



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Gestión del talento humano y competencia laboral del profesional de enfermería en área cirugía de un hospital nacional, Lima 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Mini Yalico, Nancy Rocio (orcid.org/0000-0002-8965-4419)

ASESOR:

Dr. Chumpitaz Caycho, Hugo Eladio (orcid.org/0000-0001-6768-381X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Con mucho amor a mi hijo Leandro, por apoyarme incondicionalmente y motivarme en la realización de mi tesis.

A la memoria de mis padres Bertha y Rodolfo, por forjar en mí el espíritu de superación y perseverancia basados en principios éticos y morales bajo una visión humana holística.

Agradecimientos

A Dios, por ser la luz que siempre guía mi camino.

A la universidad César Vallejo, por brindarme la preparación académica necesaria para desarrollar la maestría con éxito.

A mi asesor de tesis, el Dr. Hugo Chumpitaz, por su dedicación, paciencia y esmero en el desarrollo de la investigación.

Al personal de enfermería que participó en esta investigación, por haber sido una pieza fundamental en el desarrollo del mismo.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	9
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	9
3.2. Variables y operacionalización.....	10
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	11
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	12
3.5. Procedimientos.....	13
3.6. Método de análisis de datos.....	14
3.7. Aspectos éticos.....	14
IV. RESULTADOS.....	15
V. DISCUSIÓN.....	21
VI. CONCLUSIONES.....	27
VII. RECOMENDACIONES.....	28
REFERENCIAS.....	29
ANEXOS.....	36

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Análisis descriptivo de gestión del talento humano.....	15
Tabla 2. Análisis descriptivo de competencia laboral.....	16
Tabla 3. Análisis inferencial de gestión del talento humano.....	17
Tabla 4. Análisis inferencial de competencia laboral.....	17
Tabla 5. Contrastación de hipótesis general.....	18
Tabla 6. Contrastación de hipótesis específica 1.....	19
Tabla 7. Contrastación de hipótesis específica 2.....	19
Tabla 8. Contrastación de hipótesis específica 3.....	20

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Diagrama de los diseños correlacionales	9
Figura 2. Análisis decriptivo de gestión del talento humano.....	15
Figura 3. Análisis descriptivo de competencia laboral.....	16

Resumen

La investigación fue realizada con el objetivo de determinar la relación entre gestión del talento humano y competencia laboral del profesional de enfermería en área cirugía de un hospital nacional, en la ciudad de Lima y durante el año 2022. La metodología fue de tipo aplicada, de método hipotético deductivo, bajo el enfoque cuantitativo, de diseño no experimental de corte transversal y de nivel descriptivo correlacional; así, la población del estudio lo conformaron 117 y la muestra 75 profesionales de enfermería extraído mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia. Los instrumentos fueron dos cuestionarios validados por el juicio de 3 expertos y con confiabilidad estadística obtenida a través de la aplicación de una prueba piloto donde se obtuvo un alfa de Cronbach de 0,910 mediante 30 elementos para la variable gestión del talento humano y 0,885 mediante 30 elementos para la variable competencias laborales. Finalmente, el estudio determinó que, existe relación positiva y significativa entre gestión del talento humano y competencia laboral a través del coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.339 en los profesionales de enfermería en el área de cirugía de un hospital nacional, Lima 2022.

Palabras clave: Gestión del talento humano, competencia laboral, enfermería.

Abstract

The research was carried out with the objective of determining the relationship between the management of human talent and the labor competence of the nursing professional in the surgery area of a national hospital, in the city of Lima and during the year 2022. The methodology was of an applied type, of deductive hypothetical method, under the quantitative approach, non-experimental cross-sectional design and correlational descriptive level; thus, the study population was made up of 117 and the sample was made up of 75 nursing professionals extracted through a non-probabilistic convenience sampling. The instruments were two questionnaires validated by the judgment of 3 experts and with statistical reliability obtained through the application of a pilot test where a Cronbach's alpha of 0.910 was obtained through 30 items for the human talent management variable and 0.885 through 30 items. for the job skills variable. Finally, the study determined that there is a positive and significant relationship between human talent management and job competence through Spearman's Rho correlation coefficient of 0.339 in nursing professionals in the surgery area of a national hospital, Lima 2022.

Keywords: Management of human talent, labor competence, nursing.

I. INTRODUCCIÓN

En el mundo, el mayor desafío del sector salud es el proceso de reorganización de las instituciones hospitalarias para asegurar la distribución y planificación de los recursos humanos y conseguir eficacia y eficiencia para lograr mayores competencias laborales en los profesionales que integran los sistemas de salud (1). Aunado a lo anterior, según estudios del entorno hospitalario cubano, se dio a conocer que el personal en enfermería siente preocupación por sus intereses profesionales, entre los cuales destacan, el diseño de cargos y los programas de remuneración en un 53.1%; así como, la sensación baja de atención que le brinda la institución de salud a su actividad profesional en un 37.5% el cual repercute en las competencias de los trabajadores de salud en sus lugares de trabajo (2). De acuerdo a la realidad problemática nacional, el personal de enfermería en general es mal remunerado y trabaja bajo condiciones laborales no seguras, lo que estima que para el año 2030 se tendrá que aumentar el 8% del promedio anual de graduados en enfermería para que se mejoren las opciones de empleo y retención en el sistema de salud (3). En Perú, los trabajadores del sector salud, en especial el personal de enfermería, se centran alrededor del 50% en la ciudad de Lima; y, más del 90% de su fuerza laboral, trabajan para el sector público, sector que no invierte en mejorar la gestión del área de dirección de recursos humanos ni potenciar las habilidades, competencias y experiencias del personal a su cargo (4). Asimismo, en los hospitales de Lima y el Callao, el 63% de los profesionales en enfermería percibe sobrecarga de trabajo; además, el 70.2% no son capacitados y el 37% percibe presión laboral de la jefatura de enfermería (5). De acuerdo a la situación problemática local, se dio a conocer que, el hospital de Lima objeto del estudio no es ajena a la realidad mostrada; ya que, el área de cirugía atiende aproximadamente 20 operaciones diarias, de las cuales, solo 15 son programadas y 5 son de emergencia y los profesionales de enfermería no se dan abasto; además, se han presentado indicadores de insatisfacción del mal manejo de la gestión del talento de los profesionales dándose a conocer quejas y reclamos en cuanto al programa de incentivos y remuneraciones, así como los programas de entrenamiento y desarrollo personal que ha dado a conocer la gerencia del hospital porque se han realizado modificaciones sin previo aviso a la fuerza de trabajo

enfermero. Además, el cambio ocupacional de técnico a licenciado en enfermería se genera a largo plazo, así como las modificaciones de sus remuneraciones, y existen licenciados en enfermería con especialidad en un área determinada que trabajan en otra área que necesita distinta especialidad, como es el caso de profesionales en enfermería con especialidad en sala de operaciones que trabajan en el servicio de medicina; adicionado a ello, desde el año 2006 solo se designan cargos por asignación de funciones y no se realizan concursos para postular a algún cargo de supervisión, jefe de servicio, solo existen concursos para postular a la jefatura del departamento; se realizan muy pocas entrevistas de trabajo en el proceso de selección, mayormente se elige al trabajador y se les brinda un proceso de inducción general y específica insuficiente ocasionando una brecha en la explicación de sus funciones, responsabilidades, desempeño y la interrelación del servidor con su equipo de trabajo esperado en el puesto; finalmente, no se le brinda ningún tipo de incentivo al personal de enfermería y tampoco existen resoluciones directorales que destaquen las competencias laborales de su fuerza de trabajo. Por ello, la formulación del problema general será, ¿Cuál es la relación entre gestión del talento humano y competencia laboral del profesional de enfermería en área cirugía de un hospital nacional, Lima 2022? Y, los específicos preguntarán; ¿Cuál es la relación entre gestión del talento humano y motivación, desempeño, capacidades laborales del profesional investigado? Por otro lado, de acuerdo a la justificación práctica, este beneficiará directamente a la población de donde se ha obtenido la muestra, que es el hospital de Lima objeto del estudio porque se mostrará la existencia de una relación positiva y significativa a través del valor p entre las variables en profesionales de enfermería del área cirugía. Además, según la justificación teórica, el estudio establecerá la relación entre las dos variables planteadas y se aportará un nuevo antecedente de investigación a través de las teorías emitidas en el estudio para la comprensión de las bases científicas. Asimismo, de acuerdo a la justificación social, este estudio favorecerá a la comunidad científica y académica-investigativa, dado que, los investigadores en general podrán desarrollar otros estudios, tomando como base las mismas variables y dimensiones o diferentes a estas, que aporte información valiosa al sector educativo en favor del personal de enfermería. Finalmente, según la justificación metodológica del estudio se dará a conocer la relación entre las

variables de acuerdo a la validación de hipótesis que se hallará mediante la aplicación de cuestionarios confiables y objetivos y se emitirán las conclusiones que aporten al conocimiento científico. Por otro lado, el objetivo general pedirá, determinar la relación entre gestión del talento humano y competencia laboral del profesional de enfermería en área cirugía de un hospital nacional, Lima 2022; y, los específicos pedirán; determinar la relación entre gestión del talento humano y motivación, desempeño, capacidades laborales del profesional investigado. Finalmente, la hipótesis general dirá que, existe relación positiva y significativa entre gestión del talento humano y competencia laboral del profesional de enfermería en área cirugía de un hospital nacional, Lima 2022. Y, las específicas mencionarán, que; existe relación positiva y significativa entre gestión del talento humano y motivación, desempeño, capacidades laborales del profesional investigado.

II. MARCO TEÓRICO

Los antecedentes nacionales fueron; Solís (2022), realizó un estudio sobre la GTH y las competencias en el personal de enfermería de un hospital de Andahuaylas. La metodología fue no experimental y descriptiva correlacional, donde las variables se relacionan de manera alta y directa ($\rho=0.793$). Finalmente, se dio a conocer que, a mayor GTH, mayores son las competencias en los 136 trabajadores estudiados (6). Campos y Torres (2021), realizó un estudio sobre la GTM y el desempeño en el personal de enfermería de un hospital de Lima. La metodología fue descriptiva correlacional, donde las variables estudiadas se relacionan de manera positiva y moderada ($Rho=0.433$). Finalmente, se dio a conocer que, a mayor GTH, mayor es el desempeño en las 32 enfermeras investigadas (7). Quispe (2020), realizó un estudio sobre la GTH y las competencias en el personal de enfermería de cuidados intensivos de un hospital de Lima. La metodología fue básica, de diseño no experimental correlacional, donde las variables estudiadas se relacionan de manera positiva media ($\rho=0.625$). Finalmente, se dio a conocer que, a mayor GTH, mayores son las competencias en los 80 trabajadores de salud estudiados (8). Toledo (2018), realizó un estudio sobre la GTH y las competencias en el personal de salud de una micro red en Huarochirí. La metodología fue básica, correlacional y no experimental transversal, donde las variables estudiadas se relacionan de manera positiva considerable ($\rho=0.716$). Finalmente, se dio a conocer que, a mayor GTH, mayores son las competencias en las 80 personas investigadas (9). Huarachi (2018), realizó un estudio sobre la gestión de recursos humanos y su impacto en el desempeño en un hospital de Lima. La metodología fue descriptiva, aplicada y correlacional, donde, las variables estudiadas se asocian de manera significativa ($p<0.05$). Finalmente, se dio a conocer que, a mayor gestión de recursos humanos, mayor es el desempeño en los 176 usuarios internos (10). Por otro lado, los antecedentes internacionales fueron; Acosta y Maya (2020), ejecutó un estudio sobre las competencias clínica laborales y la carga laboral en la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Colombia. La metodología fue observacional y transversal, donde las variables estudiadas no fueron significativas ($p=0,078$). Finalmente, se dio a conocer que, se rechaza a hipótesis que indicaba relación entre las variables en un estudio aplicado

a 40 enfermeras profesionales (11). Arias (2019), ejecutó un estudio sobre la GTH y capacitaciones de un hospital de Quito. La metodología fue observacional y transversal, donde las variables presentaron un $p=0,000$. Finalmente, se dio a conocer que, a mayor GTH, mayor capacitación se genera para mejorar los procesos en las 6000 historias clínicas estudiadas (12). Massaroli et al., (2019), ejecutó un estudio sobre competencias para enfermeros generalistas que actúan en la prevención y control en Brasil. La metodología fue a través del método Delphi, donde las variables están relacionadas a la asistencia de salud como proceso de enseñanza y aprendizaje en la formación de enfermeros. Finalmente, se dio a conocer que, fue posible desarrollar y registrar tanto las competencias genéricas como las específicas en un escenario nacional a partir de la evaluación de profesionales enfermeros brasileños con experiencia (13). López et al., (2017), ejecutó un estudio sobre la evaluación de la GTH en una instancia hospitalaria cubana. La metodología fue evaluativa y transversal, donde las variables estudiadas predominan los juicios de valores positivos; sin embargo, el 78,1% cuestionaron su grado de inteligencia porque los recursos fueron limitantes para el desarrollo del talento en la entidad de salud. Finalmente, se dio a conocer que, la percepción de la GTH en la institución de salud investigada fue positiva, aunque se descubrieron puntos que se deben mejorar (14). Albarracín (2017), ejecutó un estudio sobre la GTH y su incidencia en la organización de seguridad y salud en el trabajo en Ecuador. La metodología fue observacional y analítica, donde las variables no inciden a través del valor calculado en chi cuadrado $p=0,05$. Finalmente, se dio a conocer que, se rechaza a hipótesis que indicaba incidencia entre las variables en un estudio aplicado a 128 empleados en una organización de salud (15). Después de revisar los antecedentes nacionales e internacionales de la investigación, se analizará la variable gestión del talento humano, el cual se define como un recurso crucial en toda institución de salud, dado que, optimiza el desempeño laboral y favorece el logro de metas organizacionales porque conforma un conjunto de procesos y actividades que gestionan y movilizan personal de salud hacia la obtención de resultados favorables tanto para la persona como para la institución; además, estudios indican que este proceso no solo es ideal para reclutar personal y mantener en la institución al personal ya existente, sino que es necesario porque a través de él se puede lograr motivar, retener y satisfacer a los trabajadores

dependiendo del talento y la competencia que desempeñe para ser productivo (16); además, es el conjunto de políticas y prácticas imprescindibles para desarrollar competencias y capacidades idóneas para que los trabajadores desempeñen de manera eficiente sus funciones en el puesto de trabajo al que fue designado; así, es el departamento de recursos humanos el encargado de gestionar, atraer, captar e incorporar a los nuevos colaboradores y retener al personal que ya forma parte de la organización para que este no tome la decisión de dejar de formar parte del equipo del trabajo (17). Asimismo, las dimensiones de la variable gestión del talento humano indican que, en primer lugar, admisión del personal es el proceso por medio del cual las instituciones buscan personal idóneo para un cargo específico de trabajo que calcen con el perfil y las características predominantes que la organización busca en donde se permite o se rechaza el acceso de trabajo a los profesionales; dado que, toda entidad busca a una persona adecuada para el correcto puesto de trabajo en el momento preciso (18). En segundo lugar, la dimensión compensación del personal es la gratificación o el pago que recibe el personal a cambio de su trabajo desempeñado por el cual recibe una compensación salarial o no salarial, mediante los sueldos, salarios o prestaciones, así como las felicitaciones o reconocimientos que permite al área de recursos humanos de toda organización atraer o retener talento y satisfacer las necesidades de trabajo de los profesionales (19). Finalmente, y, en tercer lugar, la dimensión, desarrollo del personal indica que, es un proceso sistemático que permite formar a los empleados de manera tanto profesional como personal con el objetivo de desarrollar en ellos habilidades, capacidades y hábitos adecuados para mejorar su calidad de vida y ayudarlos a alcanzar sus sueños y aspiraciones, y que esta a su vez, contribuya con el desarrollo y crecimiento organizacional (20). Por ello, y a razón de lo mencionado, se da a conocer la teoría que sostiene la primera variable, donde se hace mención a la teoría de la motivación de Abraham Maslow, el cual centra la conducta del colaborador desde las necesidades fisiológicas hasta las de auto realización porque la teoría se encuentra fundamentado en el surgimiento de una necesidad en específica, en donde se muestra un orden que expresa la motivación de los colaboradores y se identifican 5 ítem de necesidades que va desde la supervivencia hasta la capacidad de motivarse. Entonces, esta teoría apoya el impulso hacia el logro de resultados, en donde se invita al colaborador a actuar de

una manera determinada inducido por su nivel de motivación (21); así, la teoría de la motivación menciona que el ser humano se encuentra relacionado a factores que ayudan a aumentar la satisfacción del personal en medida que este se siente cómodo, confortado y seguro en su ambiente su ambiente laboral como en el caso de este estudio (22). Asimismo, se analizará la variable competencias laborales, el cual menciona que, es el conjunto de conocimiento, habilidades y aptitudes necesarias que posee el personal en su ambiente laboral necesarios para proceder de manera eficiente y competente en el trabajo al que fue previamente designado (23); además, las competencias de gestión que debe aplicar todo personal de enfermería recae en las rendiciones de cuentas del ejercicio profesional, la negociación y resolución de conflictos internos, la comunicación asertiva y el diálogo, el trabajo en equipo y el desarrollo de habilidades de liderazgo (24). Por ello, en relación a lo anterior, las dimensiones de la variable competencias laborales indican que, en primer lugar, la dimensión motivación laboral menciona que, es el proceso por el cual los trabajadores materializan sus objetivos y metas con los de la institución para la cual laboran y ofrecen su máximo rendimiento para conseguir los planes propuestos; así, la motivación laboral tiene relación con el rendimiento laboral porque es gracias al esfuerzo de los trabajadores que se logran desempeñar mejor las funciones de los mismos y por ende se logran mejores resultados (25). En segundo lugar, la segunda dimensión desempeño laboral se encuentra relacionado a las actitudes de los trabajadores, dado que el comportamiento en el ambiente laboral puede ser medido en términos de competencia y desempeño de las funciones; además, es un conjunto de acciones que se observa en los miembros de una organización, los cuales están dirigidos hacia el cumplimiento de determinadas metas, en donde, si el contexto es el idóneo, el trabajador manifestará su voluntad y capacidad para ejecutar dichas acciones de manera eficiente y eficaz (26). Finalmente, y, en tercer lugar, la dimensión, capacidades laborales indica que, son las habilidades y competencias laborales los cuales se encuentran relacionados con las capacidades técnicas del personal y con su carácter, y debido a ello son las habilidades, destrezas y actitudes que el personal pone en práctica en el trabajo desempeñado con el fin de obtener resultados adecuados para la institución que lo contrató (27). Por ello, y a razón de lo mencionado, se da a conocer la teoría que sostiene la segunda variable, mediante

la teoría del desempeño laboral del psicólogo Hacker desarrollado en el año 1994, con el objetivo de investigar las conductas humanas en el lugar de trabajo, el cual estudia el comportamiento de los trabajadores en el ambiente donde desarrollan sus funciones laborales en dos aspectos, el primero en donde se realiza un feedback que parte de una meta hasta la realización de la misma; y, la segunda que se da de manera automática (28); dado que, la intención de esta teoría es estudiar el rendimiento que posee el personal al momento de realizar las actividades asignadas en donde cada personal se desenvolverá de acuerdo a sus actitudes y competencias; entonces, esta teoría permite apreciar los modelos cognitivos de la conducta del ser humano, situado en su ambiente de trabajo donde la comunicación asertiva juega un papel fundamental para accionar en los trabajadores un desempeño laboral eficiente y efectivo (29).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación; fue aplicada porque se buscó la generación de conocimiento directo a los problemas de la sociedad de acuerdo a los resultados encontrados en un estudio básico (30); además, se utilizó el método hipotético deductivo porque se hizo uso de las validaciones de hipótesis para dar a conocer los resultados finales del estudio (31), mediante un enfoque cuantitativo porque se realizó un estudio objetivo mediante la aplicación de instrumentos tipo cuestionarios y se emitieron resultados exactos (32).

3.1.2 Diseño de investigación; fue no experimental de corte transversal porque no se manipularon las variables solo se observaron en su contexto natural para después analizarlos (33); finalmente, el nivel del estudio fue descriptivo correlacional porque se describieron las variables y se evaluó la relación entre ellas (34). Así:

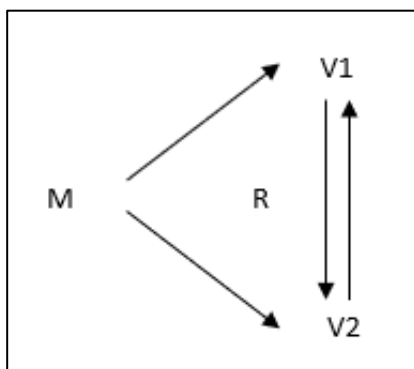


Figura 1. Diagrama de los diseños correlacionales (35).

M = Muestra.
V1 = Variable 1.
V2 = Variable 2.
R = Relación.

3.2. Variables y operacionalización

Definición conceptual

Variable 1; es un conjunto de políticas que se necesitan para desarrollar competencias, habilidades y capacidades idóneas para el desempeño eficiente y efectivo de las funciones de los profesionales en un determinado puesto de trabajo (36).

Variable 2; es un conjunto de capacidades, conocimientos, aptitudes, cualidades y habilidades integrales que posee el individuo en su ambiente laboral para actuar de manera eficiente y competitiva en su puesto de trabajo específico (37).

Definición operacional

Variable 1; consta de tres dimensiones, los cuales presentan 10 indicadores, 30 ítems y una escala de medición de 5 niveles según escala Likert; nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre.

Variable 2; consta de tres dimensiones, los cuales presentan 11 indicadores, 30 ítems y una escala de medición de 5 niveles según escala Likert; nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre.

Indicadores

Son datos cuantitativos de las dimensiones establecidas, los cuales permiten poder entender las variables de estudio (38). Así:

Variable 1; presentó 10 indicadores.

Variable 2; presentó 11 indicadores.

Escala de medición

Esta cuenta con órdenes lógicos para determinar el valor de las puntuaciones (39).

Variable 1; ordinal.

Variable 2; ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población: es el total de los elementos investigados en un estudio (40); por consiguiente, la población lo conformaron 117 personales en enfermería.

Criterios de inclusión

Personal que aceptó firmar el consentimiento informado para pertenecer al estudio; también, aquellos que labora en el área de cirugía de manera permanente y no al personal de reemplazo o personal provisional; finalmente, se incluyó a todo el personal licenciado en enfermería.

Criterios de exclusión

Personal que no aceptó firmar el formato de consentimiento informado; también, aquellos que no laboran en el área de cirugía de manera permanente; finalmente, se excluyó a todo el personal de enfermería que no es licenciado.

3.3.2 Muestra: es el sub conjunto de los elementos analizados e investigados del estudio (41); por consiguiente, la muestra elegida lo conformaron 75 personales licenciados en enfermería estudiados.

3.3.3 Muestreo: fue no probabilístico por conveniencia porque la investigadora hizo uso de su conveniencia científica para incluir y excluir participantes de la población y extraer la muestra final que participará en el estudio (42).

3.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnica: fue la encuesta porque fue útil para medir las características de la muestra, en el cual, la autora recopiló información necesaria a través de los cuestionarios que fueron medidos de manera exacta y objetiva (43).

3.4.2 Instrumentos: fueron los cuestionarios para medir la relación entre la variable 1 y 2 porque el objetivo fue determinar cómo el estudio determinará la influencia de una variable en la otra mediante un conjunto de indicativos (preguntas) que medirán de manera numérica las variables, los cuales ayudarán a ofrecer información importante para la investigación (44).

Validez

Es importante para verificar la fiabilidad del estudio mediante la valoración de profesionales conocedores y con trayectoria en el tema a investigar, que tiene el propósito de reflejar dominio científico en los instrumentos de medición (45). Por ello, los cuestionarios fueron adaptados de Quispe (2020) el cual cumplía con validez; sin embargo, se solicitó una nueva validación de acuerdo a los ítems de evaluación del formato de la universidad César Vallejo.

Confiabilidad

Demuestra el grado en que un determinado instrumento es confiable, coherente y consistente (46). Por tanto, la tesis de Quispe (2020) de

donde se adaptaron los instrumentos aplicó una confiabilidad estadística a través de una prueba piloto donde obtuvo un alfa de Cronbach de 0,889 mediante 30 elementos para medir la primera variable y un alfa de Cronbach también de 0,889 mediante 30 elementos para medir la segunda variable; sin embargo, la investigación volvió a hallar confiabilidad estadística de ,910 y ,885 mediante 30 elementos para cada una de las variables.

3.5. Procedimientos

En los procedimientos se detalla la forma de recopilar datos de forma sistémica con el fin de comprobar las hipótesis previamente establecidas (47). Por tanto, en este estudio; se solicitó a la jefatura del departamento de enfermería la relación del número de licenciados enfermeros que laboran en el área de cirugía; finalmente, se coordinó con el área de RR. HH de la entidad hospitalaria la hora y fecha de aplicación de dichos instrumentos y se encuestó al personal de enfermería de manera virtual dada las disposiciones emitidas por el MINSA - Ministerio de Salud, para evitar exponer al personal encuestado al contagio por covid-19.

3.6. Métodos de análisis de datos

Se procesó en Excel 2019 para asignarle a cada respuesta de los participantes un código y posteriormente, exportarlos al SPSS, v. 26, donde se trabajó la prueba no paramétrica de Spearman y una prueba de normalidad al 5% (48).

3.7. Aspectos éticos

Se consideró respeto por la autonomía de los participantes licenciados en enfermería que brindan servicio asistencial en el área de cirugía de un hospital del estado, debido a que fueron seleccionados porque decidieron participar de

manera voluntaria en el estudio firmando el consentimiento informado (49); por otro lado, la investigación fue trabajada mediante rigor y honestidad científica, y los estudios de otros autores fueron debidamente citados mediante las normas Vancouver; además, se protegió la información que se recolectó del personal investigado en el trabajo de campo virtual y no se utilizaron los datos para otro fin; asimismo, se encuestó a la muestra seleccionada de manera virtual y no presencial para cumplir con las disposiciones brindadas por el ministerio de salud y conocer la manera en que gestionan sus talentos y las competencias laborales que aplican en la institución hospitalaria donde laboran (50).

IV. Resultados

4.2 Análisis descriptivo

Tabla 1

Primera variable.

DIMENSIONES	BAJA		MEDIA		ALTA		TOTAL	
	n	%	n	%	n	%	n	%
D1. Admisión del personal.	24	32.00%	25	33.33%	26	34.67%	75	100%
D2. Compensación del personal.	24	32.00%	27	36.00%	24	32.00%	75	100%
D3. Desarrollo del personal.	22	29.33%	17	22.67%	36	48.00%	75	100%

Fuente: Realizado por la autora.

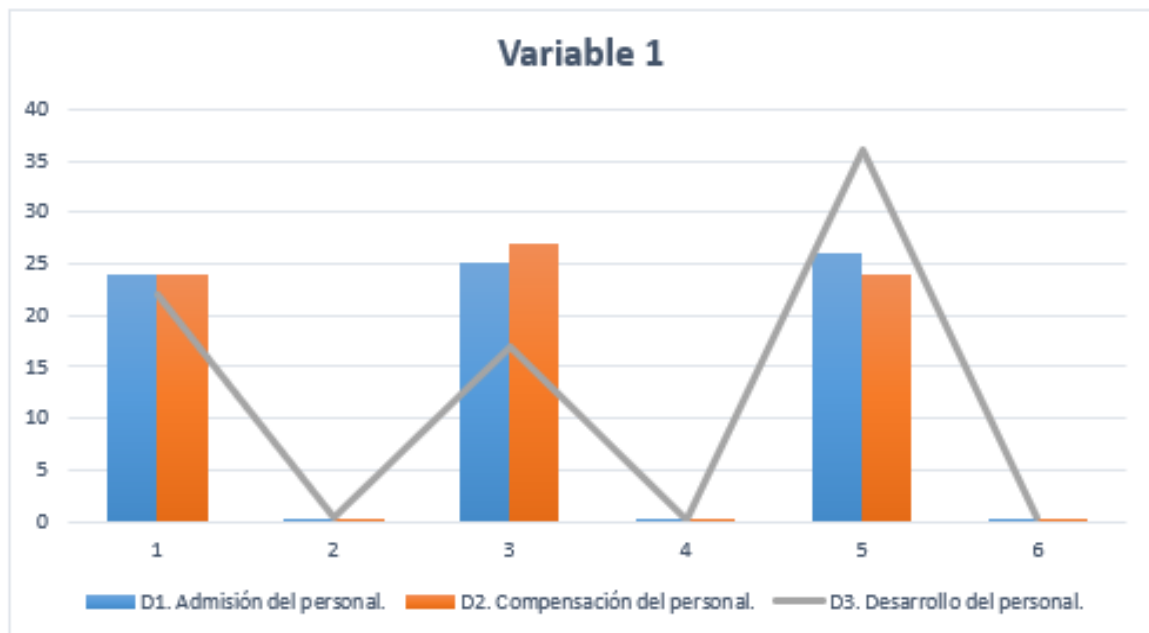


Figura 2: Primera variable.

Se muestra al total de 75 encuestados, los cuales dieron a conocer que, según la dimensión 3 desarrollo personal, con un 48,00% (36 personas), la dimensión 1 admisión del personal con un 34,67% (26 personas); y, la dimensión 2 compensación del personal con un 32,00% (24 personas), fueron altas; por lo tanto,

se concluye que, el personal encuestado mostró, que los problemas de GTH, se debe, en su gran mayoría, debido al mal desarrollo del personal, seguido del mal proceso de admisión de los profesionales y de los programas de compensaciones establecidos.

Tabla 2

Segunda variable.

DIMENSIONES	BAJA		MEDIA		ALTA		TOTAL	
	n	%	n	%	n	%	n	%
D1. Motivación laboral	22	29.33%	23	30.67%	30	40.00%	75	100%
D2. Desempeño laboral.	16	21.33%	31	41.33%	28	37.33%	75	100%
D3. Capacidades laborales.	19	25.33%	25	33.33%	31	41.33%	75	100%

Fuente: Realizado por la autora.

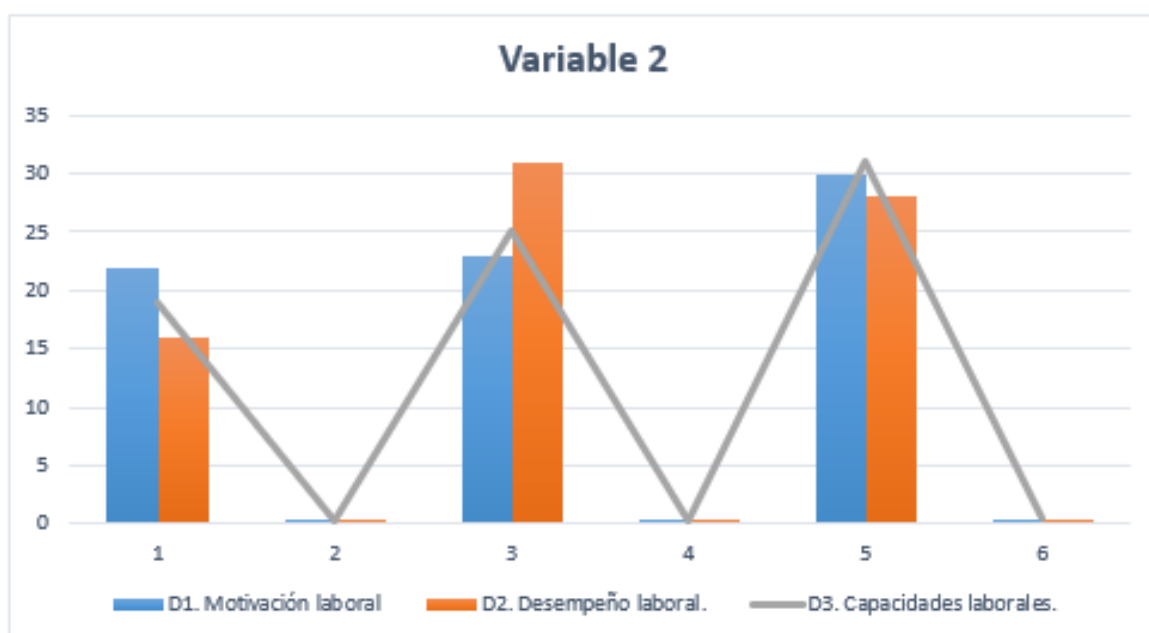


Figura 3: Competencia laboral.

Se muestra al total de 75 encuestados, los cuales dieron a conocer que, según la dimensión 3 capacidades laborales 41.33% (31 profesionales), dimensión 1 motivación laboral 40% (30 profesionales) y dimensión 2 desempeño laboral 37.33% (28 profesionales), fueron altas; por tanto, se concluye que, el personal

encuestado mostró, que los problemas de competencia laboral, se debe, en su gran mayoría, debido a la mala gestión de las capacidades laborales, la poca motivación laboral y los malos resultados del desempeño laboral.

4.2 Análisis inferencial

Se realizó Kolmogorov-Smirnov y se tomó en cuenta que:

Cuando, $p > 0,05$, paramétrica de Pearson.

Cuando, $p < 0,05$, no paramétrica de Spearman.

Tabla 3

Primera variable.

Pruebas de normalidad			
Dimensiones	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	p
D1. Admisión del personal	0,225	75	0,000
D2. Compensación del personal	0,310	75	0,000
D3. Desarrollo del personal	0,255	75	0,000

Fuente: Realizado por la autora.

Tabla 4

Segunda variable.

Pruebas de normalidad			
Dimensiones	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	p
D1. Motivación laboral	0,264	75	0,000
D2. Desempeño laboral	0,280	75	0,000
D3. Capacidades laborales	0,326	75	0,000

Fuente: Realizado por la autora.

Las tablas indican prueba de normalidad de 5%, y $p = 0.000$; entonces, se usa la prueba no paramétrica.

4.3 Contrastación de hipótesis

Hg. Existe relación positiva y significativa.

Ho. No existe relación positiva y significativa.

Ha. Sí existe relación positiva y significativa.

Tabla 5

Gestión del talento humano y competencia laboral.

		Correlaciones	
		V1 Gestión del talento humano	V2 Competencia laboral
V1 Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación.	1,000	,339
	Sig. (bilateral)		,011
	N	75	75
V2 Competencia laboral	Coefficiente de correlación.	,339	1,000
	Sig. (bilateral)	,011	
	N	75	75

Fuente: Realizado por la autora.

La tabla muestra un Rho de ,339, que indica relación positiva media según Hernández y Fernández (2018); entonces, se valida la hipótesis.

Tabla 6

Gestión del talento humano y motivación laboral.

		Correlaciones	
		V1 Gestión del talento humano	D1 Motivación laboral
V1 Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación. Sig. (bilateral)	1,000	,265
	N	75	75
			,012
D1 Motivación laboral	Coeficiente de correlación. Sig. (bilateral)	,265	1,000
	N	75	75
			,012

Fuente: Realizado por la autora.

La tabla muestra un Rho de ,265, que indica relación positiva media según Hernández y Fernández (2018); entonces, se valida la hipótesis.

Tabla 7

Gestión del talento humano y desempeño laboral.

		Correlaciones	
		V1 Gestión del talento humano	D2 Desempeño laboral
V1 Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación. Sig. (bilateral)	1,000	,360
	N	75	75
			,010
D2 Desempeño laboral	Coeficiente de correlación. Sig. (bilateral)	,360	1,000
	N	75	75
			,010

Fuente: Realizado por la autora.

La tabla muestra un Rho de ,360, que indica relación positiva media según Hernández y Fernández (2018); entonces, se valida la hipótesis.

Tabla 8

Gestión del talento humano y capacidades laborales.

		Correlaciones	
		V1 Gestión del talento humano	D2 Capacidades laborales
V1 Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación.	1,000	,280
	Sig. (bilateral)		,012
	N	75	75
D2 Capacidades laborales	Coeficiente de correlación.	,280	1,000
	Sig. (bilateral)	,012	
	N	75	75

Fuente: Realizado por la autora.

La tabla muestra un Rho de ,280, que indica relación positiva media según Hernández y Fernández (2018); entonces, se valida la hipótesis.

V. DISCUSIÓN

La investigación determinó relación entre las variables en los 75 profesionales investigados, mediante un Rho de ,339 donde se evidenció que, desarrollo personal, obtuvo un porcentaje de 48,00% integrado por 36 personas, admisión del personal con un porcentaje de 34,67% integrado por 26 personas; y, compensación del personal con un porcentaje de 32,00% integrado por 24 personas, fueron altas; por lo tanto, se evidenció que, los problemas de gestión del talento humano, se debe, en su gran mayoría, debido al mal desarrollo del personal, seguido del mal proceso de admisión de los profesionales y de los programas de compensaciones establecidos; por otro lado, se dio a conocer que, también de acuerdo al análisis descriptivo las dimensiones de la segunda variable mostraron que, la dimensión capacidades laborales obtuvo un porcentaje de 41.33% integrado por 31 profesionales, la dimensión motivación laboral obtuvo un porcentaje de 40% integrado por 30 profesionales y dimensión desempeño laboral obtuvo un porcentaje de 37.33% integrado por 28 profesionales, fueron altas. Así, según otros estudios, en un entorno hospitalario cubano, se evidenció que el personal en enfermería siente preocupación por sus intereses profesionales, por el diseño de cargos y los programas de remuneración en un 53.1%; asimismo, tienen una baja sensación de atención de la entidad hospitalaria hacia su actividad profesional en un 37.5% el cual repercute en las competencias de los trabajadores de salud (2); además, se estima que para el año 2030 se tendrá que aumentar el 8% del promedio anual de graduados en enfermería para que se mejoren las opciones de empleo y retención en el sistema de salud (3) porque solo el 50% en la ciudad de Lima y más del 90% de su fuerza laboral, trabajan para el sector público, cuando se habla del contexto nacional; tanto es así que, en los hospitales de Lima y el Callao, los profesionales en enfermería percibe sobrecarga de trabajo en más del 60%, el 70.2% no son capacitados y cerca del 40% percibe presión laboral de la jefatura de enfermería (5).

A raíz de lo mencionado, la investigación coincide con Quispe (2020) porque los resultados mostraron que, GTH y competencias se relacionan de manera positiva considerable ($p=0,625$), donde finalmente se evidenció que, a mayor gestión de las

capacidades y habilidades humanas en el sector laboral, mayor también son las competencias laborales que mejoran los conocimientos, aptitudes y habilidades del personal en su puesto de trabajo específico en los 80 trabajadores de un hospital en Lima (8); de la misma manera, es similar también con la investigación de Acosta y Maya (2020) debido a que los resultados evidenciaron que, competencias clínicas laborales se relacionan de manera significativa con la carga laboral ($p=0.078$), donde en conclusión se muestra que, a mayor competencias profesionales en donde el personal pone a disposición sus conocimientos para mejorar su eficacia y eficiencia laboral, menor será la carga laboral y la cantidad de actividad asignada en la institución de salud de las 40 enfermeras profesionales de un hospital en Colombia (11) porque, probablemente, las relaciones entre las variables son medias o considerables como en el caso de esta investigación debido a que los trabajadores de salud desconocen la importancia de la aplicación del la GTH o le asignan un valor bajo al que tiene; dado que, no necesariamente es el manejo correcto o no correcto del talento en una organización lo que hace que las competencias laborales sean efectivas e incidan en el logro de un desempeño institucional óptimo; de manera diferente, el estudio no es similar con los resultados de la investigación de Toledo (2018) porque se evidenció que, GTH y competencias se relacionan de manera positiva considerable ($Rho=0,716$) mediante un valor p menor al 0.05, donde finalmente se mostró que, a mayor capacidad de gestionar las propias habilidades y talentos organizacionales, mayor serán las destrezas que el personal de salud ponga a disposición hacia la entidad de salud para la cual labora; y que, a menor competencias profesionales en donde el personal de salud desempeñe correctamente su trabajo en el puesto laboral adecuado, será menor también el margen de error porque el personal no aplica adecuadamente sus capacidades laborales en los 80 personales enfermeros que laboran en una Microred de salud (9); asimismo, difiere del estudio de Solís (2022) porque se evidenció que, GTH y competencias se relacionan de manera positiva, alta y directa ($Rho=0,716$) mediante un valor p menor al 0.05, donde finalmente se mostró que, a mayor incorporación de nuevos integrantes y retención de los que ya laboran en la institución, mayor será la realización satisfactoria de las actividades que realiza en su lugar de trabajo en los 136 trabajadores de enfermería que laboran en un hospital de Andahuaylas (6); porque seguramente las relaciones entre las variables

son positivas muy fuertes, diferentes a este estudio debido a que la aplicación de la gestión de las competencias humanas en el ámbito laboral influye en el comportamiento de las personas, debido a que los trabajadores pueden responder de manera satisfactoria a la demanda de una actividad en específico.

Por otro lado, de acuerdo al objetivo específico primero, se evidenció que, la variable y la dimensión se relacionan ($Rho=0,265$), el cual indica una relación positiva media de acuerdo a la valoración de Hernández y Fernández (2018); debido a ello, los resultados de la investigación coinciden con el estudio de Campos y Torres (2021), porque los resultados evidenciaron que, GTH y desempeño se relacionan de manera positiva y moderada a través de Spearman ($p=0,433$), donde finalmente se evidenció que, a mayor desarrollo de las capacidades de los trabajadores en la institución de salud, mayor es la calidad del trabajo que cada profesional aporta al hospital donde laboran; y que, a menor potencial productividad de los profesionales, menor será el aporte con calidad en las tareas diarias efectuadas de las 32 enfermeras de un hospital en Lima (7) porque probablemente el manejo adecuado o no de los talentos del personal integrante del hospital no presente suficiente relación para conseguir que el personal ponga a disposición de la entidad hospitalaria todos sus conocimientos y se mejore el desempeño de sus funciones y tareas cotidianas y su rendimiento en la organización de salud; por otro lado, difiere de la investigación de Albarracín (2017) porque se evidenció que, GTH y organización de seguridad y salud en el trabajo no inciden a través del valor chi cuadrado calculado en donde se evidenció que, $p=0.05$ y finalmente se dio a conocer que el estudio rechazó la hipótesis general y se mostró que no existe incidencia entre las variables en los 128 trabajadores que laboran en una organización de salud (15) porque no fue la GTH de los trabajadores lo que originaba mayor seguridad y salud en los trabajadores estudiados; los cuales, se basan en la teoría de la motivación porque se encuentra relacionado a los factores que aumentan los sentimientos de satisfacción de la persona en medida que este se siente cómodo, seguro, y confortado en la institución donde labora (22).

Asimismo, de acuerdo al objetivo específico segundo, se evidenció que, la variable y la dimensión se relacionan ($Rho=0,360$), el cual indica una relación

positiva media de acuerdo a la valoración de Hernández y Fernández (2018); debido a ello, los resultados de la investigación coinciden con el estudio de Huarachi (2018) porque los resultados evidenciaron que, gestión del talento humano y desempeño laboral se asocian de manera significativa a través del predictor significativo ($p < 0.05$), donde finalmente se evidenció que, a mayor gestión de las competencias estratégicas del personal de salud, mayor es el nivel del desempeño de las funciones de los empleados; y que, a menor gestión del alto potencial humano, menor será el aporte y rendimiento del personal investigado en los 176 usuarios internos de un hospital en Lima (10) porque seguramente la gestión adecuada de las habilidades de los trabajadores de salud incide parcialmente en el desempeño de los trabajadores en su área de trabajo al no conocer la importancia de trabajar en lo que el personal está realmente capacitado e instruido; por otro lado, difiere de la investigación de López et al., (2017) porque se evidenció que, en la GTH predomina los juicios de valores positivos, aunque casi el 80% del personal cuestiona su propia inteligencia y capacidad para el desarrollo óptimo de su talento en la institución, en donde finalmente, se dio a conocer que, la percepción del desarrollo del talento humano en el hospital cubano investigado tiene puntos que deben mejorar; porque los recursos humanos y materiales son insuficientes; el cual recae en la teoría del desempeño laboral de Hacker, que investiga las conductas humanas y el comportamiento de los trabajadores en el ambiente donde desarrollan sus funciones laborales en dos aspectos, el primero en donde se realiza un feedback que parte de una meta hasta la realización de la misma; y, la segunda que se da de manera automática (28).

Finalmente, de acuerdo al objetivo específico tercero, se evidenció que, la variable y la dimensión se relacionan ($Rho = 0,280$), el cual indica una relación positiva media de acuerdo a Hernández y Fernández (2018); debido a ello, los resultados de la investigación son parecidos con la investigación de Massaroli et al., (2019) porque se evidenció que, las competencias laborales en el personal de enfermería se encuentran relacionados a la asistencia en la salud como proceso de formación de los profesionales asistenciales, y finalmente se dio a conocer que fue posible desarrollar y registrar las competencias generales y específicas para evaluar al personal enfermero en un hospital de Brasil (13), debido a que, la

organización de salud pone en práctica sus habilidades y destrezas laborales para que los colaboradores influyan positivamente en el rendimiento y productividad institucional y potencien sus talentos para que desarrollen de mejor manera sus niveles de desempeño laboral que empieza desde el reclutamiento y pasa por la proyección estratégica para que el área de recursos humanos retenga el talento y el reclutamiento sea el adecuado; sin embargo, este estudio difiere de la investigación de Arias (2019) porque los resultados evidenciaron que, gestión del talento humano y capacitaciones se relacionan de manera significativa a través de la correlacional de Spearman ($p=0.000$), donde finalmente se evidenció que, a mayor gestión de las habilidades de las personas en su puesto laboral, mayor es el nivel de las capacitaciones que reciben los empleados; y que, a menor manejo del recurso humano en la organización, menor será el desarrollo del personal a través de actividades organizadas por la institución de salud de acuerdo a las 6000 historias clínicas de un hospital de Quito investigadas (12) porque el estudio fue retrospectivo e investigó documentos laborales y no se investigó al personal de enfermería en su lugar de trabajo; en el cual los teóricos investigaron y evidenciaron que, las capacidades laborales sostienen las habilidades y competencias laborales que se encuentran estrechamente relacionados a las capacidades técnicas del personal y al correcto desempeño de una determinada actividad laboral que el personal pone en práctica en la institución de salud con el fin de que el trabajador se favorezca personal y profesionalmente, y adquiera resultados adecuados para la entidad que lo contrató (27).

VI. CONCLUSIONES

Primera:

Existe relación entre gestión del talento humano y competencia laboral (Rho = 0.339).

Segunda:

Existe relación entre gestión del talento humano y motivación laboral (Rho = 0.265).

Tercera:

Existe relación entre gestión del talento humano y desempeño laboral (Rho = 0.360).

Cuarta:

Existe relación entre gestión del talento humano y capacidades laborales (Rho = 0.280).

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

Que, los altos directivos del hospital nacional objeto del estudio, realicen inversiones económicas y financieras para que el área de recursos humanos desarrolle, atraiga e incorpore nuevos talentos de manera periódica a la institución de salud e identifique las actitudes y aptitudes necesarias para que el personal que trabaja en la entidad hospitalaria desempeñe de manera correcta sus funciones en el puesto de trabajo idóneo de acuerdo a sus conocimientos y habilidades específicas.

Segunda:

Que, los jefes inmediatos del área de cirugía organicen talleres prácticos mensuales para capacitar de manera virtual y posteriormente de forma presencial para que aprendan a identificar y desarrollar sus habilidades blandas y estas sean óptimamente utilizadas en el hospital nacional investigado.

Tercera:

Que, los directivos del hospital en coordinación con los jefes inmediatos del área de cirugía, creen programas de compensaciones salariales y emocionales para motivar a los profesionales de enfermería y se mejore el desempeño del personal a través de la motivación laboral.

Cuarta:

Que, los directivos del hospital en coordinación con los jefes inmediatos del área de cirugía, creen espacios extra laborales mensuales para que a través de la didáctica y el juego los profesionales de enfermería aprendan a trabajar en equipo manejando mejor sus habilidades operativas y su capacidad de adaptación.

REFERENCIAS

1. Soares, Mirelle, Resck, Marilda, Henríquez, Silvia, Souza, Fabio. Gerenciamento de recursos humanos e sua interface na sistematização da assistência de enfermagem [en línea]. Abril-mayo 2016, n.º42. [fecha de consulta: 10 de enero de 2022]. Disponible en https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412016000200012
2. López, Pedro, Díaz, Zoe, Segredo, Alina, Pomares, Yagén. Evaluation of the human talent management in the Cuban hospital setting [en línea]. Enero-marzo 2017, n.º1. [fecha de consulta: 11 de enero de 2022]. Disponible en http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662017000100002
3. Cassiani, S, Munar, E, Umpiérrez, A, Peduzzi, M, Hernández, C. La situación de la enfermería en el mundo y la Región de las Américas en tiempos de la pandemia de COVID-19 [en línea]. Octubre-diciembre 2020, n.º64. [fecha de consulta: 08 de enero de 2022]. Disponible en <https://www.scielosp.org/pdf/rpsp/2020.v44/e64/es>
4. Inga, Fiorella, Arosquipa, Carlos Progress in the development of healthcare human resources in Peru and their importance in the quality of care [en línea]. Junio-setiembre 2019, n.º2. [fecha de consulta: 08 de enero de 2022]. Disponible en http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-46342019000200021
5. Quintana, Daniel, Tarqui, Carolina. The performance of the nursing professional in a Social Security hospital in Callao - Perú [en línea]. Noviembre-diciembre 2020, n.º1. [fecha de consulta: 08 de enero de 2022]. Disponible en <https://www.redalyc.org/journal/2738/273862538013/html/>
6. Solís, Ana. Gestión del talento humano y competencia laboral del personal de enfermería del Hospital Sub Regional de Andahuaylas 2021 (Maestría en Gestión de los servicios de la salud). Lima: Universidad César Vallejo, 2022. Disponible en https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84048/Solis_SA_M-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
7. Campos, Liliana, Torres, Flor. Gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos adultos del hospital nacional dos de mayo, 2019 (Maestría en Gerencia en salud). Callao:

Universidad Nacional del Callao, 2021. Disponible en <http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5610/TESIS%20MAESTRO-%20CAMPOS%20BAZAN-FCS-2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

8. Quispe, Ana. Gestión del talento humano y la competencia laboral del personal de enfermería de Cuidados Intensivos del Hospital San Bartolomé – 2019 (Maestría en Gestión de los servicios de la salud). Lima: Universidad César Vallejo, 2020. Disponible en https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40908/Quispe_TAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
9. Toledo, Elda. Gestión del talento humano y competencias laborales en el personal de salud de la Micro Red San Mateo, Huarochirí-2018 (Maestría en Gestión de los servicios de la salud). Lima: Universidad César Vallejo, 2018. Disponible en https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29420/Toledo_CE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
10. Huarachi, Luis. la gestión de los recursos humanos sobre el desempeño del personal del Departamento de Especialidades Médicas del Hospital Nacional Hipólito Unanue (HNHU) durante el año 2017 (Maestría en administración de servicios de la salud). Lima: Universidad Nacional Federico Villarreal, 2018. Disponible en <http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/2784/HUARACHI%20MORALES%20LUIS%20ALBERTO-%20MAESTRIA%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
11. Acosta, María, Maya, Gloria. Clinical competencies and nursing workload in Adult Intensive Care Units. Competências clinicas e carga de trabalho de enfermagem nas Unidades de Terapia Intensiva de adultos [en línea]. mayo-agosto 2020, n.º2. [fecha de consulta: 15 de mayo de 2022]. Disponible en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7490959>
12. Arias, Elva. redistribución de actividades y capacitación en la implementación de cambios en la organización y gestión del personal que mejoran la calidad de registros de las atenciones en el servicio de Emergencias del Hospital San Vicente de Paúl de la ciudad de Ibarra desde septiembre del 2017 a septiembre del 2018 (Maestría en salud pública). Quito: Pontificie Universidad Católica del Ecuador, 2019. Disponible en <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/16474/Informe%20final%20TT%20Elvita.2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

13. Massaroli, Aline, Gue, Jussara, Medina, José, Severino, Milca, Veiga, Anaclara, Maestri, Eleine. Competencias para enfermeros generalistas y especialistas actúan en la prevención y control de infecciones en Brasil [en línea]. Abril-mayo 2019, n.º27. [fecha de consulta: 13 de junio de 2022]. Disponible en <https://www.scielo.br/j/rlae/a/byPQp6wqzNsrqgfbwH5R4Wg/?format=pdf&lang=es>
14. López, Pedro, Díaz, Zoe, Segredo, Alina, Pomares, Yagén. Evaluation of the human talent management in the Cuban hospital. [en línea]. Febrero-marzo 2017, n.º1. [fecha de consulta: 13 de junio de 2022]. Disponible en <https://www.scielosp.org/article/rcsp/2017.v43n1/3-15/>
15. Albarracín, Mauro, Casillacta, Fabiola, Gavilanes, Verónica, Sánchez, Verónica, Guallichico, Martha. Management of human talent and its impact on the organization of safety and health at work [en línea]. Abril-mayo 2017, n.º3. [fecha de consulta: 10 de enero de 2022]. Disponible en Dialnet-GestionDelTalentoHumanoYSuIncidenciaEnLaOrganizaci-61942
16. Carbonel, Liuba, García, Ana, López, Pedro, Amador, Anabel. Caracterización de la gestión del talento humano en el Centro Nacional Coordinador de Ensayos Clínicos de Cuba. [en línea]. Enero-abril 2018, n.º2. [fecha de consulta: 16 de mayo de 2022]. Disponible en http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74592018000200151
17. López, Pedro, Díaz, Zoe, Segredo, Alina, Pomares, Yagén. Evaluation of the human talent management in the Cuban hospital setting [en línea]. Enero-marzo 2017, n.º1. [fecha de consulta: 17 de mayo de 2022]. Disponible en http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662017000100002
18. Martínez, Olga, Vargas, Tania. Procedure for managing the process of recruitment and selection of personnel based on local development [en línea]. Mayo-agosto 2019, n.º2. [fecha de consulta: 17 de mayo de 2022]. Disponible en http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2310-340X2019000200225
19. Armijos, Franklin, Bermudes, Aaron, Mora, Norman. Management of Human Resources [en línea]. Octubre-diciembre 2019, n.º4. [fecha de consulta: 17 de mayo de 2022]. Disponible en http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400163
20. Soto, Alonso. Human Resources for Health [en línea]. Abril-julio 2021, n.º2.

[fecha de consulta: 17 de mayo de 2022]. Disponible en http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-46342011000200001

21. Gonzales, Diego. Una concepción integradora de la motivación humana. [en línea]. Abril-julio 2019, n.º5. [fecha de consulta: 124 de mayo de 2022]. Disponible en <https://www.scielo.br/j/pe/a/m9rHpDz5TfWMCtmLffdq3Wc/?lang=es>
22. Parra, Carlos, Bayona, Johana, Salamanca, Tatiana. Vigencia conceptual de los factores de la motivación: una perspectiva desde la teoría bifactorial propuesta por Herzberg. [en línea]. Enero-diciembre 2018, n.º27. [fecha de consulta: 12 de mayo de 2022]. Disponible en <https://www.redalyc.org/journal/4096/409658132008/409658132008.pdf>
23. Velázquez, Emperatriz. Labor competencies of staff and their influence on parents' satisfaction in a private educational institution in Metropolitan Lima. [en línea]. Enero-junio 2021, n.º1. [fecha de consulta: 17 de mayo de 2022]. Disponible en http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2415-09592021000100006
24. Aguilar, Carolina, Cháves, Odette, Loaiza, Carmen, Monge, Jackeline, Vega, Martha, Rojas, Juan, Campos, Gabriela. Identification of the occupational competencies' framework in nursing in the Costa Rican Social Security. [en línea]. Julio-diciembre 2019, n.º37. [fecha de consulta: 19 de mayo de 2022]. Disponible en https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1409-45682019000200245&script=sci_arttext
25. Marin, Helen, Plascencia, Maritza. Work motivation and job satisfaction of a private health care organization staff. [en línea]. Octubre-diciembre 2017, n.º4. [fecha de consulta: 29 de mayo de 2022]. Disponible en http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2017000400008
26. Gonzales, J. A study of Occupational Health Nursing competencies and skills in Spain [en línea]. Mayo-agosto 2019, n.º2. [fecha de consulta: 17 de mayo de 2022]. Disponible en https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1578-25492020000100004
27. Naranjo, Teresa. Social skills as a critical factor in job satisfaction. [en línea]. Diciembre-mayo 2019, n.º36. [fecha de consulta: 21 de mayo de 2022].

Disponible en
http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2588-09692019000100089

28. Madero, Sergio. Herzberg theory and the impact of incentives on workers' job satisfaction. [en línea]. Septiembre 2020, n.º1. [fecha de consulta: 21 de mayo de 2022]. Disponible en http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-62662019000100194
29. Pashanasi, Beto, Gárate, Jhonny, Palomino, Gabriela. Job performance in higher education institutions: A Latin American literature review. [en línea]. Julio-setiembre 2021, n.º3. [fecha de consulta: 2 de junio de 2022]. Disponible en <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v12n3/2219-7168-comunica-12-03-163.pdf>
30. Valderrama, S. Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. Lima: San Marcos; 2018.
31. Hernández, Sampieri, Mendoza, C. Metodología de la investigación. México: Mc Graw – Hill; 2018.
32. Zurita, Jessie, Márquez, Horacio, Miranda, Guadalupe, Villacís, Miguel. C Experimental studies: research designs for the evaluation of interventions in clinical settings. [en línea]. Abril-junio 2018, n.2. [fecha de consulta: 06 de junio de 2022]. Disponible en https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-91902018000200178
33. Gómez, Edwin. correlational analysis of the academic-professional formation and tax culture of marketing students and business management. [en línea]. Noviembre-diciembre 2020, n.º6. [fecha de consulta: 08 de junio de 2022]. Disponible en <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n6/2218-3620-rus-12-06-478.pdf>
34. Martín, Sandra, Lafuente, Valentina. Referencias bibliográficas: indicadores para su evaluación en trabajos científicos. [en línea]. Enero-abril 2017, n.º71. [fecha de consulta: 11 de junio de 2022]. Disponible en <https://www.scielo.org.mx/pdf/ib/v31n71/2448-8321-ib-31-71-00151.pdf>
35. Sánchez H y Reyes C. (2015). Metodología y diseños en la investigación científica. Lima: Editorial Bussines Suport.
36. Agudelo, Beatriz. Formación del talento humano y la estrategia organizacional

en empresas de Colombia. [en línea]. Noviembre-diciembre 2019, n.º1. [fecha de consulta: 11 de junio de 2022]. Disponible en <https://www.redalyc.org/journal/2654/265460762008/265460762008.pdf>

37. Rodríguez, Laura, Vera, Lina, Riversa, Raquel, Rojas, Oscar, Uribe, Luz. Evaluación de percepción de competencias de trabajadores respecto del Modelo Integral de Atención en Salud. [en línea]. Abril-junio 2017, n.º2. [fecha de consulta: 22 de junio de 2022]. Disponible en <https://www.redalyc.org/pdf/3438/343851211005.pdf>
38. Martín, Sandra, Lafuente, Valentina. Referencias bibliográficas: indicadores para su evaluación en trabajos científicos. [en línea]. Enero-abril 2017, n.º71. [fecha de consulta: 11 de junio de 2022]. Disponible en <https://www.scielo.org.mx/pdf/ib/v31n71/2448-8321-ib-31-71-00151.pdf>
39. Rodríguez A, Pérez AO. Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. [en línea]. Ene 2020, n.º1. [fecha de consulta: 21 de mayo de 2022]. Disponible en <https://www.redalyc.org/pdf/206/20652069006.pdf>
40. Ventura, José. Population or sample? A necessary difference. [en línea]. Octubre-diciembre 2017, n.º4. [fecha de consulta: 10 de mayo de 2022]. Disponible en http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662017000400014
41. Hagopian D. Experimentos en una ciencia no experimental. [en línea]. Ene 2016, n.º1. [fecha de consulta: 22 de mayo de 2022]. Disponible en <https://www.redalyc.org/pdf/601/60144179002.pdf>
42. Rodríguez T, Rodríguez A, García M. La investigación y su contribución formativa en estudiantes de las ciencias médicas. [en línea]. Diciembre-enero 2016, n.º1. [fecha de consulta: 21 de mayo de 2022]. Disponible en http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-28742016000100011
43. Díaz V, Nunez AC. Scientific Articles, types of Scientific Research and Productivity in Health Sciences. [en línea]. Agosto-setiembre 2016, n.º1. [fecha de consulta: 4 de junio de 2022]. Disponible en <http://www.scielo.org.co/pdf/recis/v14n1/v14n1a11.pdf>
44. Bedregal P, Besoain C, Reinoso A, Zubarew T. Qualitative research methodology in health care. [en línea]. Agosto-setiembre 2017, n.º1. [fecha de consulta: 08 de mayo de 2022]. Disponible en <https://scielo.conicyt.cl/pdf/rmc/v145n3/art12.pdf>

45. Otzen T, Manterola C. Sampling Techniques on a Population Study. [en línea]. Octubre 2017, n.º1. [fecha de consulta: 10 de julio de 2022]. Disponible en <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
46. Bernal C. Metodología de la investigación holística. Colombia: Pearson educación; 2019.
47. Bedregal P, Besoain C, Reinoso A, Zubarew T. Qualitative research methodology in health care. [en línea]. Agosto-setiembre 2017, n.º1. [fecha de consulta: 22 de mayo de 2022]. Disponible en <https://scielo.conicyt.cl/pdf/rmc/v145n3/art12.pdf>
48. Trujillo, J. Investigación científica, acceso abierto y democratización del conocimiento. [en línea]. Agosto-setiembre 2019, n.º19. [fecha de consulta: 22 de mayo de 2022]. Disponible en <https://www.redalyc.org/journal/5216/521658239001/html/>
49. Dos Santos DC. Autonomía, consentimiento y vulnerabilidad del participante de investigación clínica. [en línea]. Octubre-noviembre 2017, n.º1. [fecha de consulta: 22 de mayo de 2022]. Disponible en <https://www.scielo.br/j/bioet/a/NLVytLDgkv8z6x8tSRH4YBP/?format=pdf&lang=es>
50. Miranda MG, Villacís MA. Research protocol VIII. The ethics of research on human subjects. [en línea]. Enero-febrero 2019, n.º1. [fecha de consulta: 22 de mayo de 2022]. Disponible en http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-91902019000100115

ANEXOS

Anexo 1. Matriz operacional.

VARIABLE 1	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Gestión del talento humano.	Es un conjunto de políticas y prácticas que se necesitan para desarrollar competencias y capacidades idóneas para que el personal desempeñe sus funciones en un determinado puesto de trabajo (16).	La variable gestión del talento humano consta de tres dimensiones: admisión del personal, compensación del personal y desarrollo del personal, la cual tiene 10 indicadores, 30 ítems de tipo ordinal y una escala de medición de 5 niveles según escala Likert; nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre.	Admisión del personal. Compensación del personal. Desarrollo del personal.	<ul style="list-style-type: none"> - Reclutamiento de personas. - Selección de personas. - Diseño de cargos. - Evaluación de personal. - Remuneraciones. - Programa e incentivos. - Beneficios y servicios. - Entrenamiento. - Desarrollo de personas y organizaciones. - Higiene, seguridad y calidad de vida. 	Ordinal 1 = Nunca. 2 = Casi nunca. 3 = A veces. 4 = Casi siempre. 5 = Siempre.

VARIABLE 2	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Competencia laboral.	Es el conjunto de conocimientos, habilidades y aptitudes imprescindibles que posee el individuo en su ambiente laboral para actuar de manera competente en el puesto de trabajo que le asignaron (21).	La variable competencias laborales consta de tres dimensiones: motivación laboral, desempeño laboral y capacidades laborales, la cual tiene 11 indicadores, 30 ítems de tipo ordinal y una escala de medición de 5 niveles según escala Likert; nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre.	<p>Motivación laboral.</p> <p>Desempeño laboral.</p> <p>Capacidades laborales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Satisfacción. - Incentivos. - Perfil del trabajador. - Eficiencia. - Eficacia. - Tiempo. - Habilidades operativas. - Responsabilidad. - Puntualidad. - Dedicación. - Orientación hacia el logro. 	<p>Ordinal</p> <p>1 = Nunca.</p> <p>2 = Casi nunca.</p> <p>3 = A veces.</p> <p>4 = Casi siempre.</p> <p>5 = Siempre.</p>

Anexo 2. Matriz de consistencia.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE E INDICADORES				
			Variable 1: Gestión del talento humano.				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
<p>Problema General:</p> <p>¿Cuál es la relación entre gestión del talento humano y competencia laboral del profesional de enfermería en área cirugía de un hospital nacional, Lima 2022?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>¿Cuál es la relación entre gestión del talento humano y motivación laboral del profesional de enfermería en área cirugía de un hospital nacional, Lima 2022?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación entre gestión del talento humano y competencia laboral del profesional de enfermería en área cirugía de un hospital nacional, Lima 2022.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar la relación entre gestión del talento humano y motivación laboral del profesional de enfermería en área cirugía de un hospital nacional, Lima 2022.</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación positiva y significativa entre gestión del talento humano y competencia laboral del profesional de enfermería en área cirugía de un hospital nacional, Lima 2022.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existe relación positiva y significativa entre gestión del talento humano y motivación laboral del profesional de enfermería en área cirugía de un hospital nacional, Lima 2022.</p> <p>Existe relación positiva y significativa entre gestión del talento humano y desempeño</p>	Admisión del personal.	<ul style="list-style-type: none"> - Reclutamiento de personas. - Selección de personas. - Diseño de cargos. - Evaluación de 	1 – 09	Ordinal 1 = Nunca. 2 = Casi nunca. 3 = A veces. 4 = Casi siempre. 5 = Siempre.	Deficiente (30 – 70) Poco eficiente (31 – 109) Eficiente (110 – 150)
			Compensación del personal.	<ul style="list-style-type: none"> - Remuneraciones. - Programa incentivos. - Beneficios y servicios. 	10 – 17		
			Desarrollo del personal.	<ul style="list-style-type: none"> - Entrenamiento. - Desarrollo de personas y organizaciones. - Higiene, seguridad y calidad de vida. 	18 - 30		
			Variable 2: Competencia laboral.				

			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
¿Cuál es la relación entre gestión del talento humano y desempeño laboral del profesional de enfermería en área cirugía de un hospital nacional, Lima 2022?	Determinar la relación entre gestión del talento humano y desempeño laboral del profesional de enfermería en área cirugía de un hospital nacional, Lima 2022.	laboral del profesional de enfermería en área cirugía de un hospital nacional, Lima 2022.	Motivación laboral.	<ul style="list-style-type: none"> - Satisfacción. - Incentivos. - Perfil del trabajador. 	1 - 9	Ordinal 1 = Nunca.	Deficiente (30 – 70)
¿Cuál es la relación entre gestión del talento humano y capacidades laborales del profesional de enfermería en área cirugía de un hospital nacional, Lima 2022?	Determinar la relación entre gestión del talento humano y capacidades laborales del profesional de enfermería en área cirugía de un hospital nacional, Lima 2022.	Existe relación positiva y significativa entre gestión del talento humano y capacidades laborales del profesional de enfermería en área cirugía de un hospital nacional, Lima 2022.	Desempeño laboral.	<ul style="list-style-type: none"> - Eficiencia. - Eficacia. - Tiempo. 	10 - 21	2 = Casi nunca. 3 = A veces.	Poco eficiente (31 – 109)
			Capacidades laborales.	<ul style="list-style-type: none"> - Habilidades operativas. - Responsabilidad. - Puntualidad. - Dedicación. - Orientación hacia el logro. 	22 - 30	4 = Casi siempre. 5 = Siempre.	Eficiente (110 – 150)

Anexo 3. Fichas de validación.

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Dr. Fernando Alexis Nolazco Labajos.

Presente. -

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

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y, asimismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de la escuela de Post Grado de la UCV, en la sede de Lima Este de San Juan de Lurigancho, promoción 2022-1, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para desarrollar mi investigación y optar el grado académico de maestra en gestión de los servicios de la salud.

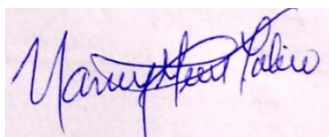
El título del estudio de investigación es: Gestión del talento humano y competencias laborales en profesionales de enfermería del área cirugía en un hospital nacional, Lima, 2022, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de educación e investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar, contiene lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Protocolo de evaluación del instrumento

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

Atentamente.



Nancy Rocío Mini Yalico.

D.N.I.: 06093286

Tesista

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la gestión del talento humano.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³				Sugerencias		
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D		A	M A
	DIMENSIÓN 1: ADMISIÓN DEL PERSONAL.													
1	La institución crea el perfil profesional adecuado para la plaza donde se da una vacante.				X				X				X	Ninguna.
2	La institución, publica la plaza creada a través de medios virtuales y electrónicos de manera correcta y oportuna.				X				X				X	Ninguna.
3	El personal que postula y gana la plaza cumple con los requisitos establecidos en el perfil de la convocatoria.				X				X				X	Ninguna.
4	La institución en caso de quedar desierta la plaza realiza una nueva convocatoria.				X				X				X	Ninguna.
5	El personal que es seleccionado pasa por un examen psicológico.				X				X				X	Ninguna.
6	Se realizan entrevistas coherentes y de acuerdo al perfil de la plaza solicitada.				X				X				X	Ninguna.
7	La institución solicita el currículum vitae del postulante en un formato práctico y preciso.				X				X				X	Ninguna.
8	Comunican los resultados a los postulantes de acuerdo al plazo establecido.				X				X				X	Ninguna.
9	La institución establece la función que debe desempeñar y cumplir el personal seleccionado.				X				X				X	Ninguna.
	DIMENSIÓN 2: COMPENSACIÓN DEL PERSONAL.													
10	La institución cumple con el pago oportuno de la remuneración según contrato o ley establecida.				X				X				X	Ninguna.
11	Se cumple con pagar en forma exclusiva al empleado y no a otra persona				X				X				X	Ninguna.
12	La institución paga el sueldo del trabajador de acuerdo a la canasta básica familiar.				X				X				X	Ninguna.
13	La institución cumple con otorgar beneficios como vacaciones, pago de aguinaldo, pago de ascensos, pensión,				X				X				X	Ninguna.

	seguro de accidentes de trabajo, auxilio por enfermedad, subsidio familiar, salario por maternidad, horas extras, recargo por trabajo nocturno, etc.														
14	Se facilita al trabajador las herramientas adecuadas para que ejecute sus funciones como: computadora, internet, útiles de escritorio y de aseo.			X				X					X	Ninguna.	
15	La institución cumple con brindar un horario adecuado al trabajador para ingreso, salida, refrigerio y afines.			X				X					X	Ninguna.	
16	Todos los trabajadores reciben el mismo beneficio social.			X				X					X	Ninguna.	
17	La institución cumple con brindar, comedor en el lugar de trabajo, estacionamiento privado para los empleados y horario móvil de trabajo.			X				X					X	Ninguna.	
DIMENSIÓN 3: DESARROLLO DEL PERSONAL.															
18	Se les brinda algún servicio social o de salud en forma gratuita a los miembros de la institución.			X				X					X	Ninguna.	
19	La capacitación brindada cubre las expectativas de los participantes.			X				X					X	Ninguna.	
20	La institución cumple con hacer entrevistas para analizar problemas que son solucionables mediante entrenamiento, reuniones en equipos de trabajo, evaluación de resultados y modificación de rutinas de trabajo.			X				X					X	Ninguna.	
21	Promueven talleres de capacitación de manera continua.			X				X					X	Ninguna.	
22	La institución desarrolla una orientación sistémica a través de las interacciones de las diversas partes de la organización, de las relaciones laborales entre las personas, la estructura y los procesos organizacionales.			X				X					X	Ninguna.	
23	Se impulsa que cada trabajador sea un agente de cambio y promueva soluciones al interior de la comunidad laboral.			X				X					X	Ninguna.	
24	Promueve un plan de higiene en el trabajo que se refiere a un conjunto de normas y procedimientos tendientes a la protección de la integridad física y mental.			X				X					X	Ninguna.	
25	La institución promueve programa informativo destinado a mejorar los hábitos de vida y explicar asuntos de higiene y			X				X					X	Ninguna.	

	de salud en general.																
26	La institución implementa un plan de seguridad que incluye prevención de accidentes, supervisión permanente, reuniones periódicas, etc.			X				X					X	Ninguna.			
27	La institución brinda a sus trabajadores instrucciones de seguridad para cada trabajo e instrucciones de seguridad a los empleados nuevos.			X				X					X	Ninguna.			
28	La institución brinda un programa de calidad de vida en el trabajo con un ambiente agradable, buena iluminación, sin interferencias de ruidos y un buen clima laboral.			X				X					X	Ninguna.			
29	La institución cumple con programas recreativos, actividades deportivas, paseos y excursiones.			X				X					X	Ninguna.			
30	Se les brinda algún servicio social o de salud en forma gratuita a los miembros de la institución.			X				X					X	Ninguna.			

Observaciones: Ninguna.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable. [**X**] Aplicable después de corregir. [] No aplicable. []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Fernando Alexis Nolazco Labajos.

DNI.: 40086182.

Especialidad del validador: Docente de metodología de la investigación de Post Grado, ponente nacional e internacional y escritor de libros y artículos sobre metodología de la investigación, ejerciendo actualmente como catedrático, ponente e investigador.

Especialista en investigación científica: Investigador y escritor de libros y artículos científicos.

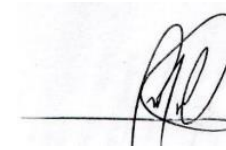
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

28 de mayo de 2022.



Dr. Fernando Alexis Nolazco Labajos.

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide las competencias laborales.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³				Sugerencias		
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D		A	M A
	DIMENSIÓN 1: MOTIVACIÓN LABORAL.													
1	Considera que su remuneración económica cubre la canasta básica de su familia.				X				X				X	Ninguna.
2	Percibe una remuneración adicional al trabajo que realiza en la institución.				X				X				X	Ninguna.
3	Se siente realizado en el trabajo que cumple en la institución.				X				X				X	Ninguna.
4	La institución reconoce la labor que realiza mediante incentivos.				X				X				X	Ninguna.
5	La institución brinda capacitaciones y actualizaciones como fruto de mi buena labor que realizo.				X				X				X	Ninguna.
6	Las labores que realizo son reconocidas con oficios o resoluciones de felicitación.				X				X				X	Ninguna.
7	El perfil de mis labores se adecua al puesto de trabajo y a las funciones que cumpla todos los días.				X				X				X	Ninguna.
8	Considero que la labor que realizo en la institución me hace una persona competente y segura de mis funciones.				X				X				X	Ninguna.
9	Me siento motivado cuando asumo que mi perfil profesional o técnico se adecua a mi trabajo cotidiano.				X				X				X	Ninguna.
	DIMENSIÓN 2: DESEMPEÑO LABORAL.													
10	Realizo mis funciones asignadas de manera correcta en el centro Laboral.				X				X				X	Ninguna.
11	La evaluación del desempeño me permite realizar mejoras constantes en mi centro laboral.				X				X				X	Ninguna.
12	Conozco todos los criterios que se usa para evaluar el desempeño laboral y conozco el resultado de las funciones que cumpla.				X				X				X	Ninguna.
13	Creo pertinente los programas de capacitación y				X				X				X	Ninguna.

	actualización que me facilita mi centro laboral para desempeñarme de manera eficiente.																			
14	La institución tiene mejoras de atención con el trabajo que realizamos en equipo.			X				X						X						Ninguna.
15	La población de la comunidad reconoce las mejoras de atención que se brinda en la institución como fruto de la labor que realizamos.			X				X						X						Ninguna.
16	La institución da facilidades para evidenciar el trabajo eficaz y eficiente que cumplimos como equipo.			X				X						X						Ninguna.
17	La institución tiene un horario de entrada y salida para cumplir con las funciones de nuestro trabajo cotidiano.			X				X						X						Ninguna.
18	La institución reconoce el tiempo adicional que brindamos para cubrir una serie de necesidades y atención a la población.			X				X						X						Ninguna.
19	La institución nos brinda un horario adecuado para tomar nuestro refrigerio y alimentos.			X				X						X						Ninguna.
20	En la institución el horario de trabajo se adecua a nuestras necesidades.			X				X						X						Ninguna.
21	La institución respeta y cumple la fecha que se nos asigna para vacaciones y descanso conforme a ley.			X				X						X						Ninguna.
DIMENSIÓN 3: CAPACIDADES LABORALES.																				
22	Considero que tengo las habilidades suficientes para cumplir con las funciones que me asignas en mi centro laboral.			X				X						X						Ninguna.
23	Considero que tengo todas las destrezas adecuadas para cumplir con las funciones asignadas en mi centro laboral.			X				X						X						Ninguna.
24	Considero que tengo las aptitudes para desempeñar las funciones que me asignan en mi centro laboral.			X				X						X						Ninguna.
25	Tengo las habilidades sociales pertinentes para cumplir mis labores en un ambiente de buen clima institucional.			X				X						X						Ninguna.
26	El desempeño de mis funciones evidencia el valor de mi responsabilidad.			X				X						X						Ninguna.
27	El desempeño de mis funciones evidencio el valor de la			X				X						X						Ninguna.

	puntualidad.																
28	El trabajo propone en forma diaria la mejora continua de mis labores.				X					X					X		Ninguna.
29	Cumplo mi trabajo en los tiempos establecidos con conocimiento científico y seguridad.				X					X					X		Ninguna.
30	Muestro capacidad de cuestionamiento del por qué y para que de mi trabajo.				X					X					X		Ninguna.

Observaciones: Ninguna.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable. [**X**] Aplicable después de corregir. [] No aplicable. []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Fernando Alexis Nolazco Labajos.

DNI.: 40086182.

Especialidad del validador: Docente de metodología de la investigación de Post Grado, ponente nacional e internacional y escritor de libros y artículos sobre metodología de la investigación, ejerciendo actualmente como catedrático, ponente e investigador.

Especialista en investigación científica: Investigador y escritor de libros y artículos científicos.

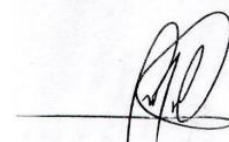
28 de mayo de 2022.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Dr. Fernando Alexis Nolazco Labajos.

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señora: Mg. Ana Milagros Lima Escajadillo.

Presente. -

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

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y, asimismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de la escuela de Post Grado de la UCV, en la sede de Lima Este de San Juan de Lurigancho, promoción 2022-1, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para desarrollar mi investigación y optar el grado académico de maestra en gestión de los servicios de la salud.

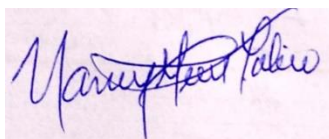
El título del estudio de investigación es: Gestión del talento humano y competencias laborales en profesionales de enfermería del área cirugía en un hospital nacional, Lima, 2022, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de educación, dirección de recursos humanos e investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar, contiene lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Protocolo de evaluación del instrumento

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

Atentamente.



Nancy Rocío Mini Yalico.
D.N.I.: 06093286
Tesisista

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la gestión del talento humano.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³				Sugerencias		
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D		A	M A
	DIMENSIÓN 1: ADMISIÓN DEL PERSONAL.													
1	La institución crea el perfil profesional adecuado para la plaza donde se da una vacante.				X				X				X	Ninguna.
2	La institución, publica la plaza creada a través de medios virtuales y electrónicos de manera correcta y oportuna.				X				X				X	Ninguna.
3	El personal que postula y gana la plaza cumple con los requisitos establecidos en el perfil de la convocatoria.				X				X				X	Ninguna.
4	La institución en caso de quedar desierta la plaza realiza una nueva convocatoria.				X				X				X	Ninguna.
5	El personal que es seleccionado pasa por un examen psicológico.				X				X				X	Ninguna.
6	Se realizan entrevistas coherentes y de acuerdo al perfil de la plaza solicitada.				X				X				X	Ninguna.
7	La institución solicita el currículum vitae del postulante en un formato práctico y preciso.				X				X				X	Ninguna.
8	Comunican los resultados a los postulantes de acuerdo al plazo establecido.				X				X				X	Ninguna.
9	La institución establece la función que debe desempeñar y cumplir el personal seleccionado.				X				X				X	Ninguna.
	DIMENSIÓN 2: COMPENSACIÓN DEL PERSONAL.													
10	La institución cumple con el pago oportuno de la remuneración según contrato o ley establecida.				X				X				X	Ninguna.
11	Se cumple con pagar en forma exclusiva al empleado y no a otra persona				X				X				X	Ninguna.
12	La institución paga el sueldo del trabajador de acuerdo a la canasta básica familiar.				X				X				X	Ninguna.
13	La institución cumple con otorgar beneficios como vacaciones, pago de aguinaldo, pago de ascensos, pensión,				X				X				X	Ninguna.

	seguro de accidentes de trabajo, auxilio por enfermedad, subsidio familiar, salario por maternidad, horas extras, recargo por trabajo nocturno, etc.																			
14	Se facilita al trabajador las herramientas adecuadas para que ejecute sus funciones como: computadora, internet, útiles de escritorio y de aseo.			X				X						X						Ninguna.
15	La institución cumple con brindar un horario adecuado al trabajador para ingreso, salida, refrigerio y afines.			X				X						X						Ninguna.
16	Todos los trabajadores reciben el mismo beneficio social.			X				X						X						Ninguna.
17	La institución cumple con brindar, comedor en el lugar de trabajo, estacionamiento privado para los empleados y horario móvil de trabajo.			X				X						X						Ninguna.
DIMENSIÓN 3: DESARROLLO DEL PERSONAL.																				
18	Se les brinda algún servicio social o de salud en forma gratuita a los miembros de la institución.			X				X						X						Ninguna.
19	La capacitación brindada cubre las expectativas de los participantes.			X				X						X						Ninguna.
20	La institución cumple con hacer entrevistas para analizar problemas que son solucionables mediante entrenamiento, reuniones en equipos de trabajo, evaluación de resultados y modificación de rutinas de trabajo.			X				X						X						Ninguna.
21	Promueven talleres de capacitación de manera continua.			X				X						X						Ninguna.
22	La institución desarrolla una orientación sistémica a través de las interacciones de las diversas partes de la organización, de las relaciones laborales entre las personas, la estructura y los procesos organizacionales.			X				X						X						Ninguna.
23	Se impulsa que cada trabajador sea un agente de cambio y promueva soluciones al interior de la comunidad laboral.			X				X						X						Ninguna.
24	Promueve un plan de higiene en el trabajo que se refiere a un conjunto de normas y procedimientos tendientes a la protección de la integridad física y mental.			X				X						X						Ninguna.
25	La institución promueve programa informativo destinado a mejorar los hábitos de vida y explicar asuntos de higiene y			X				X						X						Ninguna.

	de salud en general.																		
26	La institución implementa un plan de seguridad que incluye prevención de accidentes, supervisión permanente, reuniones periódicas, etc.				X					X					X				Ninguna.
27	La institución brinda a sus trabajadores instrucciones de seguridad para cada trabajo e instrucciones de seguridad a los empleados nuevos.				X					X					X				Ninguna.
28	La institución brinda un programa de calidad de vida en el trabajo con un ambiente agradable, buena iluminación, sin interferencias de ruidos y un buen clima laboral.				X					X					X				Ninguna.
29	La institución cumple con programas recreativos, actividades deportivas, paseos y excursiones.				X					X					X				Ninguna.
30	Se les brinda algún servicio social o de salud en forma gratuita a los miembros de la institución.				X					X					X				Ninguna.

Observaciones: Ninguna.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable. Aplicable después de corregir. No aplicable.

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Ana Milagros Lima Escajadillo.

DNI.: 72180632.

Especialidad del validador: Mg. en Docencia Universitaria y Mg. en Gestión y Dirección de Recursos Humanos.

Especialista en investigación científica: Metodóloga.

26 de mayo de 2022.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Mg. Ana Milagros Lima Escajadillo.

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide las competencias laborales.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³				Sugerencias		
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D		A	M A
	DIMENSIÓN 1: MOTIVACIÓN LABORAL.													
1	Considera que su remuneración económica cubre la canasta básica de su familia.				X				X				X	Ninguna.
2	Percibe una remuneración adicional al trabajo que realiza en la institución.				X				X				X	Ninguna.
3	Se siente realizado en el trabajo que cumple en la institución.				X				X				X	Ninguna.
4	La institución reconoce la labor que realiza mediante incentivos.				X				X				X	Ninguna.
5	La institución brinda capacitaciones y actualizaciones como fruto de mi buena labor que realizo.				X				X				X	Ninguna.
6	Las labores que realizo son reconocidas con oficios o resoluciones de felicitación.				X				X				X	Ninguna.
7	El perfil de mis labores se adecua al puesto de trabajo y a las funciones que cumpla todos los días.				X				X				X	Ninguna.
8	Considero que la labor que realizo en la institución me hace una persona competente y segura de mis funciones.				X				X				X	Ninguna.
9	Me siento motivado cuando asumo que mi perfil profesional o técnico se adecua a mi trabajo cotidiano.				X				X				X	Ninguna.
	DIMENSIÓN 2: DESEMPEÑO LABORAL.													
10	Realizo mis funciones asignadas de manera correcta en el centro Laboral.				X				X				X	Ninguna.
11	La evaluación del desempeño me permite realizar mejoras constantes en mi centro laboral.				X				X				X	Ninguna.
12	Conozco todos los criterios que se usa para evaluar el desempeño laboral y conozco el resultado de las funciones que cumpla.				X				X				X	Ninguna.
13	Creo pertinente los programas de capacitación y				X				X				X	Ninguna.

	actualización que me facilita mi centro laboral para desempeñarme de manera eficiente.																	
14	La institución tiene mejoras de atención con el trabajo que realizamos en equipo.			X				X						X				Ninguna.
15	La población de la comunidad reconoce las mejoras de atención que se brinda en la institución como fruto de la labor que realizamos.			X				X						X				Ninguna.
16	La institución da facilidades para evidenciar el trabajo eficaz y eficiente que cumplimos como equipo.			X				X						X				Ninguna.
17	La institución tiene un horario de entrada y salida para cumplir con las funciones de nuestro trabajo cotidiano.			X				X						X				Ninguna.
18	La institución reconoce el tiempo adicional que brindamos para cubrir una serie de necesidades y atención a la población.			X				X						X				Ninguna.
19	La institución nos brinda un horario adecuado para tomar nuestro refrigerio y alimentos.			X				X						X				Ninguna.
20	En la institución el horario de trabajo se adecua a nuestras necesidades.			X				X						X				Ninguna.
21	La institución respeta y cumple la fecha que se nos asigna para vacaciones y descanso conforme a ley.			X				X						X				Ninguna.
DIMENSIÓN 3: CAPACIDADES LABORALES.																		
22	Considero que tengo las habilidades suficientes para cumplir con las funciones que me asignas en mi centro laboral.			X				X						X				Ninguna.
23	Considero que tengo todas las destrezas adecuadas para cumplir con las funciones asignadas en mi centro laboral.			X				X						X				Ninguna.
24	Considero que tengo las aptitudes para desempeñar las funciones que me asignan en mi centro laboral.			X				X						X				Ninguna.
25	Tengo las habilidades sociales pertinentes para cumplir mis labores en un ambiente de buen clima institucional.			X				X						X				Ninguna.
26	El desempeño de mis funciones evidencia el valor de mi responsabilidad.			X				X						X				Ninguna.
27	El desempeño de mis funciones evidencio el valor de la			X				X						X				Ninguna.

	puntualidad.															
28	El trabajo propone en forma diaria la mejora continua de mis labores.				X				X					X	Ninguna.	
29	Cumplo mi trabajo en los tiempos establecidos con conocimiento científico y seguridad.				X				X					X	Ninguna.	
30	Muestro capacidad de cuestionamiento del por qué y para que de mi trabajo.				X				X					X	Ninguna.	

Observaciones: Ninguna.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable. [**X**] Aplicable después de corregir. [] No aplicable. []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Ana Milagros Lima Escajadillo.

DNI.: 72180632.

Especialidad del validador: Mg. en Docencia Universitaria y Mg. en Gestión y Dirección de Recursos Humanos.

Especialista en investigación científica: Metodóloga.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

26 de mayo de 2022.



Mg. Ana Milagros Lima Escajadillo.

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señora: Mg. Rosaria Luz Díaz Ramos.

Presente. -

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

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y, asimismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de la escuela de Post Grado de la UCV, en la sede de Lima Este de San Juan de Lurigancho, promoción 2022-1, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para desarrollar mi investigación y optar el grado académico de maestra en gestión de los servicios de la salud.

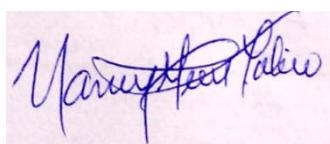
El título del estudio de investigación es: Gestión del talento humano y competencias laborales en profesionales de enfermería del área cirugía en un hospital nacional, Lima, 2022, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de educación, enfermería e investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar, contiene lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Protocolo de evaluación del instrumento

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

Atentamente.



Nancy Rocío Mini Yalico.

D.N.I.: 06093286

Tesista

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la gestión del talento humano.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³				Sugerencias		
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D		A	M A
	DIMENSIÓN 1: ADMISIÓN DEL PERSONAL.													
1	La institución crea el perfil profesional adecuado para la plaza donde se da una vacante.				X				X				X	Ninguna.
2	La institución, publica la plaza creada a través de medios virtuales y electrónicos de manera correcta y oportuna.				X				X				X	Ninguna.
3	El personal que postula y gana la plaza cumple con los requisitos establecidos en el perfil de la convocatoria.				X				X				X	Ninguna.
4	La institución en caso de quedar desierta la plaza realiza una nueva convocatoria.				X				X				X	Ninguna.
5	El personal que es seleccionado pasa por un examen psicológico.				X				X				X	Ninguna.
6	Se realizan entrevistas coherentes y de acuerdo al perfil de la plaza solicitada.				X				X				X	Ninguna.
7	La institución solicita el currículum vitae del postulante en un formato práctico y preciso.				X				X				X	Ninguna.
8	Comunican los resultados a los postulantes de acuerdo al plazo establecido.				X				X				X	Ninguna.
9	La institución establece la función que debe desempeñar y cumplir el personal seleccionado.				X				X				X	Ninguna.
	DIMENSIÓN 2: COMPENSACIÓN DEL PERSONAL.													
10	La institución cumple con el pago oportuno de la remuneración según contrato o ley establecida.				X				X				X	Ninguna.
11	Se cumple con pagar en forma exclusiva al empleado y no a otra persona				X				X				X	Ninguna.
12	La institución paga el sueldo del trabajador de acuerdo a la canasta básica familiar.				X				X				X	Ninguna.
13	La institución cumple con otorgar beneficios como vacaciones, pago de aguinaldo, pago de ascensos, pensión,				X				X				X	Ninguna.

	seguro de accidentes de trabajo, auxilio por enfermedad, subsidio familiar, salario por maternidad, horas extras, recargo por trabajo nocturno, etc.														
14	Se facilita al trabajador las herramientas adecuadas para que ejecute sus funciones como: computadora, internet, útiles de escritorio y de aseo.			X			X				X				Ninguna.
15	La institución cumple con brindar un horario adecuado al trabajador para ingreso, salida, refrigerio y afines.			X			X				X				Ninguna.
16	Todos los trabajadores reciben el mismo beneficio social.			X			X				X				Ninguna.
17	La institución cumple con brindar, comedor en el lugar de trabajo, estacionamiento privado para los empleados y horario móvil de trabajo.			X			X				X				Ninguna.
DIMENSIÓN 3: DESARROLLO DEL PERSONAL.															
18	Se les brinda algún servicio social o de salud en forma gratuita a los miembros de la institución.			X			X				X				Ninguna.
19	La capacitación brindada cubre las expectativas de los participantes.			X			X				X				Ninguna.
20	La institución cumple con hacer entrevistas para analizar problemas que son solucionables mediante entrenamiento, reuniones en equipos de trabajo, evaluación de resultados y modificación de rutinas de trabajo.			X			X				X				Ninguna.
21	Promueven talleres de capacitación de manera continua.			X			X				X				Ninguna.
22	La institución desarrolla una orientación sistémica a través de las interacciones de las diversas partes de la organización, de las relaciones laborales entre las personas, la estructura y los procesos organizacionales.			X			X				X				Ninguna.
23	Se impulsa que cada trabajador sea un agente de cambio y promueva soluciones al interior de la comunidad laboral.			X			X				X				Ninguna.
24	Promueve un plan de higiene en el trabajo que se refiere a un conjunto de normas y procedimientos tendientes a la protección de la integridad física y mental.			X			X				X				Ninguna.
25	La institución promueve programa informativo destinado a mejorar los hábitos de vida y explicar asuntos de higiene y			X			X				X				Ninguna.

	de salud en general.																	
26	La institución implementa un plan de seguridad que incluye prevención de accidentes, supervisión permanente, reuniones periódicas, etc.				X					X					X			Ninguna.
27	La institución brinda a sus trabajadores instrucciones de seguridad para cada trabajo e instrucciones de seguridad a los empleados nuevos.				X					X					X			Ninguna.
28	La institución brinda un programa de calidad de vida en el trabajo con un ambiente agradable, buena iluminación, sin interferencias de ruidos y un buen clima laboral.				X					X					X			Ninguna.
29	La institución cumple con programas recreativos, actividades deportivas, paseos y excursiones.				X					X					X			Ninguna.
30	Se les brinda algún servicio social o de salud en forma gratuita a los miembros de la institución.				X					X					X			Ninguna.

Observaciones: Ninguna.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Rosaria Luz Díaz Ramos.

DNI.: 10289742.

Especialidad del validador: Enfermera asistencial del Instituto Nacional de Salud del Niño y Docente Universitaria en la Universidad Privada Norbert Wiener con Grado de Magíster en Docencia Universitaria.

Especialista en investigación científica: Docente universitaria.

27 de mayo de 2022.

Mg. Rosaria Luz Díaz Ramos.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide las competencias laborales.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³				Sugerencias		
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D		A	M A
	DIMENSIÓN 1: MOTIVACIÓN LABORAL.													
1	Considera que su remuneración económica cubre la canasta básica de su familia.				X				X				X	Ninguna.
2	Percibe una remuneración adicional al trabajo que realiza en la institución.				X				X				X	Ninguna.
3	Se siente realizado en el trabajo que cumple en la institución.				X				X				X	Ninguna.
4	La institución reconoce la labor que realiza mediante incentivos.				X				X				X	Ninguna.
5	La institución brinda capacitaciones y actualizaciones como fruto de mi buena labor que realizo.				X				X				X	Ninguna.
6	Las labores que realizo son reconocidas con oficios o resoluciones de felicitación.				X				X				X	Ninguna.
7	El perfil de mis labores se adecua al puesto de trabajo y a las funciones que cumpla todos los días.				X				X				X	Ninguna.
8	Considero que la labor que realizo en la institución me hace una persona competente y segura de mis funciones.				X				X				X	Ninguna.
9	Me siento motivado cuando asumo que mi perfil profesional o técnico se adecua a mi trabajo cotidiano.				X				X				X	Ninguna.
	DIMENSIÓN 2: DESEMPEÑO LABORAL.													
10	Realizo mis funciones asignadas de manera correcta en el centro Laboral.				X				X				X	Ninguna.
11	La evaluación del desempeño me permite realizar mejoras constantes en mi centro laboral.				X				X				X	Ninguna.
12	Conozco todos los criterios que se usa para evaluar el desempeño laboral y conozco el resultado de las funciones que cumpla.				X				X				X	Ninguna.
13	Creo pertinente los programas de capacitación y				X				X				X	Ninguna.

	actualización que me facilita mi centro laboral para desempeñarme de manera eficiente.																		
14	La institución tiene mejoras de atención con el trabajo que realizamos en equipo.			X				X					X						Ninguna.
15	La población de la comunidad reconoce las mejoras de atención que se brinda en la institución como fruto de la labor que realizamos.			X				X					X						Ninguna.
16	La institución da facilidades para evidenciar el trabajo eficaz y eficiente que cumplimos como equipo.			X				X					X						Ninguna.
17	La institución tiene un horario de entrada y salida para cumplir con las funciones de nuestro trabajo cotidiano.			X				X					X						Ninguna.
18	La institución reconoce el tiempo adicional que brindamos para cubrir una serie de necesidades y atención a la población.			X				X					X						Ninguna.
19	La institución nos brinda un horario adecuado para tomar nuestro refrigerio y alimentos.			X				X					X						Ninguna.
20	En la institución el horario de trabajo se adecua a nuestras necesidades.			X				X					X						Ninguna.
21	La institución respeta y cumple la fecha que se nos asigna para vacaciones y descanso conforme a ley.			X				X					X						Ninguna.
DIMENSIÓN 3: CAPACIDADES LABORALES.																			
22	Considero que tengo las habilidades suficientes para cumplir con las funciones que me asignas en mi centro laboral.			X				X					X						Ninguna.
23	Considero que tengo todas las destrezas adecuadas para cumplir con las funciones asignadas en mi centro laboral.			X				X					X						Ninguna.
24	Considero que tengo las aptitudes para desempeñar las funciones que me asignan en mi centro laboral.			X				X					X						Ninguna.
25	Tengo las habilidades sociales pertinentes para cumplir mis labores en un ambiente de buen clima institucional.			X				X					X						Ninguna.
26	El desempeño de mis funciones evidencia el valor de mi responsabilidad.			X				X					X						Ninguna.
27	El desempeño de mis funciones evidencio el valor de la			X				X					X						Ninguna.

	puntualidad.																
28	El trabajo propone en forma diaria la mejora continua de mis labores.				X					X					X		Ninguna.
29	Cumplo mi trabajo en los tiempos establecidos con conocimiento científico y seguridad.				X					X					X		Ninguna.
30	Muestro capacidad de cuestionamiento del por qué y para que de mi trabajo.				X					X					X		Ninguna.

Observaciones: Ninguna.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable. [**X**] Aplicable después de corregir. [] No aplicable. []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Rosaria Luz Díaz Ramos.

DNI.: 10289742.

Especialidad del validador: Enfermera asistencial del Instituto Nacional de Salud del Niño y Docente Universitaria en la Universidad Privada Norbert Wiener con Grado de Magíster en Docencia Universitaria.

Especialista en investigación científica: Docente universitaria.

27 de mayo de 2022.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Mg. Rosaria Luz Díaz Ramos.

Anexo 4. Instrumentos.

Cuestionario que mide la gestión del talento humano y competencia laboral del profesional de enfermería en área cirugía de un hospital nacional, Lima 2022.

Autora original: Ana Lidia Quispe Tang.

Año: (2020).

Estimado personal de enfermería:

Reciba un cordial saludo, mi nombre es Nancy Rocío Mini Yalico, tesista que necesita de su colaboración a través del llenado del presente cuestionario. Por ello, usted debe saber que su participación en este estudio es voluntario y anónimo, y que sus respuestas acerca de la gestión del talento humano y las competencias laborales que usted percibe en su ambiente labora, serán tratadas de manera confidencial; por tanto, si desea participar le solicito completar la sección destinada al formato de consentimiento informado. Recuerde que no existen respuestas buenas ni malas. Agradezco su participación.

Leyenda:

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

Cuestionario para medir la gestión del talento humano.

N.º	Ítems	Calificación				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Admisión del personal.						

1.	La institución crea el perfil profesional adecuado para la plaza donde se da una vacante.					
2.	La institución, publica la plaza creada a través de medios virtuales y electrónicos de manera correcta y oportuna.					
3.	El personal que postula y gana la plaza cumple con los requisitos establecidos en el perfil de la convocatoria.					
4.	La institución en caso de quedar desierta la plaza realiza una nueva convocatoria.					
5.	El personal que es seleccionado pasa por un examen psicológico.					
6.	Se realizan entrevistas coherentes y de acuerdo al perfil de la plaza solicitada.					
7.	La institución solicita el currículum vitae del postulante en un formato práctico y preciso.					
8.	Comunican los resultados a los postulantes de acuerdo al plazo establecido.					
9.	La institución establece la función que debe desempeñar y cumplir el personal seleccionado.					
Dimensión 2: Compensación del personal.						
10.	La institución cumple con el pago oportuno de la remuneración según contrato o ley establecida.					
11.	Se cumple con pagar en forma exclusiva al empleado y no a otra persona					
12.	La institución paga el sueldo del trabajador de acuerdo a la canasta básica familiar.					
13.	La institución cumple con otorgar beneficios al empleado como vacaciones, pago de aguinaldo, pago de ascensos, pensión, seguro de accidentes de trabajo, auxilio por enfermedad, subsidio familiar, salario por maternidad, horas extras, recargo por trabajo nocturno, etc.					
14.	Se facilita al trabajador las herramientas adecuadas para que ejecute sus funciones como: computadora, internet, útiles de escritorio y de aseo.					

15.	La institución cumple con brindar un horario adecuado al trabajador para ingreso, salida, refrigerio y afines.					
16.	Todos los trabajadores reciben el mismo beneficio social.					
17.	La institución cumple con brindar, comedor en el lugar de trabajo, estacionamiento privado para los empleados y horario móvil de trabajo.					
Dimensión 3: Desarrollo del personal.						
18.	Se brinda un plan de capacitación y actualización permanente al trabajador para brindar un buen servicio a la comunidad usuaria.					
19.	Se les brinda algún servicio social o de salud en forma gratuita a los miembros de la institución.					
20.	La capacitación brindada cubre las expectativas de los participantes.					
21.	La institución cumple con hacer entrevistas para analizar problemas que son solucionables mediante entrenamiento, reuniones en equipos de trabajo, evaluación de resultados y modificación de rutinas de trabajo.					
22.	Promueven talleres de capacitación de manera continua.					
23.	La institución desarrolla una orientación sistémica a través de las interacciones de las diversas partes de la organización, de las relaciones laborales entre las personas, la estructura y los procesos organizacionales.					
24.	Se impulsa que cada trabajador sea un agente de cambio y promueva soluciones al interior de la comunidad laboral.					
25.	Promueve un plan de higiene en el trabajo que se refiere a un conjunto de normas y procedimientos tendientes a la protección de la integridad física y mental del trabajador, preservándolo de los riesgos de Salud inherentes a las tareas del cargo y al ambiente					

	físico donde labora.					
26.	La institución promueve programa informativo destinado a mejorar los hábitos de vida y explicar asuntos de higiene y de salud en general.					
27.	La institución implementa un plan de seguridad que incluye prevención de accidentes, supervisión permanente, reuniones periódicas, de los resultados alcanzados por los supervisores y mantenimiento del personal dedicado exclusivamente a la seguridad.					
28.	La institución brinda a sus trabajadores instrucciones de seguridad para cada trabajo e instrucciones de seguridad a los empleados nuevos.					
29.	La institución brinda un programa de calidad de vida en el trabajo con un ambiente agradable, buena iluminación, sin interferencias de ruidos y un buen clima laboral.					
30.	La institución cumple con programas recreativos, actividades deportivas, paseos y excursiones.					

¡Gracias por su participación!

Cuestionario para medir competencia laboral.

N.º	Ítems	Calificación				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Motivación laboral.						
1.	Considera que su remuneración económica cubre la canasta básica familiar.					
2.	Percibe una remuneración adicional al trabajo extra que realiza en la institución.					
3.	Se siente realizado en el trabajo diario que cumple en la institución.					
4.	La institución reconoce la labor que realizo mediante incentivos como brindar cursos de capacitación, pagos adicionales y certificación de buena labor realizada.					
5.	La institución brinda capacitaciones y actualizaciones como fruto de mi buena labor que realizo.					
6.	Las labores que realizo son reconocidas con oficios o resoluciones de felicitación por la institución donde laboro.					
7.	El perfil de mis labores se adecua al puesto de trabajo y a las funciones que cumpla todos los días.					
8.	Considero que la labor que realizo en la institución me hace una persona competente y segura de mis funciones.					
9.	Me siento motivado cuando asumo que mi perfil profesional o técnico se adecua permanente a mi trabajo cotidiano.					
Dimensión 2: Desempeño laboral.						
10.	Realizo mis funciones asignadas de manera correcta en el centro Laboral.					
11.	La evaluación del desempeño me permite realizar mejoras constantes en mi centro laboral.					
12.	Conozco todos los criterios que se usa para evaluar el desempeño laboral y así conozco el resultado de las funciones que cumpla.					

13.	Creo adecuado y pertinente los programas de capacitación y actualización que me facilita mi centro laboral para desempeñarme de manera eficiente.					
14.	La institución tiene mejoras de atención con el trabajo que realizamos en equipo.					
15.	La población y autoridades de la comunidad reconocen las mejoras de atención que se brinda en la institución como fruto de la labor que realizamos.					
16.	La institución da facilidades para evidenciar el trabajo eficaz y eficiente que cumplimos como equipo.					
17.	La institución tiene un horario de entrada y salida para cumplir con las funciones de nuestro trabajo cotidiano.					
18.	La institución reconoce el tiempo adicional que brindamos para cubrir una serie de necesidades y atención a la población.					
19.	La institución nos brinda un horario adecuado para tomar nuestro refrigerio y alimentos.					
20.	En la institución el horario de trabajo se adecua a las necesidades y es nuestra obligación cumplir con la asignación del horario dado.					
21.	La institución respeta y cumple la fecha que se nos asigna para vacaciones y descanso conforme a ley.					
Dimensión 3: Capacidad laboral						
22.	Considero que tengo las habilidades suficientes para cumplir con las funciones que me asignas en mi centro laboral.					
23.	Considero que tengo todas las destrezas adecuadas para cumplir con las funciones asignadas en mi centro laboral.					
24.	Considero que tengo las aptitudes para desempeñar las funciones que me asignan en mi centro laboral.					
25.	Tengo las habilidades sociales pertinentes para cumplir mis labores en un ambiente de buen clima institucional.					
26.	El desempeño de mis funciones evidencia el valor de mi responsabilidad.					

27.	El desempeño de mis funciones evidencio el valor de la puntualidad.					
28.	El trabajo propone en forma diaria la mejora continua de mis labores.					
29.	Cumplo mi trabajo en los tiempos establecidos con conocimiento científico, con seguridad usando racionalmente los recursos disponibles.					
30.	Muestro capacidad de cuestionamiento del por qué y para que de mi trabajo.					

¡Gracias por su participación!



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CHUMPITAZ CAYCHO HUGO ELADIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión del talento humano y competencia laboral del profesional de enfermería en área cirugía de un hospital nacional, Lima 2022", cuyo autor es MINI YALICO NANCY ROCIO, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 04 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CHUMPITAZ CAYCHO HUGO ELADIO DNI: 15434903 ORCID 0000-0001-6768-381X	Firmado digitalmente por: HCHUMPITAZC el 04-08- 2022 18:07:26

Código documento Trilce: TRI - 0389763