Quito, M. A., & Narvárez Zurita, C. (2021). The importance of Human Talent Performance Evaluation in healthcare organizations [La importancia de la Evaluación del Desempeño del Talento Humano en las organizaciones de salud]. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 6(12), 213-241. <https://doi.org/https://doi.org/10.35381/r.k.v6i12.1288>

Gerhart B., Fang M. (2019). Pay, intrinsic motivation, extrinsic motivation, performance, and creativity in the workplace: Revisiting long-held beliefs [Salario, motivación intrínseca, motivación extrínseca, desempeño y creatividad en el lugar de trabajo: revisando creencias arraigadas]. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2(1), 489–521. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111418>

Gusman, E. M. G. (2022). Gestión del talento humano y motivación laboral en trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, 2019. *Revista Científica Pakamuros*, 10(1), Article 1. <https://doi.org/10.37787/66f80704>

Hongal, P. & Kinange, U. (2020). A Study on Talent Management and its Impact on Organization Performance - An Empirical Review [Un estudio sobre la gestión del talento y su impacto en el desempeño organizacional: una revisión empírica]. *International Journal of Engineering and Management Research*, 10(1). <https://ssrn.com/abstract=3559991>

Jiménez, E. A. C., & Vizcaíno, A. de J. (2017). Talento humano: Una contribución a la competitividad organizacional. *Mercados y Negocios*, 36, 7-20. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=571864086001>

Martínez, A. M. J., Vega, N. S. A., Pintado, N. E. A., & Guzmán, J. J. M. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 740-760. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29058775014>

- Maryani, Y., Entang, M., & Tukiran, M. (2021). The Relationship between Work Motivation, Work Discipline and Employee Performance at the Regional Secretariat of Bogor City [La relación entre la motivación laboral, la disciplina laboral y el desempeño de los empleados en la Secretaría Regional de la ciudad de Bogor]. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(2), 1–16. <https://doi.org/10.5555/ijosmas.v2i2.14>
- Maurizio, R. (2021). *Empleo e informalidad en América Latina y el Caribe*. Organización Internacional del Trabajo. [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_819022.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_819022.pdf)
- Mori, K. O. C., & Bardales, J. M. D. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral: *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 684-703. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107
- Muhammad, B., & Ajmal, A. (2021). The Role of Work Motivation and Work Environment in Improving Job Satisfaction [El papel de la motivación laboral y el entorno laboral en la mejora de la satisfacción laboral]. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 94-103.
- ONU. (2022, mayo 24). Objetivos y metas de desarrollo sostenible. *Desarrollo Sostenible*. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>
- Organización Panamericana de la Salud. (2023, marzo 13). *Diálogo de política sobre recursos humanos en salud en América del Sur—OPS/OMS*. <https://www.paho.org/es/dialogo-politica-recursos-humanos-salud-america-sur>
- Organización para la Cooperación y el desarrollo económico. (2018). *Oslo Manual 2018: Guidelines for Collecting, Reporting and Using Data on Innovation, 4th Edition* [Manual de Oslo 2018: Directrices para la recopilación, presentación de informes y uso de datos sobre innovación, cuarta edición] | en | OECD. <https://www.oecd.org/science/oslo-manual-2018-9789264304604-en.htm>
- Pazmay, G., & López, A. (2016). Plan de desarrollo profesional y humanístico para el personal de enfermería para mejorar la calidad de atención en el Hospital IESS

Santo Domingo. Tesis de maestría, *Universidad de los Andes*.
<http://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/3628>

Pastrana, B., & Tobón, S. (2021). Emerging needs of human talent training in leading information technology companies, a socioformative analysis [Necesidades emergentes de formación de talento humano en empresas líderes en tecnologías de la información, un análisis socioformativo]. *World Review of Science, Technology and Sustainable Development*, 16(4), 303-319. <https://doi.org/10.1504/WRSTSD.2020.113494>

Pedraza Fernández, I. S. (2020). *Estrategia de clima organizacional en salud para mejorar la calidad de atención de los usuarios del centro de salud Olmos*. Tesis de maestría, Universidad señor de Sipan, Escuela de posgrado. <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8046/Pedraza%20Fern%C3%A1ndez%20Ingrid%20Sadith.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Pereira Maldonado, R., Yáñez Aguilar, E., Jiménez Zamora, E., Mantilla Gutiérrez, H., & Romero Merlo, A. (2019). *Análisis del empleo en Bolivia: Calidad, sector gremial y actores*. Centro de Investigaciones Sociales (CIS). <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/migration/bo/undp-bo-analisis-del-empleo-en-Bolivia.pdf>

Pilligua Lucas, C. F., & Arteaga Ureta, F. M. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 15(28). <https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/html/>

Ramírez Romero, V., Bañuelos Arcos, J. A., Rengel Moreno, L. M., Solano Xala, F., & Morales Carrera, U. A. (2023). Determinación de estrategias de capacitación con base a las necesidades de motivación de McClelland . *Investigación Y Ciencia Aplicada a La Ingeniería*, 6(36), 36-43. https://doi.org/chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www.researchgate.net/profile/Uriel-Morales-Carrera/publication/372462321_Determinacion_de_estrategias_de_capacitacion_con_base_a_las_necesidades_de_motivacion_de_McClelland/links/64b8657b95bbbe0c

- Río-Cortina, J. L. D., Acosta-Mesa, R. E., Santis-Puche, M. A., Machado-Licon, J., Río-Cortina, J. L. D., Acosta-Mesa, R. E., Santis-Puche, M. A., & Machado-Licon, J. (2022). El efecto mediador de la innovación entre la gestión del talento humano y el desempeño organizacional. *Información tecnológica*, 33(2), 13-20. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642022000200013>
- Sanchez Fuentes, L. (2022). Gestión del talento humano y clima institucional en una institución educativa pública de una provincia de Cajamarca. Tesis de maestría, *Universidad César Vallejo*. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/102456/Sanchez_FL%20-%20SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Setyo, E. E., & Novita, H. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement [Efecto de la motivación laboral y la satisfacción laboral en el desempeño de los empleados: papel mediador del compromiso de los empleados]. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 162-174. doi:10.21511/ppm.19(3).2021.14
- Silva, C. A., Dugarte, J. S., & Rueda, Y. M. (2020). Human talent, a perspective from management in SMEs [Talento humano, una perspectiva desde la gestión en las PYMES]. *Revista EAN*, 89, 13-32. <https://doi.org/10.21158/01208160.n89.2020.2814>
- Sugiarti, E. (2022). The Influence of Training, Work Environment and Career Development on Work Motivation That Have an Impact on Employee Performance at PT. Suryamas Elsindo Primatama in West Jakarta [La influencia de la formación, el entorno laboral y el desarrollo profesional en la motivación laboral que tienen un impacto en el desempeño de los empleados en PT. Suryamas Elsindo Primatama en el oeste de Yakarta]. *International Journal of Artificial Intelligence Research*, 6(1), 1-11. <https://doi.org/10.29099/ijair.v6i1.304>
- Tobón, S. & Luna, J. (2020). Proposal for a new talent concept based on socioformation [Propuesta de un nuevo concepto de talento basado en la

socioformación]. *Educational Philosophy and Theory*, 53(1), 21-33.
<https://doi.org/10.1080/00131857.2020.1725885>

Valenzuela-Keller, A. A., Gálvez-Gamboa, F. A., Contreras, D. R., Parraguez, F. P., Valenzuela-Keller, A. A., Gálvez-Gamboa, F. A., Contreras, D. R., & Parraguez, F. P. (2021). Análisis del perfil emprendedor para la formación de las nuevas generaciones de jóvenes chilenos. *Información tecnológica*, 32(1), 209-216.
<https://doi.org/10.4067/S0718-07642021000100209>

Wahyudi, W. (2022). Five components of work motivation in the achievement of lecturer performance [Cinco componentes de la motivación laboral en el logro del desempeño docente]. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(2), 466-473.
<https://doi.org/10.37481/sjr.v5i2.528>

Yuniati, E., Soetjipto, B., Wardoyo, T., Sudarmiatin, S & Nikmah, F. (2021). Talent management and organizational performance: The mediating role of employee engagement [Gestión del talento y desempeño organizacional: el papel mediador del compromiso de los empleados]. *Management Science Letters*, 11(9), 2341-2346. doi: 10.5267/j.msl.2021.5.007

Zapata Huamaní, Z. A., Napán, A. C., & Meza Rodríguez, R. (2023). Motivación laboral y su relación con el desempeño de colaboradores en empresa de rubro textil. *Revista Científica de la UCSA*, 10(2), 20-31.
<https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2023.010.02.020>

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables

Tabla 7. Operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Talento humano	Se refiere al conjunto de características o cualidades que presenta una persona en relación a sus conocimientos y compromisos (Dai, 2020)	Esta variable será medida a través de sus dimensiones e indicadores.	Capacidad	Conocimientos teóricos	Ordinal
				Conocimientos técnicos	
			Compromiso	Habilidades	
				Experiencia	
Motivación laboral	Se refiere al conjunto de fuerzas internas y externas que impulsan a los individuos a realizar tareas específicas en el entorno laboral, así como a la intensidad y persistencia de sus esfuerzos para alcanzar metas laborales (Bohórquez et al., 2022)	Esta variable será medida a través de sus dimensiones e indicadores.	Acción	Identificación con la institución	Ordinal
				Fortalece el compromiso	
			Logro	Enfoque de resultados	
				Poder	
Afiliación	Asume retos	Necesidad de sobresalir	Necesidad de hacer que otros se comporten de determinada manera		
	Actitud proactiva	Necesidad de afecto con otras personas			

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario Talento Humano

Bienvenido(a) a la encuesta sobre Talento humano, este instrumento tiene el objetivo de recolectar datos para realizar la investigación titulada: "Talento humano y motivación laboral en los trabajadores de un Hospital, Jaén", realizada por la Lic. Milagros Caro Rituay con el objetivo de obtener el título de Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud.

Su opinión sincera y honesta es fundamental. Se le agradece sinceramente que se tome unos minutos para completar este cuestionario, sus respuestas ayudarán a desarrollar la investigación de manera confiable. ¡Gracias por participar!

A continuación, se le presentan 13 enunciados, los cuales deben ser leídos con mucha atención, para luego ser contestados con una (X) en la respuesta que considere adecuada, teniendo en cuenta lo siguiente:

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

Dimensiones / Ítems		1	2	3	4	5
N°	Capacidades					
1	Considera que tiene conocimientos teóricos necesarios para desenvolverse en su puesto de trabajo.					
2	Posee conocimientos técnicos que le ayudan a ejecutar las tareas asignados sin dificultades.					
3	Considera que cumple con las habilidades que exige el puesto en el que se desempeña, lo que hace posible que realice sus labores con mayor motivación y satisfacción.					
4	Cuenta con experiencias laborales que le ayuden a solucionar los problemas que se presenta en su centro de trabajo.					
5	Considera que posee destrezas que le ayudan a cumplir sus labores con éxito, mostrando resultados sorprendentes.					
	Compromiso					
6	Se siente identificado con la institución y con su trabajo asignado.					
7	Siente que se involucra en los equipos de trabajo conformados por la institución, y persigue alcanzar el objetivo en común.					
8	Considera que la institución se preocupa en fortalecer el compromiso de sus trabajadores.					
9	Siente que aporta al máximo para la consecución de los objetivos de la institución.					
	Acción					
10	Al realizar sus labores tiene un enfoque a obtener los resultados esperados.					
11	Considera fundamental el control de riesgos al realizar una labor o actividad encomendada.					
12	Considera que la innovación continua es mejorar constantemente y agregar valor a la institución.					
13	Siente que puede adaptarse a los cambios con facilidad.					
14	Considera que puede asumir los retos que se le presenten en la institución.					
15	Muestra una actitud proactiva en su área de trabajo, con iniciativa propia que aporte a alcanzar los objetivos de la institución.					

Cuestionario de Motivación Laboral

Bienvenido(a) a la encuesta sobre Motivación laboral, este instrumento tiene el objetivo de recolectar datos para realizar la investigación titulada: "Talento humano y motivación laboral en los trabajadores de un Hospital, Jaén", realizada por la Lic. Milagros Caro Rituay con el objetivo de obtener el título de Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud.

Su opinión sincera y honesta es fundamental. Se le agradece sinceramente que se tome unos minutos para completar este cuestionario, sus respuestas ayudarán a desarrollar la investigación de manera confiable.

A continuación, se le presentan 20 enunciados, los cuales deben ser leídos con mucha atención, para luego ser contestados con una (X) en la respuesta que considere adecuada, teniendo en cuenta lo siguiente:

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

Dimensiones / Ítems		1	2	3	4	5
N°	Logro					
1	Intento mejorar mi desempeño laboral					
2	Me gusta trabajar en competición y ganar					
3	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes					
4	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión					
5	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas					
6	Doy todo mi esfuerzo para lograr los objetivos de mi trabajo					
7	Siempre llego temprano para terminar bien mi trabajo					
	Poder					
8	Me gusta ser programado(a) en tareas complejas					
9	Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo					
10	Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo					
11	Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil					
12	Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean					
13	Me siento bien cuando una idea o propuesta se acepta y la ponen en práctica mis compañeros					
14	Ascender por mi trabajo y esfuerzo es una meta importante que tengo					
	Afiliación					
15	A menudo me encuentro hablando con otras personas del hospital.					
16	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en el hospital.					
17	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros(as) de trabajo					
18	Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones					
19	Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo (a)					
20	Disfruto de las reuniones con mis compañeros fuera del trabajo					

¡Gracias por participar!

Anexo 3. Fichas de validación de instrumentos para la recolección de datos

Ficha de validación de contenido para Cuestionario Talento Humano

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos Cuestionario de talento humano, que permitirá recoger la información en la presente investigación: "Talento humano y motivación laboral en los trabajadores de un Hospital, Jaén" Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Matriz de validación del cuestionario Talento Humano

Definición de la variable: Talento humano, se refiere al conjunto de características o cualidades que presenta una persona en relación a sus conocimientos y compromisos (Dai, 2020)

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Dimensión 1: Capacidad	Tiene conocimientos teóricos.	1. Considera que tiene conocimientos teóricos necesarios para desenvolverse en su puesto de trabajo.	1	1	1	1	

	Posee conocimientos técnicos.	2. Posee conocimientos técnicos que le ayudan a ejecutar las tareas asignados sin dificultades.	1	1	1	1	
	Cumple con las habilidades que exige el puesto.	3. Considera que cumple con las habilidades que exige el puesto en el que se desempeña, lo que hace posible que realice sus labores con mayor motivación y satisfacción.	1	1	1	1	
	Cuenta con experiencias que le ayuden a solucionar los problemas.	4. Cuenta con experiencias laborales que le ayuden a solucionar los problemas que se presenta en su centro de trabajo.	1	1	1	1	
	Posee destrezas que le ayudan cumplir sus labores con éxito.	5. Considera que posee destrezas que le ayudan a cumplir sus labores con éxito, mostrando resultados sorprendentes.	1	1	1	1	
Dimensión 2: Compromiso	Se identifica con la institución y su trabajo.	6. Se siente identificado con la institución y con su trabajo asignado.	1	1	1	1	
	Se involucra en los equipos de trabajo.	7. Siente que se involucra en los equipos de trabajo conformados por la institución, y persigue alcanzar el objetivo en común.	1	1	1	1	
	Fortalecer el compromiso	8. Considera que la institución se preocupa en fortalecer el compromiso de sus trabajadores.	1	1	1	1	
	Aporta al máximo a la institución.	9. Siente que aporta al máximo para la consecución de los objetivos de la institución.	1	1	1	1	
Dimensión 3: Acción	Enfoque a obtener resultados	10. Al realizar sus labores tiene un enfoque a obtener los resultados esperados.	1	1	1	1	
		11. Considera fundamental el control de riesgos al realizar una labor o actividad encomendada.	1	1	1	1	
		12. Considera que la innovación continua es mejorar constantemente y agregar valor a la institución.	1	1	1	1	
		13. Siente que puede adaptarse a los cambios con facilidad.	1	1	1	1	

		14. Considera que puede asumir los retos que se le presenten en la institución.	1	1	1	1	
		15. Muestra una actitud proactiva en su área de trabajo, con iniciativa propia que aporte a alcanzar los objetivos de la institución.	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de Talento Humano
Objetivo del instrumento	El instrumento pretende dar a conocer datos importantes sobre el estudio del Talento Humano en un Hospital de Jaén
Nombres y apellidos del experto	Julio César Guailupo Álvarez
Documento de identidad	17920110
Años de experiencia en el área	25
Máximo Grado Académico	Maestro
Nacionalidad	Peruano
Institución	Dirección Regional de Salud - Cajamarca
Cargo	Director de Informática, Telecomunicaciones y Estadística
Número telefónico	942710226
Firma	 <p>Mg. Julio César Guailupo Álvarez COESPE N° 254</p>
Fecha	23/05/2024

Ficha de validación de contenido para Cuestionario Motivación Laboral

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos, Cuestionario de motivación laboral, que permitirá recoger la información en la presente investigación: "Talento humano y motivación laboral en los trabajadores de un Hospital, Jaén" Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Matriz de validación del cuestionario Motivación Laboral

Definición de la variable: Motivación laboral, se refiere al conjunto de fuerzas internas y externas que impulsan a los individuos a realizar tareas específicas en el entorno laboral, así como a la intensidad y persistencia de sus esfuerzos para alcanzar metas laborales (Bohórquez et al., 2022)

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Dimensión 1: Logro	Necesidad de sobresalir	1. Intento mejorar mi desempeño laboral.	1	1	1	1	

		2. Me gusta trabajar en competición y ganar	1	1	1	1	
		3. Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes.	1	1	1	1	
		4. Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión	1	1	1	1	
		5. Me gusta fijar y alcanzar metas realistas	1	1	1	1	
		6. Doy todo mi esfuerzo para lograr los objetivos de mi trabajo	1	1	1	1	
		7. Siempre llego temprano para terminar bien mi trabajo	1	1	1	1	
Dimensión 2: Poder	Necesidad de hacer que otros se comporten de manera determinada	8. Me gusta ser programado(a) en tareas complejas	1	1	1	1	
		9. Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo	1	1	1	1	
		10. Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo	1	1	1	1	
		11. Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil	1	1	1	1	
		12. Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean	1	1	1	1	
		13. Me siento bien cuando una idea o propuesta se acepta y la ponen en práctica mis compañeros	1	1	1	1	
		14. Ascender por mi trabajo y esfuerzo es una meta importante que tengo	1	1	1	1	
Dimensión 3: AFiliación	Necesidad de afecto con otras personas	15. A menudo me encuentro hablando con otras personas del hospital	1	1	1	1	
		16. Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en el hospital	1	1	1	1	
		17. Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros(as) de trabajo	1	1	1	1	
		18. Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones	1	1	1	1	
		19. Prefiero trabajar con otras personas más que	1	1	1	1	

		trabajar solo (a)				
		20. Disfruto de las reuniones con mis compañeros fuera del trabajo	1	1	1	1

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de Motivación Laboral
Objetivo del instrumento	El instrumento pretende dar a conocer datos importantes para el estudio de la motivación laboral en un Hospital de Jaén.
Nombres y apellidos del experto	Julio César Guailupo Álvarez
Documento de identidad	17920110
Años de experiencia en el área	25
Máximo Grado Académico	Maestro
Nacionalidad	Peruano
Institución	Dirección Regional de Salud - Cajamarca
Cargo	Director de Informática, Telecomunicaciones y Estadística
Número telefónico	942710226
Firma	 Mg. Julio César Guailupo Álvarez; COESPE N° 254
Fecha	23/05/2024

Ficha de validación de contenido para Cuestionario Talento Humano

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos Cuestionario de talento humano, que permitirá recoger la información en la presente investigación: "Talento humano y motivación laboral en los trabajadores de un Hospital, Jaén" Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Matriz de validación del cuestionario Talento Humano

Definición de la variable: Talento humano, se refiere al conjunto de características o cualidades que presenta una persona en relación a sus conocimientos y compromisos (Dai, 2020)

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Dimensión 1: Capacidad	Tiene conocimientos teóricos.	1. Considera que tiene conocimientos teóricos necesarios para desenvolverse en su puesto de trabajo.	1	1	1	1	

	Posee conocimientos técnicos.	2. Posee conocimientos técnicos que le ayudan a ejecutar las tareas asignados sin dificultades.	1	1	1	1	
	Cumple con las habilidades que exige el puesto.	3. Considera que cumple con las habilidades que exige el puesto en el que se desempeña, lo que hace posible que realice sus labores con mayor motivación y satisfacción.	1	1	1	1	
	Cuenta con experiencias que le ayudan a solucionar los problemas.	4. Cuenta con experiencias laborales que le ayuden a solucionar los problemas que se presenta en su centro de trabajo.	1	1	1	1	
	Posee destrezas que le ayudan cumplir sus labores con éxito.	5. Considera que posee destrezas que le ayudan a cumplir sus labores con éxito, mostrando resultados sorprendentes.	1	1	1	1	
Dimensión 2: Compromiso	Se identifica con la institución y su trabajo.	6. Se siente identificado con la institución y con su trabajo asignado.	1	1	1	1	
	Se involucra en los equipos de trabajo.	7. Siente que se involucra en los equipos de trabajo conformados por la institución, y persigue alcanzar el objetivo en común.	1	1	1	1	
	Fortalecer el compromiso	8. Considera que la institución se preocupa en fortalecer el compromiso de sus trabajadores.	1	1	1	1	
	Aporta al máximo a la institución.	9. Siente que aporta al máximo para la consecución de los objetivos de la institución.	1	1	1	1	
Dimensión 3: Acción	Enfoque a obtener resultados	10. Al realizar sus labores tiene un enfoque a obtener los resultados esperados.	1	1	1	1	
		11. Considera fundamental el control de riesgos al realizar una labor o actividad encomendada.	1	1	1	1	
		12. Considera que la innovación continua es mejorar constantemente y agregar valor a la institución.	1	1	1	1	
		13. Siente que puede adaptarse a los cambios con facilidad.	1	1	1	1	

	14. Considera que puede asumir los retos que se le presenten en la institución.	1	1	1	1	
	15. Muestra una actitud proactiva en su área de trabajo, con iniciativa propia que aporte a alcanzar los objetivos de la institución.	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de Talento Humano
Objetivo del instrumento	El instrumento pretende dar a conocer datos importantes sobre el estudio del Talento Humano en un Hospital de Jaén
Nombres y apellidos del experto	Luis Alfonso Vives Coronado.
Documento de identidad	43107725
Años de experiencia en el área	MAS 12 ANOS
Máximo Grado Académico	Maestría
Nacionalidad	Peruana
Institución	Utp, Ucv, usat
Cargo	Docente a tiempo parcial
Número telefónico	952051587
Firma	 <hr style="border-top: 1px dashed black;"/> <p style="text-align: center;"><i>Luis A. Vives Coronado</i> Psicólogo D.N.P. 14546</p>
Fecha	05/06/ 2024

Ficha de validación de contenido para Cuestionario Talento Humano

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos Cuestionario de talento humano, que permitirá recoger la información en la presente investigación: "Talento humano y motivación laboral en los trabajadores de un Hospital, Jaén" Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Matriz de validación del cuestionario Talento Humano

Definición de la variable: Talento humano, se refiere al conjunto de características o cualidades que presenta una persona en relación a sus conocimientos y compromisos (Dai, 2020)

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Dimensión 1: Capacidad	Tiene conocimientos teóricos.	1. Considera que tiene conocimientos teóricos necesarios para desenvolverse en su puesto de trabajo.	1	1	1	1	

	Posee conocimientos técnicos.	2. Posee conocimientos técnicos que le ayudan a ejecutar las tareas asignados sin dificultades.	1	1	1	1	
	Cumple con las habilidades que exige el puesto.	3. Considera que cumple con las habilidades que exige el puesto en el que se desempeña, lo que hace posible que realice sus labores con mayor motivación y satisfacción.	1	1	1	1	
	Cuenta con experiencias que le ayuden a solucionar los problemas.	4. Cuenta con experiencias laborales que le ayuden a solucionar los problemas que se presenta en su centro de trabajo.	1	1	1	1	
	Posee destrezas que le ayudan cumplir sus labores con éxito.	5. Considera que posee destrezas que le ayudan a cumplir sus labores con éxito, mostrando resultados sorprendentes.	1	1	1	1	
Dimensión 2: Compromiso	Se identifica con la institución y su trabajo.	6. Se siente identificado con la institución y con su trabajo asignado.	1	1	1	1	
	Se involucra en los equipos de trabajo.	7. Siente que se involucra en los equipos de trabajo conformados por la institución, y persigue alcanzar el objetivo en común.	1	1	1	1	
	Fortalecer el compromiso	8. Considera que la institución se preocupa en fortalecer el compromiso de sus trabajadores.	1	1	1	1	
	Aporta al máximo a la institución.	9. Siente que aporta al máximo para la consecución de los objetivos de la institución.	1	1	1	1	
Dimensión 3: Acción	Enfoque a obtener resultados	10. Al realizar sus labores tiene un enfoque a obtener los resultados esperados.	1	1	1	1	
		11. Considera fundamental el control de riesgos al realizar una labor o actividad encomendada.	1	1	1	1	
		12. Considera que la innovación continua es mejorar constantemente y agregar valor a la institución.	1	1	1	1	
		13. Siente que puede adaptarse a los cambios con facilidad.	1	1	1	1	

	14. Considera que puede asumir los retos que se le presenten en la institución.	1	1	1	1	
	15. Muestra una actitud proactiva en su área de trabajo, con iniciativa propia que aporte a alcanzar los objetivos de la institución.	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de Talento Humano
Objetivo del instrumento	El instrumento pretende dar a conocer datos importantes sobre el estudio del Talento Humano en un Hospital de Jaén
Nombres y apellidos del experto	Dwight Manuel Leon Sanchez
Documento de identidad	27954083
Años de experiencia en el área	10 años
Máximo Grado Académico	MD61STER
Nacionalidad	PERUANA
Institución	RED INTEGRADA DE SOWO JOA
Cargo	DIRECTOR PROMOCION DE LO SOWO
Número telefónico	959990646
Firma	
Fecha	31/05/2024

Ficha de validación de contenido para Cuestionario Motivación Laboral

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos, Cuestionario de motivación laboral, que permitirá recoger la información en la presente investigación: "Talento humano y motivación laboral en los trabajadores de un Hospital, Jaén" Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Matriz de validación del cuestionario Motivación Laboral

Definición de la variable: Motivación laboral, se refiere al conjunto de fuerzas internas y externas que impulsan a los individuos a realizar tareas específicas en el entorno laboral, así como a la intensidad y persistencia de sus esfuerzos para alcanzar metas laborales (Bohórquez et al., 2022)

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Dimensión 1; Logro	Necesidad de sobresalir	1. Intento mejorar mi desempeño laboral.	1	1	1	1	

		2. Me gusta trabajar en competición y ganar	1	1	1	1	
		3. Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes.	1	1	1	1	
		4. Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión	1	1	1	1	
		5. Me gusta fijar y alcanzar metas realistas	1	1	1	1	
		6. Doy todo mi esfuerzo para lograr los objetivos de mi trabajo	1	1	1	1	
		7. Siempre llego temprano para terminar bien mi trabajo	1	1	1	1	
Dimensión 2: Poder	Necesidad de hacer que otros se comporten de manera determinada	8. Me gusta ser programado(a) en tareas complejas	1	1	1	1	
		9. Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo	1	1	1	1	
		10. Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo	1	1	1	1	
		11. Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil	1	1	1	1	
		12. Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean	1	1	1	1	
		13. Me siento bien cuando una idea o propuesta se acepta y la ponen en práctica mis compañeros	1	1	1	1	
		14. Ascender por mi trabajo y esfuerzo es una meta importante que tengo	1	1	1	1	
Dimensión 3: Afilación	Necesidad de afecto con otras personas	15. A menudo me encuentro hablando con otras personas del hospital	1	1	1	1	
		16. Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en el hospital	1	1	1	1	
		17. Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros(as) de trabajo	1	1	1	1	
		18. Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones	1	1	1	1	
		19. Prefiero trabajar con otras personas más que	1	1	1	1	

		trabajar solo (a)					
		20. Disfruto de las reuniones con mis compañeros fuera del trabajo	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de Motivación Laboral
Objetivo del instrumento	El instrumento pretende dar a conocer datos importantes para el estudio de la motivación laboral en un Hospital de Jaén
Nombres y apellidos del experto	DWAYGH MAQUEL LEON SANCHEZ
Documento de identidad	27759083
Años de experiencia en el área	10 años .
Máximo Grado Académico	MDGISTER
Nacionalidad	PERUANO
Institución	RED INTEGRADA DE SALUD JAEN
Cargo	DIRECTOR PROMOCION DE US SALUD
Número telefónico	959790646
Firma	
Fecha	31/05/2024



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **GUAILUPO ALVAREZ**
Nombres **JULIO CESAR**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Número de Documento de Identidad **17920110**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO**
Rector **RODRIGUEZ NOMURA HUBER EZEQUIEL**
Secretario General **RONCAL SALDAÑA SEGUNDO FELIX**
Director **PRADO CACERES SIXTO**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRO EN SALUD PUBLICA MENCION: POLITICAS SOCIALES Y ESTUDIOS DE POBLACION**
Fecha de Expedición **18/07/2003**
Resolución/Acta **R.C.U. 147-2003**
Diploma **A398112**
Fecha Matrícula **Sin información (*****)**
Fecha Egreso **Sin información (*****)**

Fecha de emisión de la constancia:
27 de Junio de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0001959281



Firmado digitalmente por:
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACION
SUPERIOR UNIVERSITARIA
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 27/06/2024 18:06:54-0500

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde Internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(*****) La falta de Información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 01 500 3930, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 4:30 p.m.



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **VIVES CORONADO**
Nombres **LUIS ALFONSO**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **43107725**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN S.A.C.**
Rector **RODRIGUEZ NOMURA HUBER EZEQUIEL**
Secretario General **RODAS QUINTANA CARLOS ANDREE**
Director **URBINA CÁRDENAS MAX FERNANDO**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRO EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**
Fecha de Expedición **07/03/19**
Resolución/Acta **RR.N° 0067-2019/USS**
Diploma **USS04436**
Fecha Matrícula **26/07/2011**
Fecha Egreso **30/12/2012**

Fecha de emisión de la constancia:
27 de Junio de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0001959302



Firmado digitalmente por:
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACION
SUPERIOR UNIVERSITARIA
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.

Fecha: 27.06.2024 10:10:24-0500

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde Internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **LEON SANCHEZ**
Nombres **DWAYGH MANUEL**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Número de Documento de Identidad **27754083**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**
Rector **TANTALEÁN RODRÍGUEZ JEANNETTE CECILIA**
Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRO EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**
Fecha de Expedición **14/02/22**
Resolución/Acta **0011-2022-UCV**
Diploma **052-146007**
Fecha Matrícula **06/04/2020**
Fecha Egreso **25/08/2021**

Fecha de emisión de la constancia:
27 de Junio de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0001959292



Firmado digitalmente por:
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACIÓN
SUPERIOR UNIVERSITARIA

Motivo: Servidor de
Agente automatizado.

Fecha: 27/06/2024 10:06:18-0500

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde Internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

Anexo 4. Resultados del análisis de consistencia interna

CONFIABILIDAD SEGÚN ALFA DE CRONBACH

Escala: TODAS LAS VARIABLES

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	15	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	15	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.891	35

Intervalo al que pertenece el coeficiente alfa de Cronbach	Valoración de la fiabilidad de los ítems analizados
[0 ; 0,5[Inaceptable
[0,5 ; 0,6[Pobre
[0,6 ; 0,7[Débil
[0,7 ; 0,8[Aceptable
[0,8 ; 0,9[Bueno
[0,9 ; 1]	Excelente

Como se puede apreciar, la confiabilidad del instrumento presenta un Coeficiente Alfa de Cronbach total de 0.891, lo que indica que el instrumento es confiable, con una valoración de fiabilidad de ítems BUENO. (Chavez & Rodríguez, 2018)

VALIDEZ SEGÚN CONCORDANCIA DE JUECES

Motivación laboral					
CRITERIOS	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	PROMEDIO	COEFICIENTE DE CONCORDANCIA
Suficiencia	20	20	20	20	1.00
Claridad	20	20	20	20	1.00
Coherencia	20	20	20	20	1.00
Relevancia	20	20	20	20	1.00
Puntaje total	80	80	80	80	1.00

Talento humano					
CRITERIOS	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	PROMEDIO	COEFICIENTE DE CONCORDANCIA
Suficiencia	15	15	15	15	1.00
Claridad	15	15	15	15	1.00
Coherencia	15	15	15	15	1.00
Relevancia	15	15	15	15	1.00
Puntaje total	60	60	60	60	1.00

Jueces

Juez	Especialidad	Cargo en la Institución donde labora
Mg. Guailupo Álvarez, Julio César	Maestro en políticas sociales y estudios de población	Estadístico en la Diresa Cajamarca
Mg. Vives Coronado, Luis Alfonso	Maestro en gestión del talento humano	Docente UCV, UTP, USAT
Mg. León Sánchez, Dwaygh Manuel	Maestro en gestión de los servicios de la Salud	RIS JAÉN

CUADRO DE PUNTUACIÓN	
0,56 a menos	Validez nula
0,54 a 0,59	Validez Baja
0,60 a 0,65	Válida
0,66 a 0,71	Muy válida
0,72 a 0,99	Excelente validez
1,0	Validez perfecta

Al obtener el promedio de 1.00 en ambos instrumentos, se puede afirmar que el instrumento cuenta con una “Validez perfecta”. (Herrera, 1998)

Anexo 5. Consentimiento o asentimiento informado UCV

Consentimiento Informado

Título de la investigación: *Talento humano y motivación laboral en los trabajadores de un Hospital, Jaén 2024*

Investigadora: Milagros Caro Rituay

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “*Talento humano y motivación laboral en los trabajadores de un Hospital, Jaén 2024*”, cuyo objetivo es determinar la relación entre talento humano y la motivación laboral en los trabajadores de un hospital, Jaén. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa de estudio de maestría en gestión de los servicios de la salud, de la Universidad César Vallejo del campus Chiclayo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Hospital I - EsSalud Jaén.

El estudio de la problemática entre talento humano y motivación laboral es fundamental porque la relación entre estos dos aspectos influye significativamente en el rendimiento, la satisfacción y la fidelización de los empleados en una organización, siendo necesario comprender las motivaciones, necesidades y expectativas de los empleados con el fin de diseñar estrategias efectivas de gestión de talento humano y promover un entorno laboral que fomente la motivación y el compromiso de los empleados.

Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas.
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará en el ambiente del comedor del Hospital I – EsSalud Jaén. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

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

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

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

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la Investigadora *Milagros Caro Rituay*, email: *CCARORI10@ucvvirtual.edu.pe* y asesor *Dr. Moisés David Reyes Pérez*, email: *mdreyesp@ucvvirtual.edu.pe*

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: _____

Firma: _____

Fecha y hora: _____

Anexo 6. Reporte de similitud en software Turnitin

Feedback Studio - Google Chrome
ev.turnitin.com/app/carta/es?ro=103&si=1&u=1068032488&lang=es&o=2425332644

MILAGROS CARO RITUAY TALENTO HUMANO Y MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE UN HOSPITAL, JAÉN 2024

Resumen de coincidencias

17 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés

Coincidencias

Rank	Source	Similarity %
1	Entregado a Universidad... Título de maestría	6 %
2	doi.fandor.net Fuente de Internet	5 %
3	repositorio.uca.edu.de Fuente de Internet	2 %
4	www.researchgate.net Fuente de Internet	1 %
5	www.tareferencia.info Fuente de Internet	<1 %
6	pequisa.br.salud.org Fuente de Internet	<1 %
7	www.infoboc.org Fuente de Internet	<1 %
8	Entregado a Universidad... Título de maestría	<1 %
9	Entregado a Universidad... Título de maestría	<1 %
10	Entregado a unведу Título de maestría	<1 %
11	www.odsibnet.com Fuente de Internet	<1 %
12	www.redsbc.ru Fuente de Internet	<1 %
13	repositorio.autonoma.e... Fuente de Internet	<1 %
14	www.counselero.com Fuente de Internet	<1 %
15	Gali Tomblin Murthy, E... Publicación	<1 %

Página: 1 de 28 Número de palabras: 8342 Versión completa del informe Alta resolución Activo 11:28 31/07/2024

Anexo 7. Análisis complementario

Se realizó la prueba de normalidad para establecer el estadístico respectivo que se utilizó para encontrar las relaciones entre las variables y sus dimensiones, se utilizó el SPSS v26. Al tener una muestra de 105 personas se utilizó Kolmogorov-Smirnov^a.

Normalidad de variables:

Para la Variable 1:

H₀: La variable talento humano no tiene una distribución normal.

H₁: La variable talento humano tiene una distribución normal.

$$\alpha = 0,05$$

Para la Variable 2:

H₀: La variable motivación laboral no tiene una distribución normal.

H₁: La variable motivación laboral tiene una distribución normal.

$$\alpha = 0,05$$

Tabla 8.

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Talento humano	0.159	105	0.000
Motivación laboral	0.105	105	0.006

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la Tabla 1, se muestra que el nivel de significancia de acuerdo a Kolmogorov-Smirnov^a para ambas variables es menor al 0.05, por lo que ambas presentan distribución no normal, es por ello que se utilizó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman.

VII. PROPUESTA

Propuesta para mejorar el Talento Humano y la Motivación Laboral en un Hospital, Jaén 2024

1. **Fundamentación:**

El Hospital II-I del Seguro Social de Salud, EsSalud Jaén, se dedica a proporcionar servicios de salud a la población asegurada de la provincia de Jaén. Al igual que el EsSalud a nivel nacional, su objetivo es la prestación de atención médica y servicios relacionados, como consultas médicas, intervenciones quirúrgicas, hospitalización, medicamentos y tratamientos (Seguro Social de Salud, 2023). Actualmente se evidencia la desmotivación que sienten los trabajadores de Salud por diversos motivos, pero el principal suele ser el no sentirse valorados respecto al talento humano ya que, no existe línea de carrera por lo que los empleados enfrentan dificultades para visualizar un camino claro de desarrollo profesional dentro de la organización, esto conlleva a que no se realicen programas de ascenso y promoción interna teniendo en cuenta la antigüedad, éxitos, formación y competencias, otro de los problemas evidentes es la falta de un plan de capacitación y evaluación de desempeño, esto significa que los empleados carecen de oportunidades formales para mejorar sus habilidades y conocimientos, así como para recibir retroalimentación sobre su desempeño laboral. Entonces, al ser talento humano un pilar fundamental en el funcionamiento de cualquier institución hospitalaria, y la motivación laboral un factor crucial para garantizar el bienestar de los trabajadores, su compromiso con la calidad del servicio y el cuidado de los pacientes. Se resuelve la necesidad de implementar estrategias que fortalezcan la relación entre el talento humano y su motivación laboral.

2. **Objetivos:**

Objetivo General:

- ✓ Diseñar una propuesta para mejorar el Talento Humano y la Motivación Laboral en un Hospital

Objetivos Estratégicos:

- ✓ Mejorar el clima laboral y la satisfacción de los trabajadores.
- ✓ Fomentar el compromiso del personal con la misión y visión del hospital.
- ✓ Incrementar la capacidad y calidad en la atención médica.

3. Metodología:

Para realizar la propuesta se tendrá en cuenta los siguientes pasos:

Investigación Inicial: Se realizará una exhaustiva investigación sobre la situación actual del talento humano y la motivación laboral en el hospital II-EsSalud de Jaén, incluyendo análisis de datos internos, estudios previos y tendencias actuales en el sector hospitalario.

Análisis de Competencias y Rendimiento Laboral: Evaluar las competencias laborales del personal y su impacto en el rendimiento.

Implementación de Estrategias de Talento humano y Motivación Laboral: Desarrollar e implementar estrategias específicas para mejorar el talento humano y la motivación laboral, teniendo como consecuencia la creación de un ambiente laboral favorable que fomente la satisfacción y el compromiso del equipo humano.

Propuesta de solución	Estrategias de Solución
Incluir programas de desarrollo profesional en un hospital	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Identificar necesidades de formación:</i> Realizar un análisis de las habilidades y competencias necesarias para el personal del hospital en diferentes niveles y áreas de trabajo. 2. <i>Diseñar planes de desarrollo individual:</i> Crear técnicas de formación personal, teniendo en cuenta sus habilidades actuales, metas profesionales y las necesidades del hospital. 3. <i>Ofrecer oportunidades de capacitación:</i> Proporcionar acceso a cursos de formación, talleres, seminarios y otras actividades de aprendizaje tanto internas como externas. 4. <i>Fomentar la mentoría:</i> Establecer programas de mentoría donde los empleados más experimentados puedan guiar y apoyar a los nuevos miembros del personal. 5. <i>Promover la rotación de puestos:</i> Permitir a los empleados rotar por diferentes áreas del

	<p>hospital para adquirir experiencia y conocimientos en diferentes funciones.</p> <p>6. <i>Reconocer y recompensar el desarrollo:</i> Incentivar el crecimiento profesional mediante reconocimientos, promociones, aumentos salariales u otras recompensas tangibles.</p> <p>7. <i>Establecer un sistema de seguimiento y evaluación:</i> Medir el impacto de los programas de desarrollo profesional en el desempeño laboral, la satisfacción de los empleados y la retención del talento.</p>
<p>Implementar programas de reconocimiento y recompensas por desempeño</p>	<p>1. <i>Establecer criterios claros de desempeño:</i> Definir de manera transparente y objetiva los estándares de rendimiento que se deben cumplir para recibir reconocimientos y recompensas.</p> <p>2. <i>Crear un sistema de incentivos variados:</i> Ofrecer una combinación de recompensas financieras, como bonos por desempeño, y recompensas no monetarias, como tiempo libre, reconocimientos públicos o oportunidades de desarrollo profesional.</p> <p>3. <i>Personalizar los reconocimientos:</i> Reconocer los logros de los empleados de forma personalizada y adaptada a sus esfuerzos y contribuciones específicas.</p> <p>4. <i>Implementar un programa de "Empleado del Mes" o similar:</i> Destacar a un empleado destacado cada mes por su excelencia en el trabajo y premiarlo públicamente.</p> <p>5. <i>Involucrar a los empleados en el proceso:</i> Permitir que los propios empleados nominen a sus compañeros para recibir reconocimientos, involucrando así a todos en el proceso de apreciación mutua.</p> <p>6. <i>Realizar ceremonias o eventos de premiación:</i> Organizar eventos especiales de reconocimiento y celebración para honrar los logros y esfuerzos sobresalientes de los empleados.</p> <p>7. <i>Mantener la consistencia y equidad:</i> Asegurar que los programas de reconocimiento y recompensas sean aplicados de manera</p>

	consistente y equitativa para todos los miembros del personal.
Ofrecer formación y desarrollo profesional, como retroalimentación constante	<ol style="list-style-type: none"> 1. Establecer programas de formación continua que incluyan capacitaciones, talleres y cursos especializados para el personal del hospital, con énfasis en el desarrollo de habilidades técnicas, liderazgo, gestión de equipos y actualización en prácticas médicas y administrativas. 2. Fomentar la participación en conferencias, simposios y eventos relacionados con la medicina y la gestión hospitalaria para promover el aprendizaje continuo y la adquisición de nuevos conocimientos. 3. Establecer un sistema de retroalimentación regular que incluya evaluaciones de desempeño, reuniones individuales y feedback constructivo para identificar fortalezas, áreas de mejora y establecer metas de desarrollo personal y profesional. 4. Promover una cultura de retroalimentación abierta y constructiva, donde tanto superiores como colegas brinden comentarios que impulsen el crecimiento y la mejora continua del personal.
Fomentar un clima laboral que promueva la colaboración y el bienestar del personal de salud del hospital	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Promover un estilo de vida saludable:</i> Ofrecer sesiones de yoga o actividades físicas para el personal antes o durante la jornada laboral, lo que no solo fomenta la salud, sino también la interacción entre colegas, fortaleciendo así el espíritu de equipo y el bienestar general del personal 2. <i>Cultura de Trabajo de Apoyo:</i> Fomentar una cultura de trabajo de apoyo que reconozca la importancia del bienestar del personal, promoviendo actitudes positivas y mostrando preocupación genuina por el bienestar de los colaboradores. 3. <i>Comunicación Abierta y Transparente:</i> Establecer canales de comunicación abierta y transparente, donde los líderes estén prestos a escuchar a los empleados, dando respuesta a preguntas y facilitando información relevante,

	creando así un ambiente de confianza y pertenencia que mejore la moral y la satisfacción en el trabajo.
--	---

Evaluación y Seguimiento Continuo: Establecer un sistema de evaluación y seguimiento continuo para medir el impacto de las estrategias implementadas, identificar áreas de mejora y realizar ajustes necesarios para optimizar la gestión del talento humano y la motivación laboral en el hospital.

4. Cronograma:

Actividades	Año 2024/2025									
	Mes1	Mes2	Mes3	Mes4	Mes5	Mes6	Mes7	Mes8	Mes9	Mes10
Investigación Inicial										
Análisis de Competencias y Rendimiento Laboral										
Formulación de estrategias de Talento humano y Motivación Laboral										
Desarrollo de Estrategias de Talento humano y Motivación Laboral										
Evaluación de resultados y ajustes necesarios.										

5. Presupuesto: El presupuesto estimado para la implementación de esta propuesta incluye gastos en la realización de encuestas, programas de reconocimiento y formación, así como en la organización de eventos y actividades de integración. Se estima un presupuesto aproximado de 10,000.00 soles